

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

CAPITULO I: ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO FUNCIONAL.

1.- El presente Convenio regula y establece las normas por las que se rigen las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras que prestan sus servicios en cualquiera de las Consejerías de la Administración del Principado de Asturias, y de los centros de ellas dependientes, así como de los siguientes Organismos Públicos:

- BANCO DE TIERRAS
- CENTRO REGIONAL DE BELLAS ARTES
- CONSEJO DE LA JUVENTUD
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL
- ESTABLECIMIENTOS RESIDENCIALES PARA ANCIANOS DE ASTURIAS (ERA)
- INSTITUTO ASTURIANO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
- INSTITUTO ASTURIANO DE DESARROLLO ECONÓMICO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS (IDEPA)
- REAL INSTITUTO DE ESTUDIOS ASTURIANOS (RIDEA)
- SERVICIO DE SALUD DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS (Personal laboral en servicios centrales del Servicio de Salud)
- SERVICIO REGIONAL DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO AGROALIMENTARIO (SERIDA)

2.- El personal docente adscrito a las Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo, y el alumnado trabajador de las mismas, se integran en el presente Convenio con las particularidades de la especial vinculación jurídico laboral con la Administración del Principado de Asturias por razón del programa público de Empleo-Formación en que se incardina su relación laboral.

3.- Queda excluido del ámbito de aplicación de este Convenio:

- a) El personal laboral que preste sus servicios en el Servicio de Salud del Principado de Asturias, a excepción del referido en el apartado 1.
- b) El personal de Organismos Públicos no relacionados expresamente en este artículo. No obstante, previa negociación con la Dirección del respectivo Ente, podrá procederse a la integración, en las determinaciones y demás condiciones establecidas en este Convenio, siempre que la legítima representación de los trabajadores y las trabajadoras lo decida en su respectivo ámbito y exista acuerdo de las partes a quienes corresponda negociar su proceso de integración. En todo caso, se respetarán las especificidades de cada colectivo.
- c) El personal que resultara transferido a esta Administración, podrá igualmente integrarse en el presente Convenio conforme a los requisitos descritos en el apartado anterior.
- d) El personal cuya relación de servicios se formalice expresamente fuera de Convenio, al amparo del artículo 2.1 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO PERSONAL.

El personal laboral, a efectos del presente Convenio, comprenderá, tanto al personal fijo como al temporal, cualquiera que sea la modalidad contractual de este último.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

a) El personal o profesional cuya relación de servicios con la Administración del Principado de Asturias se derive de un contrato administrativo.

b) El personal que disfrute de cualquiera de las becas concedidas por la Administración del Principado de Asturias.

c) El personal cuya relación se formalice expresamente fuera de Convenio, al amparo del artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

d) El personal contratado en virtud del Acuerdo de 3 de enero de 1979, sobre Enseñanza y Asuntos Culturales.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA DEL CONVENIO.

El presente Convenio, cuya duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2007, entrará en vigor al día siguiente de su firma, y sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2005.

Será presentado ante la Autoridad Laboral competente a efectos del pertinente registro y depósito, así como su inserción en el Boletín Oficial del Principado de Asturias.

El presente Convenio se podrá denunciar por cualquiera de las partes 4 meses antes de la conclusión de su vigencia, debiendo procederse a la constitución de la Comisión Negociadora en el plazo de un mes a partir de la fecha en que cualquiera de las partes así lo inste.

Finalizada su vigencia, éste se entenderá prorrogado hasta la entrada en vigor del que lo sustituya.

ARTÍCULO 4.- ABSORCIÓN, COMPENSACIÓN Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

Las condiciones de toda índole pactadas en este Convenio, forman un todo orgánico y sustituirán, compensarán y absorberán en cómputo anual y global a todas las ya existentes al 31 de diciembre de 2004 cualquiera que sea la naturaleza, origen o denominación de las mismas. No obstante lo anteriormente dicho, se mantendrán las condiciones fijas que en conjunto sean más beneficiosas para el trabajador o trabajadora a quien afecte el presente Convenio y que viniese disfrutando por disposición legal, o norma convencional recogida en el presente Convenio.

ARTÍCULO 5.- PUBLICIDAD.

Sin perjuicio de la publicación ya indicada, la Administración del Principado de Asturias imprimirá un ejemplar por cada trabajador o trabajadora a quien afecte el mismo, además de otros 1.500, ejemplares en castellano y 300 en bable/asturiano, para su distribución entre las organizaciones sindicales firmantes del ámbito del Convenio, que deberán ser objeto del pertinente registro y asignación de número del Depósito Legal.

La impresión se efectuará en papel reciclado 100%, libre de cloro en su blanqueado.

CAPÍTULO II: COMISION PARITARIA

ARTÍCULO 6.- COMISIÓN PARITARIA.

Para examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia y aplicación del presente Convenio, se crea una Comisión Mixta Paritaria, que deberá quedar constituida formalmente a los

15 días siguientes a la firma de este Convenio. La Comisión estará compuesta por 6 miembros de cada parte, Administración y organizaciones sindicales firmantes del Convenio.

La Administración y las organizaciones sindicales firmantes de este Convenio podrán nombrar suplentes que sustituyan a las personas titulares. Asimismo podrán nombrar asesores y/o asesoras, para tratar asuntos puntuales, que participarán con voz, pero sin voto.

Los representantes sindicales de la Comisión Paritaria dispondrán de una credencial en la que expresamente se les reconocerá el derecho de acceso a todos los centros de trabajo afectados por el Convenio, en las condiciones establecidas por la normativa vigente.

Con carácter general, y sin perjuicio de las facultades reconocidas en el articulado de este Convenio, corresponderán a la Comisión Paritaria las siguientes funciones:

- A) Interpretación del Convenio en su aplicación práctica.
- B) Resolución de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualquiera de las condiciones establecidas en el presente Convenio.
- C) Arbitraje, mediación y conciliación en el tratamiento y solución de las cuestiones y conflictos que se sometan a su consideración, si las partes discordantes lo solicitan expresamente y la Comisión acepta la función arbitral.
- D) Vigilancia del cumplimiento de lo acordado en el presente Convenio.
- E) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes firmantes del presente Convenio, así como del cumplimiento del mismo.
- F) Cuantas actividades tiendan a la mayor eficacia del Convenio.
- G) En aplicación del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de Marzo, y del régimen jurídico resultante de la Sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1.981, la Comisión Paritaria será el marco en el que se promueva la conciliación previa de las partes en litigio en materia de conflicto colectivo y huelga.
- H) Participar en la elaboración del modelo de solicitud y en la propuesta de resolución del concurso de traslados, así como de las reclamaciones que se produzcan al mismo.
- I) Informar favorablemente las permutas que el personal acogido al presente Convenio solicite con base en lo establecido en el artículo 46 del mismo.
- J) Seguimiento de la distribución de los recursos que la Administración consigne cada año en su presupuesto para ayudas sociales del personal acogido al ámbito de este Convenio.
- K) Seguimiento trimestral del número y cuantía global de los préstamos concedidos al personal sujeto al ámbito del Convenio.
- L) Informar favorablemente las bases para la concesión de ayudas sociales.
- M) Informar los cambios en la organización del trabajo y de la implantación de nuevos métodos y/o desarrollo de nuevas tecnologías.
- N) Informar las bases reguladoras de las convocatorias para la provisión de puestos por el sistema de libre designación.

La Administración aportará con 5 días hábiles de antelación la documentación necesaria a las partes sobre el orden del día de cada reunión. No obstante, los miembros de la Comisión podrán recabar a través de

la misma, cuanta información sea necesaria para el estudio de los asuntos susceptibles de ser abordados por ella.

El domicilio de la Comisión será la sede de la Dirección General de la Función Pública y a sus reuniones podrán asistir asesores y/o asesoras por ambas partes, en las condiciones establecidas en el párrafo segundo de este artículo.

La Comisión Paritaria podrá acordar la creación de subcomisiones con representación de todas las organizaciones sindicales firmantes para el estudio de asuntos concretos de su competencia, y aprobará su reglamento de funcionamiento interno.

Los acuerdos, que se adoptarán por unanimidad, se reflejarán en Acta que deberá ser firmada por todas las personas presentes, teniendo carácter vinculante para ambas partes; tendrán la misma eficacia que lo pactado en el presente Convenio Colectivo y serán objeto de publicación.

Los acuerdos y propuestas de temas de interés general o cuando afecten a un número significativo de personal serán trasladados desde la Dirección General de la Función Pública a las Secretarías Técnicas de las Consejerías para su difusión entre el personal.

La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario cada mes y con carácter extraordinario cuando lo soliciten, al menos, la mitad de los componentes de la parte social o el órgano correspondiente de la Administración del Principado de Asturias.

Denunciado el Convenio Colectivo, y hasta tanto sea sustituido por otro, la Comisión Paritaria continuará ejerciendo sus funciones, respecto al contenido normativo del mismo.

Los miembros de la parte social que no ostenten la condición de representantes de los trabajadores y las trabajadoras o representante sindical dispondrán de 10 horas mensuales de permiso para la preparación de cada reunión, ya sea ordinaria o extraordinaria, de la Comisión Paritaria.

ARTÍCULO 7.- COMISIÓN DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Se crea esta Comisión de Clasificación para examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven del seguimiento de los puestos de trabajo incluidos en el anexo del presente Convenio.

La Comisión será paritaria y estará compuesta por 12 miembros. Los representantes de las organizaciones sindicales firmantes se determinarán en función de la representatividad garantizándose al menos un representante de cada una de las partes firmantes.

Sus funciones serán:

- a) Aprobar las modificaciones que se precisen en el sistema de clasificación profesional y/o definir las funciones que afectan a las categorías profesionales sujetas al ámbito del presente Convenio.
- b) Revisar los puestos de trabajo y su inclusión en las Áreas Funcionales correspondientes.
- c) La inclusión, definición y encuadramiento de las categorías no recogidas en el Convenio Colectivo que vengan aconsejadas por las necesidades de la organización del trabajo o por la integración de nuevos colectivos de trabajadores y completar y aclarar el contenido de las definiciones ya enunciadas.
- d) Formular propuestas en los expedientes de homologación a las categorías existentes en este Convenio Colectivo respecto del personal que en virtud de transferencia de otras Administraciones sea integrado en el ámbito del mismo.
- e) Seguimiento de los puestos de trabajo incluidos en el anexo del presente Convenio, e informe de las modificaciones del catálogo que afectan a los puestos de trabajo sujetos al ámbito del mismo.

- f) En el supuesto de que se advirtiera la necesidad de adicionar claves de titulación a la relación contenida en este Convenio, se someterá a informe de la Comisión de Clasificación la propuesta de resolución relativa a su inclusión, que posteriormente se elevará a la persona titular de la Consejería competente en materia de función pública.
- g) Proponer criterios de aplicación al sistema de clasificación adaptándolo a las nuevas exigencias formativas, a las necesidades de funcionamiento de la Administración y a la forma de prestación del servicio.
- h) Negociar, aprobar y/o resolver cualquier otra cuestión que se someta a su consideración que esté incluida en el ámbito de esta Comisión y que ésta decida incluir.
- i) La Administración informará a las organizaciones sindicales firmantes de cualquier modificación del Catálogo de puestos de trabajo consecuencia de reestructuraciones administrativas.

Para la realización de todas estas funciones, la Comisión deberá disponer de un Reglamento de Funcionamiento interno previamente aprobado por todas las partes en el plazo máximo de un mes, contados a partir de la firma del presente Convenio.

La convocatoria de la Comisión se efectuará por escrito con antelación suficiente y deberá reflejar los puntos a tratar en el orden del día incluyendo los planteados por cualquiera de las partes, acompañado en su caso de la correspondiente documentación para su estudio. La Administración aportará con 5 días hábiles de antelación la documentación necesaria, pudiendo recabar los miembros de la Comisión ampliación de la misma si se considerase precisa para la adopción de acuerdos.

La Comisión de Clasificación se reunirá en sesión ordinaria cada 3 meses y en sesión extraordinaria, cuando lo soliciten, al menos, la mitad de los componentes de la parte social o el órgano correspondiente de la Administración del Principado de Asturias. El domicilio de la Comisión será la sede de la Dirección General de la Función Pública y a sus reuniones podrán asistir asesores y/o asesoras por ambas partes.

La Comisión podrá acordar la creación de subcomisiones para el estudio de asuntos concretos de su competencia.

Los acuerdos, que se adoptarán por unanimidad, se reflejarán en Acta que deberá ser firmada por todas las personas presentes, teniendo carácter vinculante para ambas representaciones, y para el ámbito general del Convenio formando parte del mismo, siendo obligatoria, por parte de la Administración, la difusión de dicho Acta a todo su personal.

Los miembros de la Comisión deberán negociar de buena fe, para la consecución de un acuerdo.

CAPÍTULO III: ORGANIZACION DEL TRABAJO

ARTÍCULO 8.- PRINCIPIOS GENERALES.

1.- Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Administración del Principado de Asturias, que la ejercerá a través de sus órganos competentes, sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores y artículos 6 y siguientes de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y demás disposiciones legales.

El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar en los distintos centros y organismos un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la utilización óptima de los recursos materiales y humanos. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Administración y el propio personal; a tal efecto la Administración contará con la participación, orientación, propuesta y asesoramiento de los representantes de los trabajadores y de las trabajadoras.

Fieles a lo apuntado, y teniendo en cuenta el principio general ya indicado de que la organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Administración, sujeta a la normativa vigente, los principios inspiradores de dicha organización vendrán determinados por las siguientes notas:

- Adecuación de las plantillas que permita un mayor y mejor nivel en la prestación de los servicios.
- Valoración, y racionalización de los puestos de trabajo.
- Programación, seguimiento y evaluación de los cometidos asignados a cada puesto.
- Profesionalización y promoción de los trabajadores y de las trabajadoras.
- Fomento de la participación de los y las representantes de los trabajadores y las trabajadoras.
- Simplificación del trabajo y mejora de los métodos y procesos para una mayor eficacia en la prestación de los servicios a la ciudadanía, sin detrimento de la humanización del trabajo.
- Mejora de las condiciones ambientales de trabajo en todas aquellas instalaciones donde éste se desarrolle en circunstancias molestas, tóxicas o peligrosas, con el objeto de conseguir que el desarrollo de las labores se realice en las mejores condiciones posibles de seguridad, higiene y comodidad para el personal, cumpliendo con la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales.

2.- Reconociendo la capacidad autoorganizativa de la Administración, las partes acuerdan que los proyectos de reorganización administrativa que impliquen modificación de las condiciones de trabajo de las personas que emplea la Administración del Principado de Asturias tendrán el siguiente tratamiento:

- A) La Administración informará a las organizaciones sindicales firmantes de los anteproyectos de reorganización que impliquen transformaciones del régimen jurídico de un organismo, que conlleven modificación de las condiciones de trabajo, o reasignación de efectivos de personal, y negociará con dichas organizaciones las actuaciones, medidas y repercusiones derivadas de tales procesos en lo que afecte a las condiciones de trabajo del personal afectado. A tal efecto se reunirá la Comisión de Clasificación Profesional, constituida según las reglas que rigen para la misma, debiendo adoptarse acuerdo conforme viene establecido con carácter general y levantando acta de las reuniones mantenidas. Asimismo, la Administración autorizará a los técnicos y a las técnicas que designen las organizaciones sindicales a que realicen estudios y comprobaciones en la empresa. En caso de no ser posible el mencionado acuerdo en un plazo de 60 días, se estará a las disposiciones legales sobre la materia.
- B) Concluido el proceso reorganizativo descrito en el apartado anterior, si se produjeran variaciones respecto del acuerdo a que se refiere el punto A) que impliquen modificación de las condiciones de trabajo, la Administración acordará con las organizaciones sindicales firmantes el destino, régimen y condiciones de trabajo del personal afectado en el marco de los criterios y condiciones que se pacten, así como los posibles cursos de adaptación o reciclaje que fueran necesarios.

En caso de no ser posible la consecución de un acuerdo en el plazo de 60 días, se estará a las disposiciones legales en la materia.

3.- En los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, será requisito previo el informe favorable de los y/o las representantes legales de los trabajadores y de las trabajadoras, que deberá emitirse en el plazo de 15 días hábiles; a tal efecto les será entregado informe relativo a la incidencia en las condiciones de trabajo de las personas que resulten afectadas.

Si transcurrido el plazo previsto no se hubiese recibido el informe de los y/o las representantes legales del personal, o el emitido no fuese favorable, las modificaciones sustanciales serán resueltas conforme a lo previsto en las disposiciones legales en la materia.

ARTÍCULO 9.- CATÁLOGO DE PUESTOS DE TRABAJO.

1.- El Catálogo de puestos de trabajo es el instrumento técnico a través del cual se realiza, de acuerdo con las necesidades del servicio, la ordenación del personal laboral de la Administración del Principado Asturias y de los Organismos incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio. Contendrá la totalidad de los puestos de tal naturaleza dotados presupuestariamente, así como los requisitos y categorías para el desempeño de cada puesto.

La Administración del Principado de Asturias y los órganos competentes de los Organismos integrados en este Convenio, conforme a sus normas específicas elaborarán y aprobarán las relaciones de puestos de trabajo de personal laboral de cada uno de los Centros y dependencias incluidos en el ámbito del presente Convenio, cuya copia será facilitada a las organizaciones sindicales firmantes anualmente, y trimestralmente las actualizaciones que, en su caso, se pudieran producir. En dichos catálogos se incluirá:

- a) La Consejería u Organismo de adscripción y centro de trabajo.
- b) La denominación del puesto de trabajo.
- c) Las características esenciales del mismo que deberán incluir, al menos, la categoría profesional, el nivel de complemento de destino y específico, así como su naturaleza de a tiempo completo o parcial.
- d) Los requisitos para su desempeño.
- e) Los complementos salariales inherentes a dicho puesto.
- f) La forma de provisión del puesto singularizado en su caso.

Como anexo al presente Convenio se incluye el Catálogo de puestos de trabajo dotados presupuestariamente por centros y entidades del personal laboral incluido en el mismo.

2.- Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan respecto a las modificaciones del Catálogo de puestos de trabajo que se produzcan durante el período de vigencia de aquél:

2.1.- Someter a informe de la Comisión de Clasificación Profesional las modificaciones del Catálogo generadas como consecuencia de:

- A) Cambios en la organización de los que se deriven creación, supresión o transformación de puestos singularizados.
- B) Circunstancias de obligado cumplimiento.
- C) Racionalización y adecuación de plantillas que incidan sobre puestos vacantes, comprometiéndose las partes a que dicho proceso no implique una reducción del empleo público, de modo que en el supuesto de transformaciones, el número de puestos amortizados será igual al de puestos de nueva creación, independientemente de la naturaleza jurídica de los mismos.

2.2.- Las modificaciones que se deriven de circunstancias no encuadrables en los supuestos descritos en el apartado anterior serán objeto de negociación en el seno de la Comisión de Clasificación Profesional, conforme al siguiente procedimiento:

- A) Las propuestas de modificación serán formuladas por las Secretarías Generales Técnicas de cada Consejería u órgano asimilado del Organismo de que se trate, y/o por los sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo y remitidas a la Consejería competente en materia de función pública.

- B) La Consejería competente en materia de función pública, una vez recibidas las propuestas, determinará la viabilidad de las mismas, en cuyo caso procederá a su traslado a quienes integren la Comisión antes citada, en cuyo seno se abrirá un proceso de negociación durante un plazo de 20 días. Durante dicho plazo las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, para cuya adopción se seguirán los criterios previstos para la mesa negociadora del Convenio Colectivo.
- C) En caso de alcanzar acuerdo éste será sometido, para su aprobación, al órgano competente, tras lo cual se dará traslado a quienes integren la referida Comisión, así como a las Consejerías y Organismos incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, a fin de que procedan a su difusión entre los trabajadores y las trabajadoras.

ARTÍCULO 10.- CERTIFICACIONES PERSONALES Y DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN.

Por el órgano competente se expedirá al trabajador o trabajadora que así lo solicite certificación acreditativa del tiempo de servicios prestados, clase de trabajo realizado, emolumentos percibidos, así como cualquier otra circunstancia relativa a su situación laboral de la que se tenga constancia.

Asimismo, se expedirá al personal laboral que así lo solicite, el oportuno documento de identificación en el plazo máximo de 2 meses desde la fecha de su solicitud.

ARTÍCULO 11.- RECLAMACIONES.

Las reclamaciones que hayan de interponerse sobre los derechos reconocidos en este Convenio y en la legislación laboral, podrán formularse por escrito ante la Consejería, y/o el Comité de Empresa, a partir de la notificación, comunicación, publicación o constatación del hecho que las motive.

En el escrito se hará constar:

- A) Nombre y apellidos, DNI, categoría profesional y domicilio de la persona interesada.
- B) Hechos y razones en que se concreta con toda claridad el objeto de la reclamación, petición o consulta.
- C) Lugar, fecha y firma.

La presentación de dichas reclamaciones no paralizará el transcurso de los plazos legales para la interposición de las mismas ante el órgano competente.

ARTÍCULO 12.- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

La Administración del Principado se compromete a garantizar tanto la estabilidad en el empleo como el mantenimiento de su número actual, así como el del personal fijo que fuera transferido o incorporado durante la vigencia del presente Convenio, con las matizaciones necesarias derivadas de condicionantes legales como las modificaciones de la vinculación jurídica de los trabajadores y las trabajadoras. Asimismo se realizarán las actuaciones pertinentes con el fin de transformar el empleo temporal en fijo, a través de los sistemas ordinarios de acceso a la función pública en el Principado de Asturias.

Mensualmente se facilitará a los y las representantes de los trabajadores y las trabajadoras el listado de altas y bajas habidas durante tal período, concretándose el centro de trabajo donde se hayan producido, así como las transformaciones aprobadas.

CAPÍTULO IV: MOVILIDAD DEL PERSONAL

ARTÍCULO 13.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

Las partes firmantes de este Convenio acuerdan en el entendimiento de que la movilidad del personal que garantice una distribución racional de efectivos al servicio de la Administración del Principado de Asturias y de los Organismos Públicos a que se refiere el artículo 1 de este Convenio, se efectúe a través de los concursos de traslados previstos en el artículo 40 del mismo.

En este sentido, no tendrán la consideración de traslado forzoso las provisiones de puestos de trabajo que se realicen de conformidad con los concursos de traslados regulados en este Convenio.

1.- Traslado forzoso con cambio de residencia

Cuando existan razones técnicas, organizativas o productivas, y previo acuerdo con la representación de los trabajadores y las trabajadoras, podrán realizarse traslados de personal a otros centros de trabajo que impliquen cambio de residencia; a tal efecto, y en tanto dure el traslado, se garantizarán las retribuciones del puesto de procedencia. En el supuesto de que no se alcanzara el citado acuerdo en un plazo de 60 días, será de aplicación la legislación en vigor sobre la materia.

La persona que conforme a lo expuesto resulte trasladada, no podrá ser objeto de una nueva movilidad geográfica que comporte cambio de residencia, en tanto no transcurran 5 años desde el proceso anterior, salvo circunstancias excepcionales debidamente motivadas y previa negociación con los representantes legales de los/las trabajadores/as.

Las personas trasladadas conforme a lo expuesto tendrán derecho a una indemnización consistente en:

- 9.016 euros, incrementados en un 20 % para cada persona que conviva a sus expensas y que efectivamente se traslade.
- Gastos de transporte de mobiliario y enseres, y traslado de familiares.
- Indemnización de 3 dietas enteras por cada persona que viva a sus expensas y que efectivamente se traslade.
- En el supuesto de no facilitarle vivienda se le abonarán 4.508 euros, más un 20% por cada persona que viva a sus expensas y que efectivamente se traslade.

Si el o la cónyuge o conviviente de hecho de la persona trasladada también trabajase en la Administración del Principado de Asturias, tendrá derecho al traslado a la misma localidad o a la más cercana a ésta, si hubiera puesto de trabajo vacante.

Se establece el siguiente orden de prioridad en cuanto a la permanencia para los casos antes descritos de traslado que comporte cambio de residencia:

- 1) Representantes sindicales.
- 2) Aquellas personas cuyo cónyuge trabajase por cuenta ajena, siempre que no sea posible también su traslado a la localidad objeto del mismo por no existir puesto de trabajo vacante para él o ella en el organismo o empresa en que preste servicios.
- 3) Personas con discapacidad física.
- 4) Personal laboral con hijos y/o hijas con discapacidades y otro tipo de parientes en la misma situación con quienes conviva el trabajador o la trabajadora, así como quienes tengan personas mayores a cargo.
- 5) Titulares de familia numerosa.
- 6) Personal con hijos y/o hijas en edad escolar.
- 7) Personal con mayor antigüedad en la Administración Pública.

8) Personal cursando estudios oficiales en la localidad donde residan.

2.- Traslado forzoso sin cambio de residencia

Cuando existan razones técnicas, organizativas o productivas, podrán llevarse a cabo traslados de personal que no conlleve cambio de residencia, distinguiéndose los siguientes supuestos:

2.1.- Traslado a otro centro de trabajo que radique en distinta localidad:

Los trabajadores y las trabajadoras podrán ser trasladados a centros de trabajo ubicados en distinta localidad, previo acuerdo con sus representantes legales. En el supuesto de que no se alcanzara el citado acuerdo en un plazo de 60 días, será de aplicación la legislación en vigor sobre la materia.

Cuando como consecuencia de la distancia existente entre los centros de trabajo ubicados en distintas localidades, y por la mayor distancia a recorrer o por las dificultades de transporte se ponga de manifiesto que se ocasiona un perjuicio al trabajador o trabajadora, procederá la indemnización en cuantía equivalente al coste de desplazamiento en línea regular. Si no existiera línea regular, la indemnización se calculará según el coste fijado en concepto de kilometraje, tomando siempre como referencia una distancia superior a 20 kilómetros.

No obstante, si se apreciaran circunstancias excepcionales, alegadas por cualquiera de las partes, que aconsejaran modificar el criterio fijado en función de los 20 kilómetros de distancia podrá ser objeto de negociación dentro del plazo de los 60 días previsto en este caso, la procedencia de la indemnización. En el supuesto de no alcanzar acuerdo, se aplicará el criterio previsto en el apartado anterior.

2.2.- Traslado a otro centro de trabajo que radique en la misma localidad:

A) El personal podrá ser trasladado a otros centros de trabajo ubicados en la misma localidad, circunstancia que será puesta en conocimiento de sus representantes legales.

B) Cuando el traslado dentro de la misma localidad conlleve modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se procederá conforme a lo previsto en el artículo 8.3 de este Convenio.

ARTÍCULO 14- MOVILIDAD FUNCIONAL.

La movilidad funcional, cuando las necesidades del servicio así lo exigieran, se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de la persona, sin menoscabo de su dignidad y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo que se trate de funciones inferiores, en las que mantendrá la retribución de origen.

A fin de evitar la proliferación de la encomienda de funciones de superior o inferior categoría, la Administración se compromete a estudiar las propuestas que, sobre modificación de plantillas, le sean formuladas por la representación de los trabajadores y las trabajadoras a través y previo informe de las respectivas Secretarías Generales Técnicas u órganos correspondientes del Organismo de que se trate.

1.- Distinto grupo profesional

1.1.- Superior Categoría.

1.1.1.- Por razones urgentes e inaplazables podrá autorizarse la encomienda de funciones de superior categoría, conforme a lo previsto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. Serán autorizadas por la persona titular de la Consejería competente en materia de función pública o por el órgano de decisión competente del Organismo de que se trate, previa petición formulada por la Secretaría General Técnica o el órgano asimilado del Organismo correspondiente.

1.1.2.- Podrán ser provistos con carácter temporal los puestos de trabajo que se encuentren vacantes, los que estén ocupados por personal en situación de licencias sin sueldo, períodos de suspensión del contrato

por maternidad o riesgo durante el embarazo, y los casos de excedencias voluntarias que conlleven reserva de puesto, mediante la encomienda de funciones de superior categoría a personal fijo adscrito a los centros donde tales circunstancias se produzcan.

Dicha encomienda se mantendrá hasta la incorporación de la persona titular del puesto o la cobertura definitiva de la vacante, o por reingreso provisional de un excedente voluntario, salvo los supuestos de transformación o amortización que pudieran producirse, sin que el desempeño de las funciones de superior categoría pueda exceder de 12 meses en el periodo de 2 años, excepto en el supuesto que no existan personas en las listas formadas a estos efectos.

En los supuestos descritos se percibirán las retribuciones correspondientes al puesto que la persona se encuentre desempeñando, a excepción de la antigüedad. El simple desempeño de una categoría superior no consolidará el salario ni la categoría superior, ni tendrá la consideración de mérito para el acceso por el turno de promoción interna. La cobertura de dicho puesto con carácter definitivo, se realizará a través de los sistemas de provisión definitiva previstos en este Convenio, y de acuerdo con los principios constitucionales de acceso a la función pública.

Para la encomienda de tales funciones será requisito indispensable hallarse en posesión de la titulación académica o profesional exigida para ejercer la prestación laboral, así como hallarse en posesión de los requisitos específicos que figuren en el catálogo y los correspondientes a la categoría que va a desempeñar.

A efectos de establecer el procedimiento para la aplicación de este tipo de encomiendas, se constituirán listas conforme a criterios acordados entre las Consejerías u Organismo de que se trate, y el correspondiente Comité de Empresa, teniendo presente, en todo caso, la garantía en cuanto a la prestación del servicio. Podrán formar parte de las mismas los trabajadores y las trabajadoras que, reuniendo los requisitos exigidos, decidan voluntariamente su inscripción determinándose el orden de prelación de las mismas de menor a mayor prestación temporal de anteriores encomiendas y de mayor a menor antigüedad en la Administración del Principado de Asturias o, en su caso, en otras Administraciones Públicas.

Una vez elaboradas las listas, tendrán un período de vigencia de 2 años, y la encomienda de funciones de superior categoría a las personas inscritas en las mismas se realizará con carácter rotatorio, pudiendo incorporarse a tales listas quienes obtengan destino definitivo en el centro donde se hayan configurado, siempre que reúnan los requisitos necesarios en cada caso, pasando a ocupar el último puesto de la lista que en cada caso esté vigente.

La encomienda de funciones de superior categoría será autorizada por la persona titular de la Consejería competente en materia de función pública o por el órgano de decisión competente del Organismo de que se trate, previa petición formulada por la Secretaría General Técnica o el órgano asimilado del Organismo correspondiente. Asimismo podrán ser revocadas por el órgano que efectuó el nombramiento, si en el plazo de 2 meses desde la encomienda de funciones se apreciara la falta de adaptación al puesto que deba desempeñar, en cuyo caso deberá emitirse informe debidamente motivado por los órganos proponentes. Dicha revocación implicará el retorno de la persona afectada al puesto que ocupaba con anterioridad a la encomienda.

1.2.- Inferior Categoría.

Por necesidades perentorias e imprevisibles, podrá encomendarse a un trabajador o a una trabajadora la realización de funciones de categoría inferior a la que ostente, durante el tiempo imprescindible para subsanar las necesidades que dieron lugar a tal situación, que en todo caso no podrá ser superior a 20 días al año.

En este caso se mantendrán las retribuciones de origen y demás derechos inherentes a su categoría profesional.

La encomienda de tales funciones, que respetará la titulación académica o profesional exigida para ejercer la prestación laboral, se realizará con carácter rotatorio entre el personal cualificado para ello, siendo el criterio preferente el de menor antigüedad en la categoría profesional.

Corresponderá la encomienda de tales funciones a la Consejería u Organismo de adscripción del trabajador o trabajadora, que darán la orden por escrito.

2.- Dentro del mismo grupo profesional

La movilidad funcional entre puestos de trabajo dentro del mismo grupo profesional al que se pertenezca, no tendrá más limitación que la titulación académica o profesional exigida para ejercer la prestación laboral y las aptitudes de carácter profesional necesarias para el desempeño del puesto de trabajo, que podrán completarse mediante la realización de procesos básicos de formación y adaptación.

A falta de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

El procedimiento para la aplicación de este tipo de encomiendas será el mismo que el regulado en el punto 1.1, estableciendo en la resolución de autorización si la encomienda tiene su causa en razones urgentes e inaplazables o para cubrir temporalmente vacante o puesto con reserva. La autorización para la encomienda de funciones dentro del mismo grupo profesional será competencia del titular de la Consejería u Organismo de adscripción del trabajador o trabajadora.

3.- Coexistencia de listas

Las listas creadas en cada Consejería u Organismo de que se trate para establecer el procedimiento de encomienda de funciones de superior categoría y las listas para encomienda dentro del mismo grupo profesional coexistirán con las creadas conforme a los criterios de selección de personal no permanente, de tal modo que para la cobertura temporal de los supuestos previstos en los apartados anteriores, que se produzcan por categoría y centro, se acudirá:

- en primer lugar a las listas creadas para la movilidad dentro del mismo grupo profesional,
- en segundo lugar, a las listas de superior categoría,
- en tercer lugar, a las listas de personal no permanente.

El procedimiento será rotatorio entre estas tres bolsas de trabajo.

4.- Notificación de la encomienda de funciones

La autorización para la encomienda de funciones de superior e inferior categoría, y dentro del mismo grupo profesional, se hará por escrito por el titular de la Consejería u Organismo competente, y se notificará a la persona interesada y a los representantes de los trabajadores y las trabajadoras, especificando las funciones concretas a realizar.

ARTÍCULO 15.- CAMBIO VOLUNTARIO DE PUESTO EN EL MISMO CENTRO DE TRABAJO.

Con carácter previo a la cobertura definitiva de vacantes que se produzcan en un centro de trabajo, serán atendidas, en función de las necesidades del servicio, las peticiones de adscripción que se formulen por el personal del propio centro, siempre que se trate de personal fijo que ocupe, con carácter definitivo, puestos no singularizados y solicite su adscripción a otro de la misma categoría que el desempeñado, idéntico nivel de complemento de destino, siempre y cuando no dé lugar a modificaciones en las condiciones de trabajo establecidas en su contrato de trabajo, debiendo tener previsto un mismo procedimiento de provisión, y sin que la adscripción solicitada suponga cambio de localidad.

En caso de existir más de una petición respecto a una misma vacante, se determinará el orden de prelación en función de la mayor antigüedad acreditada de la persona solicitante en el puesto desde el que opta.

Los cambios serán resueltos, con una antelación mínima de un mes a la fecha de terminación del plazo de solicitud de traslados a que se refiere el artículo 40.3, por resolución motivada de la persona titular de la Consejería respectiva o por el Órgano de decisión competente del organismo de que se trate y comunicados a la Consejería competente en materia de función pública, a efectos de su anotación en el Registro de Personal.

CAPITULO V: JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 16.- JORNADA.

La jornada semanal ordinaria de trabajo será de 35 horas de trabajo efectivo en cómputo semanal, y se realizará, con carácter general, durante los primeros 5 días de la semana en régimen de horario flexible.

El personal que desempeñe puestos de trabajo configurados con el complemento específico B o C, tendrá una jornada de trabajo de 37 horas y 30 minutos semanales.

El descanso semanal será de 2 días ininterrumpidos.

El descanso mínimo entre jornadas será de 12 horas.

En la jornada de trabajo continuada se disfrutará de una pausa de 30 minutos, computable como de trabajo efectivo, siempre que se produzca un total de 6 horas ininterrumpidas de jornada. La duración de esta pausa se minorará proporcionalmente para los trabajadores cuya jornada continua e ininterrumpida sea igual o superior a 5 horas. Esta interrupción no podrá afectar a la buena marcha de los servicios.

Para aquel personal sujeto al régimen de jornada partida, que por las peculiaridades de su actividad tengan que desplazarse a un lugar distinto para realizar la comida en el período de interrupción de las dos fracciones que componen la misma, de una hora de duración, no se computará el tiempo necesario para efectuar el citado desplazamiento, el cual se considerará como de trabajo efectivo.

Será considerado como tiempo de trabajo efectivo el estrictamente necesario para la asistencia al reconocimiento médico de empresa, así como para recoger las prendas de trabajo, según la dotación facilitada para su puesto de trabajo.

En aquellos centros o servicios en que por las peculiaridades de su actividad sea de aplicación un régimen de jornada distinta a la regulada con carácter general, se establecerá, en función de sus necesidades, y previa negociación con el órgano de representación de personal, un calendario laboral anual en el que se podrán establecer jornadas semanales de duración superior a la prevista con carácter general, que conllevará la realización del cómputo total de horas, conforme al promedio semanal, de los ciclos que en cada caso se establezcan.

Sin perjuicio de lo referido en el párrafo anterior, no se podrán autorizar calendarios laborales en los que la prestación continuada de servicios exceda de 7 días consecutivos. Asimismo en la elaboración de dicho calendario, se respetará el descanso semanal de 2 días ininterrumpidos y, a tal efecto, no será computado como día de descanso el correspondiente a la salida del turno de noche, todo ello sin que suponga minoración del cómputo total de horas de trabajo, ni incremento de los descansos que correspondan a cada persona empleada, conforme a los ciclos reseñados en el párrafo anterior.

ARTÍCULO 17.- HORARIO DE TRABAJO.

Será de aplicación, con carácter general, el régimen de horario flexible regulado con carácter general para el personal de la Administración del Principado de Asturias.

La parte fija del horario, de 5 horas diarias, será de obligada asistencia para todo el personal entre las 9 y las 14 horas.

La parte variable del horario, de 10 horas, será de cómputo y recuperación semanal conforme a las siguientes reglas:

- a) Entre las 7:30 y las 9 horas
- b) Entre las 14 horas y las 15 horas
- c) Entre las 16 horas y las 19 horas, en módulos mínimos de 1 hora y 30 minutos.

El establecimiento de horarios especiales o la revisión de los actualmente existentes, se hará siempre de acuerdo con la representación de los trabajadores y de las trabajadoras. En el supuesto de no alcanzar acuerdo, se procederá conforme a la normativa legalmente establecida.

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 y de conformidad con la dirección del centro.

ARTÍCULO 18.- REDUCCIÓN DE JORNADA.

1.- Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo alguna persona menor de 6 años, o afectada de minusvalía física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de un tercio hasta un medio de la jornada de trabajo, percibiendo proporcionalmente entre el 80% y el 60% de la totalidad de sus retribuciones, tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Idéntico porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que el personal laboral hubiese prestado o prestase, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los periodos anteriores al de devengo de las citadas pagas.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, acreditada por la inscripción en el Registro de Uniones de Hecho, o, de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual del personal, hombres o mujeres. No obstante, si 2 o más personas de un mismo centro generasen derecho a la reducción de jornada, por los motivos expuestos, por el mismo sujeto causante, se podrá, por necesidades del servicio debidamente motivadas, limitar su ejercicio simultáneo.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de esta reducción de jornada, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Éstos deberán preavisar al correspondiente departamento de personal con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporarán a su jornada ordinaria.

2.- En aquellos casos que resulte compatible con las funciones del puesto desempeñado y con las del centro de trabajo, y previo informe favorable de la Secretaría General Técnica y órgano correspondiente del Organismo de que dependa la persona trabajadora, excluidas las que ocupen puestos de nivel 26 o superior, podrán acogerse a la realización de una jornada reducida, continua e ininterrumpida de 9 a 14 horas, percibiendo el 75% del total de sus retribuciones.

No podrá reconocerse esta reducción de jornada al personal que, por la naturaleza y características del puesto de trabajo desempeñado, tenga asignado el complemento específico B o C.

Las reducciones de jornada previstas en este artículo son incompatibles entre sí.

Trimestralmente se pondrá a disposición de los sindicatos firmantes de este Convenio la información sobre el número de personas que disfrutan del régimen de jornada reducida y el centro en el que prestan servicios.

El personal tendrá derecho, a una reducción de jornada de una hora diaria, acomodada a las necesidades del servicio, durante la celebración de la semana grande de fiestas, o durante la semana de fiestas patronales de la localidad en que radique el centro donde se prestan los servicios. Cuando por razones de organización del servicio, esta reducción no pueda disfrutarse durante las mencionadas semanas, el/la trabajador/a podrá acordar otras fechas de disfrute con la dirección del centro o jefatura de la correspondiente unidad administrativa. En aquellos centros de trabajo que por razones organizativas no puedan llevarse a cabo dicha reducción, tendrán derecho al disfrute de un día adicional de permiso.

3.- La trabajadora víctima de violencia de género, tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, en los mismos términos que los establecidos en los apartados anteriores.

ARTÍCULO 19.- CONTROL HORARIO.

El cumplimiento de la jornada y horario de trabajo se verificará mediante los mecanismos de control que se implanten en los establecimientos y dependencias, que regirán para todas las personas empleadas públicas que presten servicios en los mismos.

ARTÍCULO 20.- CALENDARIO LABORAL.

La dirección de cada centro o dependencia elaborará el calendario laboral del mismo, previo acuerdo con el Comité de Empresa, o en su caso, delegados y delegadas de personal, que deberá estar aprobado el 1 de enero y que, en caso de no alcanzarse acuerdo, implicará la aplicación de lo previsto en la legislación vigente.

El calendario laboral, que tendrá duración anual deberá confeccionarse dentro de los 90 días anteriores a la fecha de inicio de su vigencia, se pondrá en el tablón de anuncios de cada centro y deberá contener:

- El horario de trabajo.
- Distribución anual de los días de trabajo.
- Festivos.
- Distribución anual de los descansos.

ARTÍCULO 21.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

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

1.- Necesidad de prevenir o reparar siniestros para la vida y/o seguridad de las personas, siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes siempre que no puedan ser atendidas inmediatamente por los tipos de contratación previstos legalmente. Se entiende que las horas extraordinarias contempladas en este apartado son de fuerza mayor.

2.- Necesidad de atender pedidos imprevistos o periodos de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no pueda ser atendida recurriendo a los tipos de contratación previstos legalmente. Las horas extraordinarias, que no sean de fuerza mayor, no podrán superar el límite de 50 horas anuales.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias en los supuestos de fuerza mayor recogidos en el punto 1 de este artículo será obligatoria. La Consejería u Organismo de adscripción del trabajador o trabajadora informará mensualmente a los representantes sindicales, del número de horas extraordinarias realizadas por cada persona, de las fechas de su realización, de las causas que las justifiquen y del apartado a que correspondan, cualquiera que sea su forma de compensación.

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

A los solos efectos del cálculo económico del valor de la hora extraordinaria, se toma como referencia media general el número de 1.528 horas de trabajo al año.

Las horas extraordinarias de fuerza mayor serán abonadas o compensadas, a opción del trabajador o de la trabajadora, con tiempos de descanso retribuido a razón de 2 horas por hora extraordinaria realizada, y de 2 horas y media en el caso de que se realicen en, domingo o festivo pudiendo sumarse este tiempo de descanso hasta acumular jornadas completas. Esta opción quedará condicionada a las necesidades del servicio debidamente acreditadas.

Las horas extraordinarias que no sean de fuerza mayor y que no sobrepasen el límite de 25 horas anuales serán abonadas o compensadas, a opción del trabajador o de la trabajadora, a razón de 2 horas por hora extraordinaria realizada; salvo los casos de horas extras realizadas en días festivos en horario nocturno, cuya compensación se hará a razón de 2 horas y media; en caso de que dicho límite se supere se compensará en tiempo de descanso retribuido en la proporción indicada anteriormente, preferentemente dentro de los 4 meses siguientes a su realización. Tanto en uno como en otro caso esta opción estará condicionada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. El tiempo de descanso podrá sumarse hasta acumular jornadas completas y asimismo podrá unirse al periodo de vacaciones.

En caso de su abono, el valor de la hora extraordinaria normal será el que figura en las tablas salariales Anexas a este Convenio, con arreglo al siguiente baremo:

$$\text{Valor hora} = \frac{(\text{sueldo anual} + \text{complemento de destino anual}) \times 2}{1.528}$$

Mediante acuerdo entre el comité de empresa y la dirección del centro de trabajo se establecerá un sistema rotatorio para la realización de las horas extraordinarias.

ARTÍCULO 22.- DISPONIBILIDAD.

Cuando la Administración, por razón de necesidades del servicio debidamente acreditadas, declare por escrito a un trabajador o trabajadora en situación de disponible fuera de su jornada normal en día de descanso o festivo, considerándose a estos efectos el sábado cuando la jornada ordinaria sea de lunes a viernes, se percibirá la indemnización prevista en las tablas salariales vigentes en cada ejercicio, en el supuesto de que no devengue durante la situación de disponibilidad horas extraordinarias, o de que realizase un número de horas en precio total inferior a la citada indemnización.

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

En ningún caso la disponibilidad se utilizará para atender las necesidades establecidas en el artículo 21 del presente Convenio.

ARTÍCULO 23.- TRABAJO NOCTURNO.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 horas y las 6 de la mañana, tendrán la consideración de jornada nocturna. Si la tercera parte o más de la jornada se realiza en horario nocturno, se entenderá a todos los efectos como realizada toda ella en periodo nocturno. En el supuesto de que se realizase en período nocturno menos de un tercio de la jornada, se abonará por este concepto media jornada. La retribución del trabajo realizado en el período nocturno se incrementará mediante un complemento de especiales condiciones de trabajo con devengo variable.

Se prohíbe la realización de horas extraordinarias a los trabajadores y a las trabajadoras que realicen normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquellos que se prevea que pueden realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

En el caso de realización de horas extraordinarias en período nocturno, el abono o la compensación se realizarán añadiendo el valor de la hora extraordinaria normal un 25 %.

Los trabajadores/as que desempeñen puestos de trabajo en que la totalidad de sus jornadas en cómputo anual sean realizadas en horario calificado de nocturno percibirán la cuantía que en cómputo de nocturnidad fija se establecen en las tablas salariales anexas a este Convenio.

En aquellos centros en que conforme al artículo 16 sea de aplicación un régimen de jornada distinta a la regulada con carácter general no será computado como día de descanso el correspondiente a la salida del turno de noche, todo ello sin que suponga minoración del cómputo total de horas de trabajo, ni incremento de los descansos que correspondan a cada empleado/a, conforme al promedio semanal, de los ciclos que en cada caso se establezcan.

ARTÍCULO 24.- TRABAJO DE FINES DE SEMANA Y FESTIVOS.

Los trabajadores y las trabajadoras a quienes afecte este Convenio, y que por necesidades de funcionamiento del centro o establecimiento en que desarrollen su actividad, hayan de prestar servicios en fines de semana y festivos disfrutarán por cada dos de dichos días trabajados de una compensación de un día de descanso retribuido. La fecha de disfrute de estas jornadas compensatorias, que podrán acumularse al período de vacaciones, se establecerá de común acuerdo entre la dirección del centro y el personal o, en su caso, sus representantes, dejando siempre a salvo las necesidades del servicio debidamente motivadas.

En el supuesto de que no se pudiera garantizar el descanso compensatorio, la empresa abonará por cada sábado, domingo o festivo trabajado las cuantías que se fijan en el anexo de retribuciones.

El personal al que se refiere el párrafo anterior que deban prestar sus servicios en fines de semana o festivos, deberán descansar como mínimo 24 fines de semana al año, 2 fines de semana al mes y 7 festivos al año.

Lo dispuesto en este artículo no será de aplicación a las personas específicamente contratadas para prestar servicios en fines de semana y festivos.

CAPÍTULO VI: VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 25.- VACACIONES.

1.- Las vacaciones anuales retribuidas, a opción del interesado, tendrán una duración de un mes natural o de 23 días laborables por año completo trabajado, o la parte proporcional que le corresponda en función del porcentaje de jornada asignada en cada caso. Serán días no laborables los festivos y descansos comprendidos dentro del calendario laboral, siempre que se guarde la debida proporción entre días de descanso y días de trabajo.

Quienes no hubiesen completado un año efectivo de servicios, tendrán derecho al disfrute de un número de días, redondeando al alza la fracción inferior a un día, correspondientes al tiempo de servicios que previsiblemente prestarán durante el año natural, sin perjuicio de la liquidación que proceda en el supuesto de cese con anterioridad a la fecha prevista.

En el supuesto de cierre por vacaciones del centro de trabajo no se aplicará la proporcionalidad prevista en el apartado anterior, disfrutando el conjunto de las personas que trabajen en el centro el mismo período vacacional.

Los trabajadores que hayan prestado en la Administración Pública los años de servicios que a continuación se señalan tendrán derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

20 años de servicio	24 días laborables.
25 años de servicio	25 días laborables.
30 ó más años de servicio	26 días laborables.

Este derecho será efectivo a partir del mes en que se cumpla la antigüedad referida.

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

2.- Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del correspondiente año natural pudiendo llevarse a cabo, a petición de cada trabajador o trabajadora, en cualquier momento dentro del año natural, siempre con respeto a la organización del trabajo en el centro y supeditado a las necesidades del servicio, que deberán ser debidamente motivadas.

En el caso de optar por la modalidad de días laborables, podrá solicitarse por períodos no inferiores a 5 días laborables consecutivos, sin que la duración acumulada de los mismos pueda exceder de un total de 23 días laborables o los que correspondan en razón de la antigüedad. Si la modalidad elegida fuera de un mes natural, a instancia del trabajador/a, podrán disfrutarse en periodos mínimos de siete días, siendo en este supuesto la duración acumulada de todos de 30 días.

El personal contratado para fines de semana y festivos o a tiempo parcial disfrutará las vacaciones en los periodos mínimos proporcionales a su jornada.

3.- Calendario vacacional:

- El calendario vacacional estará supeditado en todo caso, a las necesidades del servicio. A fin de proceder a su confección y publicación el personal concretará antes del día 1 de abril de cada año la petición del período o períodos que desee disfrutar durante el año, para que una vez confeccionado, pueda publicarse dicho calendario vacacional.

Los/las trabajadores/as periódicos discontinuos concretarán antes de dicha fecha o en el momento de su incorporación al trabajo la petición del periodo o periodos que desee disfrutar durante el año.

- Aprobado el calendario vacacional, si por necesidades del servicio debidamente motivadas y con una antelación inferior a 3 meses sobre la fecha prevista para su disfrute, se modificase el periodo autorizado de vacaciones a cualquier trabajador o trabajadora, tendrá derecho al abono de los gastos que por tal motivo se le hubiesen ocasionado, previa presentación de la documentación acreditativa al respecto.

- Cuando la conveniencia del servicio aconseje el cierre del centro éste se realizará entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Si tal cierre implicase la obligación de disfrutar las vacaciones en un mes determinado, se dispondrá, siempre que se haya cumplido un año de servicios efectivos, de 3 días laborables más. El personal adscrito a centros docentes dependientes de la Consejería de Educación y Ciencia disfrutará dichos días en Navidad y Semana Santa. Tal incremento de días no será aplicable al personal que tenga reconocidos derechos "ad personam".

-En los centros en que por la propia actividad del servicio hubiera que establecer un calendario de vacaciones que comprendiese parte del disfrute fuera de los meses comprendidos entre junio y septiembre, se garantiza a cada trabajador y trabajadora que, con carácter rotatorio y con periodicidad de 2 años, pueda disfrutar el período vacacional en cualquiera de estos meses. En este caso, el periodo o periodos para el disfrute de las vacaciones será elegido por el trabajador/a supeditado a las necesidades del servicio debidamente motivadas.

-Cuando por necesidades del servicio, debidamente motivadas se deba disfrutar sus vacaciones fuera de los meses comprendidos entre junio y septiembre se podrá disfrutar hasta 5 días laborables más, criterio que no será de aplicación al personal expresamente contratado para dicho período.

- Fijado el periodo vacacional si la persona no pudiera iniciarlo a consecuencia de una incapacidad temporal o de suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, pospondrá su disfrute al momento en que desaparezcan tales causas, pasando a disfrutarlo dentro del año natural según las necesidades del servicio. Podrá considerarse hábil a tal efecto, el primer trimestre del año siguiente únicamente si en el calendario vacacional estuviera fijado el disfrute de las vacaciones para el mes de diciembre.

- Se interrumpirá el cómputo de las vacaciones en los supuestos de internamiento en centros hospitalarios en la situación de incapacidad temporal. Asimismo se considera causa de interrupción la situación de incapacidad temporal y de suspensión del contrato, en los casos previstos en el apartado anterior, siempre que la duración de estos supuestos fuera igual o superior a 4 días, con independencia de los que resten para la conclusión del período vacacional que estuviese disfrutando. En estos supuestos y, con carácter inmediato deberá ponerse en conocimiento del órgano responsable de personal de la Consejería u Organismo del que dependa el trabajador o la trabajadora.

El período interrumpido se disfrutará una vez reanudada la prestación de servicios y previa autorización del órgano correspondiente, dentro del año natural. Podrá considerarse hábil a tal efecto, el primer trimestre del año siguiente únicamente si en el calendario vacacional estuviera fijado el disfrute de las vacaciones para el mes de diciembre.

- Cuando no existiera acuerdo entre el personal en cuanto a la elección del período de vacaciones, en aquellos centros donde no estuviera establecido con anterioridad, se establecerá un sistema rotatorio mediante sorteo.

ARTÍCULO 26.- PERMISOS Y LICENCIAS CON DERECHO A RETRIBUCIÓN.

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

1.- Por la muerte, enfermedad grave o internamiento hospitalario del o de la cónyuge, o de la persona conviviente de hecho, de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad (padres, madres, hijos o hijas), o de las personas que convivan con el trabajador o trabajadora en régimen de acogimiento familiar para personas mayores:

- 3 días laborables cuando el suceso se produzca en lugar situado hasta cien kilómetros de distancia del centro de trabajo.
- 5 días laborables cuando la distancia sea superior a cien kilómetros.
- 7 días laborables cuando el suceso se produzca fuera de la península o del territorio nacional.

Una vez agotados tales permisos, en el caso de una enfermedad terminal, se podrán conceder hasta un total de 7 días más.

2.- Por la muerte o enfermedad grave o internamiento hospitalario de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (abuelos o abuelas, nietos o nietas, hermanos o hermanas) tanto de la persona que trabaja como de su cónyuge o conviviente de hecho.

- 2 días laborables cuando el suceso se produzca en lugar situado hasta 100 kilómetros de distancia del centro de trabajo.
- 4 días laborables cuando la distancia sea superior a 100 kilómetros.
- 6 días laborables cuando el suceso se produzca fuera de la península o del territorio nacional

Una vez agotados tales permisos, en el caso de una enfermedad terminal, se podrán conceder hasta un total de 7 días más.

3.- En los supuestos de los apartados 1 y 2 tendrá la misma consideración la asistencia a tratamientos de dependencias adictivas, acreditadas por el órgano sanitario público que requieran especial colaboración del entorno familiar.

4.- Por la muerte de un familiar a partir del segundo grado de consanguinidad o afinidad que conviva habitualmente con la persona trabajadora:

- Un día laborable cuando el suceso se produzca en lugar situado hasta 100 kilómetros de distancia del centro de trabajo.
- 2 días laborables cuando la distancia sea superior a 100 kilómetros.
- 4 días laborables cuando el suceso se produzca fuera de la península o del territorio nacional.

5.- Se concederá un permiso retribuido de un día laborable en casos de cirugía mayor ambulatoria del cónyuge o conviviente, de los hijos y de los padres. A estos efectos se entenderá por cirugía mayor ambulatoria aquellos procedimientos quirúrgicos en los que, sin tener en cuenta la anestesia aplicada y tras un periodo variable de tiempo, los pacientes retornan a su domicilio el mismo día de la intervención.

6.- Por nacimiento de un hijo o una hija, la adopción o acogimiento de un o una menor:

- 2 días laborables cuando el suceso se produzca en lugar situado hasta 100 kilómetros de distancia del centro de trabajo.
- 4 días laborables cuando la distancia sea superior a 100 kilómetros.
- 6 días laborables cuando el suceso se produzca fuera de la península o del territorio nacional

Los permisos anteriores se incrementarán en un día más en el supuesto de parto múltiple.

7.- En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado o adoptada, podrán disfrutar de un permiso de hasta 4 semanas de duración, percibiendo durante dicho periodo las retribuciones básicas.

8.- Por traslado de domicilio:

- Sin cambio de localidad, un día laborable.
- Con cambio de localidad, 2 días laborables.

9.- Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, así como a pruebas de ingreso y promoción convocadas por las Administraciones Públicas, durante los días de su celebración.

10.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. A estos efectos tendrán tal consideración las citaciones de órganos judiciales y/o administrativos, expedición o renovación del DNI, pasaporte, permiso de conducción, certificados o registros en centros oficiales, requerimientos o trámites notariales, asistencia a plenos o comisiones informativas y de gobierno de los trabajadores y las trabajadoras que ostenten la condición de miembro de los órganos de gobierno municipales, asistencia a tutorías escolares de hijos y/o hijas o acogidos y/o acogidas, acompañamiento a parientes con discapacidades hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad para la asistencia médica o para la realización de trámites puntuales por razón de su estado o edad, o cualquier trámite obligado ante organismos oficiales y acompañamiento a hijos y/o hijas menores a asistencia médica, salvo todo ello que estos trámites puedan realizarse fuera de la jornada normal de trabajo.

11.- La trabajadora o el trabajador con un hijo o hija menor de 12 meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo para su atención, ampliable en la misma proporción por parto múltiple. Este tiempo podrá dividirse en dos fracciones. En el supuesto de que el padre y la madre trabajen, sólo una de las dos partes podrá hacer uso de este derecho, salvo que opten por compartir su disfrute, siempre que dicha opción no suponga una prórroga del período previsto ni incremento del tiempo de ausencia, opción que estará condicionada a las necesidades del servicio.

Las horas establecidas como permiso para lactancia podrán acumularse mediante el disfrute de un mes de permiso retribuido.

12.- Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, así como para la asistencia a nuevas técnicas de fecundación, que deban realizarse dentro de la jornada, previo aviso a las dependencias de personal de cada Consejería u órgano correspondiente del Organismo de que se trate.

13.- Por razón de matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho, 15 días naturales que pueden disfrutarse en cualquier momento posterior a su celebración y acumularse al periodo de vacaciones, siempre dentro del año natural. En el supuesto de que el hecho causante tenga lugar en día no laborable o festivo comenzará a computarse a partir del primer día laborable.

14.- Por razón de separación, divorcio o nulidad matrimonial: un día laborable.

15.- Seis días de licencia por asuntos particulares por año completo trabajado o parte proporcional en función de tiempo de servicios prestados a lo largo del año, redondeando al alza, las fracciones superiores a medio día, siempre que se haya generado el derecho al disfrute del primer día.

El personal temporal, una vez cumpla el periodo indispensable para generar el derecho al disfrute del primer día, podrá acumular, para la aplicación del redondeo al alza, conforme a los criterios expuestos en el apartado anterior, los periodos de servicios prestados en cada uno de los contratos que suscriban dentro del año natural, en el ámbito de una misma Consejería u Organismo.

Los días de licencia por asuntos propios no podrán acumularse a las vacaciones, salvo en los casos de disfrute obligado del periodo de vacaciones por cierre del centro de trabajo.

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

Podrán disfrutarse en cualquier momento a lo largo del año a conveniencia de las propias personas trabajadoras, salvo por necesidades del servicio debidamente motivadas, siempre previa autorización de las Secretarías Generales Técnicas u órganos asimilados de los correspondientes Organismos e informe de las jefaturas de servicio.

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

Si por necesidades del servicio, debidamente motivadas, no se pudiesen disfrutar los días de licencia previstos en este apartado dentro del año natural, se considerará hábil a estos efectos el primer trimestre del año siguiente.

16.- Hasta 10 días laborables previo informe de la jefatura del servicio u órgano asimilado. En todo caso, la concesión deberá responder a causas debidamente justificadas por la persona afectada, que no podrá utilizar los 10 días globalmente sino aquellos que sean estrictamente necesarios y supeditados a las necesidades del servicio, debidamente motivadas.

Dentro de estos 10 días el trabajador o trabajadora tendrá derecho a:

- Un máximo de 5 días, para la preparación de exámenes liberatorios o finales de estudios académicos o profesionales, o preparación de pruebas de ingreso o promoción en la Administración del Principado siempre que acredite debidamente que cursa con regularidad estos estudios y/o que participa en las pruebas.
- 3 días por interrupción voluntaria del embarazo.
- Un día por matrimonio o inscripción en registro de parejas de hecho, de padres, madres, hijos, hijas, hermanos y hermanas, coincidente con la fecha de su celebración.

17.- Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas a excepción de los servicios de registro y asistenciales. Estos días tendrán la consideración de festivos a efectos de indemnizaciones económicas y descansos compensatorios. Si dichos días coincidiesen en sábado o domingo, las personas trabajadoras tendrán derecho a una compensación de dos días de descanso.

Podrán disfrutarse a conveniencia de los propios trabajadores y de las propias trabajadoras, salvo por necesidades del servicio, debidamente motivadas.

ARTÍCULO 27. -LICENCIAS SIN DERECHO A RETRIBUCIÓN.

El personal fijo que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a 15 días, ni superior a 10 meses. Dichas licencias le serán concedidas por las Consejerías u Organismos al que la persona esté adscrita, dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, que habrán de ser debidamente motivadas. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de 12 meses cada 2 años.

La Administración mantendrá en alta especial en el Régimen General de la Seguridad Social al trabajador o trabajadora mientras dure la licencia sin sueldo.

El tiempo de licencia sin sueldo tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, a efectos de antigüedad.

En el caso de que el o la cónyuge o las personas que habitualmente convivan con el trabajador o la trabajadora padezcan enfermedad grave o irreversible, que requiera una atención continuada, dicha licencia sin sueldo podrá prorrogarse hasta un año, no constituyendo el periodo de prórroga causa de alta especial en el régimen previsor y sí la consideración de servicios efectivamente prestados a efectos exclusivamente del cómputo de antigüedad. La calificación de la enfermedad a los efectos indicados, deberá ser acreditada suficientemente con los necesarios informes médicos.

Asimismo se podrán conceder licencias sin sueldo, en las mismas condiciones, y con una duración máxima de un año:

- a) Para cursar estudios oficiales o de especialización relacionados con su puesto de trabajo.
- b) Para tratamientos rehabilitadores de alcoholismo, toxicomanías u otras adicciones, en régimen de internado en centros habilitados o reconocidos por la Administración.

ARTÍCULO 28.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO.

1.- Procederá la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo en los siguientes casos y conforme a la regulación que se expresa:

1.1.- Maternidad, adopción o acogimiento.

A) En el supuesto de parto la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo o de la segunda.

El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del

período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el o la recién nacido o nacida deba permanecer hospitalizado u hospitalizada a continuación del parto, el período de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen en dicho cómputo las primeras 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

La incorporación al trabajo deberá producirse cuando concluya el período fijado para la suspensión.

B) En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en 2 semanas más por cada hijo o hija, a partir del segundo o de la segunda contadas a la elección de la persona trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de 16 semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de 6 años de edad cuando se trate de menores con discapacidades o minusvalías o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que el padre y la madre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre por periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo del padre y/o madre al país de origen de la persona adoptada, el período de suspensión, previsto para cada caso, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

C) Los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente a que se refieren los apartados anteriores podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial; en este último caso procederá la suspensión del contrato de trabajo por maternidad a tiempo parcial, en los términos recogidos en el Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo; conforme al que, entre otros extremos, se contempla que el disfrute a tiempo parcial del permiso de maternidad se ajustará a los siguientes criterios:

c.1.- Podrá ser ejercido tanto por la madre como por el padre y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del período de descanso.

La madre no podrá hacer uso de esta modalidad de permiso durante las 6 semanas inmediatas posteriores al mismo, que serán de descanso obligatorio.

c.2.- El período durante el que se disfrute el permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice.

c.3.- El disfrute del permiso en esta modalidad será ininterrumpido. Una vez fijado el régimen de disfrute, por acuerdo entre la persona trabajadora y la Secretaría General Técnica, u Órgano asimilado del organismo de que se trate, sólo podrá modificarse debido a causas de salud de la persona trabajadora o del o la menor, debiendo determinarse nuevamente, por acuerdo entre las partes, el régimen de disfrute.

c.4.- Durante el período de disfrute del permiso de maternidad a tiempo parcial, no se podrán realizar horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

c.5.- El tiempo en el que se presten servicios parcialmente tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo, manteniéndose suspendida la relación laboral durante el tiempo restante.

No serán de aplicación a este supuesto las reglas establecidas para el contrato a tiempo parcial.

D) En el caso del personal masculino de la Administración del Principado de Asturias, siempre que solicitaran, al menos, el disfrute de un período de quince días de la baja de maternidad, la Administración del Principado de Asturias les otorgará el derecho a una semana de permiso retribuido que se añadirá al período solicitado a la Seguridad Social por el padre, y que deberá ser disfrutado con el anterior de modo ininterrumpido.

Si el permiso solicitado fuese superior a un mes natural, la Administración del Principado de Asturias otorgará dos semanas.

Si la licencia por maternidad/paternidad se compartiese al 50% entre la madre y el padre, el número de semanas que se otorgarían por parte de la Administración del Principado de Asturias sería de 3.

En el caso del personal femenino de la Administración del Principado de Asturias, tendría el derecho a similares períodos de permiso y en las mismas condiciones, siempre que cediera una parte de la licencia por maternidad a favor del padre.

En el caso de que ambas personas progenitoras trabajasen en la Administración Autonómica sólo una de ellas podrá solicitar y disfrutar los permisos aquí recogidos.

Los permisos recogidos en este apartado D) serán aplicables a los supuestos de adopción y acogimiento.

La incorporación al trabajo deberá producirse cuando concluya el periodo fijado para la suspensión.

1.2.- Riesgo durante el embarazo.

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

1.3.- Durante la incapacidad temporal de los trabajadores y las trabajadoras.

Producida la extinción de la situación de incapacidad temporal con declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita la reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de 2 años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

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

1.4.- Privación de libertad del trabajador o de la trabajadora, en tanto no recaiga sentencia firme condenatoria o condena a pena de privación de libertad, cuando ésta no exceda de 6 meses y hubiera recaído en razón de delito o falta no relacionado con el desempeño de sus funciones.

Quien haya perdido su puesto de trabajo como consecuencia de sentencia firme condenatoria o condena a pena de privación de libertad superior a 6 meses o por haber recaído en razón de delito o falta relacionado con el desempeño de sus funciones deberá solicitar el reingreso ante la Consejería u Organismo de adscripción, con un mes de antelación a la finalización del periodo de duración de la suspensión. La persona reingresada será adscrita provisionalmente a un puesto de trabajo vacante en los mismos términos de lo dispuesto en el artículo 28.2 para el personal en situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo.

De no solicitarse el reintegro en el tiempo señalado se le declarará de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

1.5.- Ejercicio de funciones sindicales electivas, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato correspondiente, de ámbito provincial o superior.

1.6.- Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de la protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses.

1.7.- Efectos de la suspensión.

El período de suspensión en los supuestos relacionados de suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo será computado como servicios efectivos prestados en la Administración del Principado de Asturias a efectos del devengo de antigüedad, comportando la reserva del puesto y centro de trabajo.

1.8.- Incorporación al trabajo.

En los supuestos contemplados en los apartados 1.1, 1.2, 1.3 y 1.6 la incorporación tendrá lugar cuando cese la causa que motivó la suspensión.

En los supuestos descritos en el párrafo primero del apartado 1.4 y apartado 1.5 deberá solicitarse la incorporación en el plazo de un mes computado a partir de la desaparición de la causa que motivó la suspensión, dando lugar en el caso de no efectuar la solicitud de reintegro al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

2.- Otros supuestos en que el personal fijo puede ser declarado en situación de suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo:

- a) Cuando se autorice a la persona para realizar una misión por periodo determinado superior a 6 meses en Organismos Internacionales, Gobiernos o Entidades públicas extranjeras o en programas de cooperación internacional.
- b) Cuando la persona adquiera la condición de funcionaria o funcionario al servicio de organizaciones internacionales o de carácter supranacional.
- c) Cuando la persona sea nombrada miembro del Gobierno de la Nación, del Consejo de Gobierno del Principado de Asturias, así como altos cargos de los mismos.
- d) Cuando sea elegida por las Cortes Generales para formar parte de los órganos constitucionales u otros cuya elección corresponda a las Cámaras.
- e) Cuando sea adscrita a los servicios del Tribunal Constitucional o del Defensor del Pueblo o del Tribunal de Cuentas o de la Junta General del Principado de Asturias u órganos de la misma naturaleza.
- f) Cuando accedan a la condición de Diputado/a o Senador/a de las Cortes Generales.
- g) Cuando accedan a la condición de Diputados/as de la Junta General del Principado de Asturias o de miembro de las Asambleas Legislativas de otras Comunidades Autónomas, si perciben retribuciones periódicas por el desempeño de la función.
- h) Cuando desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las Corporaciones Locales.

- i) Cuando presten servicio en los Gabinetes de la Presidencia del Gobierno, de los Ministros/as y Secretarios/as de Estado.
- j) Cuando desempeñen en la Administración del Principado puestos de confianza o de asesoramiento especial.
- k) Cuando se les nombre para cualquier cargo de carácter político del que se derive incompatibilidad para ejercer la función pública.

2.1.- Efectos de la suspensión del contrato.

El período de permanencia en esta situación será computado a efectos de ascensos, consolidación de nivel y trienios.

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

- Un puesto de su misma categoría y concejo de destino, si el puesto desempeñado con anterioridad hubiese sido obtenido mediante libre designación.
- El mismo puesto de trabajo que desempeñasen con anterioridad a la declaración de suspensión, si aquél hubiese sido obtenido por concurso.

2.2.- Incorporación al trabajo.

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

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

ARTÍCULO 29.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

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

a) Por interés particular.

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

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por las personas trabajadoras con al menos 5 años de servicio en cualquier Administración Pública anteriores a la solicitud.

Cada periodo de excedencia tendrá una duración no inferior a 2 años continuados.

La incorporación al trabajo deberá ser solicitada ante la Consejería u Organismo de adscripción.

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

El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo o cada hija por naturaleza que se iniciará una vez agotado el periodo de baja maternal y que podrá disfrutarse en cualquier momento, bien en período único o en períodos fraccionados, siempre que la edad del hijo o de la hija no sea superior a 3 años. El mismo derecho se reconoce en el caso de adopción o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, siendo en este caso la duración de la excedencia para el cuidado de hijos o hijas no superior a 3 años desde la resolución judicial o administrativa.

Si el hijo está afectado de una discapacidad física, psíquica o sensorial acreditada por el Organismo competente, la duración de la excedencia podrá ser de hasta 5 años.

Cada sucesivo hijo o hija dará derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

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

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

El trabajador y la trabajadora tendrán derecho a la reserva del puesto que desempeñaba.

La incorporación al puesto deberá ser solicitada por la persona trabajadora ante la Consejería u Organismo de adscripción, con una antelación de al menos un mes sobre la fecha de conclusión del periodo de excedencia, siendo declarado de oficio, en caso contrario, en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

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

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

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

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

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

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

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

En estos supuestos no será preciso agotar el periodo máximo concedido, debiendo solicitar la reincorporación a la Consejería competente en materia de Función Pública, o al Organismo Público de adscripción con una antelación de, al menos, un mes a la fecha en que se desee dar por finalizada tal situación.

d) Por agrupación familiar.

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de 2 años y máxima de 15, al personal cuyo cónyuge o conviviente de hecho resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo, como funcionario o funcionaria

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

La incorporación al trabajo deberá solicitarse al menos un mes antes de concluir el periodo de 15 años de duración de esta situación, siendo declarado de oficio, en caso contrario, en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

e) Por aplicación de la normativa de incompatibilidades.

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

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

2.- Reincorporación al trabajo.

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

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

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

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

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

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

3.-El personal excedente, en los supuestos de reclasificación de la categoría de pertenencia, podrá participar en los procesos que a tales efectos se convoquen.

ARTÍCULO 30.- INCAPACIDAD TEMPORAL Y MATERNIDAD.

El personal sujeto a este Convenio, disfrutará de licencia por enfermedad o accidente cuando se encuentre en situación de baja por enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo, y presenten el correspondiente parte de baja o confirmación, expedido por el facultativo competente.

La Empresa garantizará al personal que permanezca en la situación de incapacidad temporal o maternidad, o riesgo durante el embarazo, dentro del plazo de duración determinado en las normas reguladoras del Régimen General de la Seguridad Social a tal efecto, una prestación económica complementaria equivalente a la diferencia entre el total de retribuciones que tuvieren acreditado en nómina con carácter fijo en el momento de producirse el hecho causante y la prestación que la persona perciba en cada situación del sistema de Seguridad Social.

Los partes de continuidad o confirmación habrán de presentarse por períodos semanales, salvo que se considere que el tiempo probable de baja vaya a ser inferior a dicho período.

Las bajas por enfermedad o accidente inferiores a 4 días habrán de justificarse igualmente mediante el correspondiente parte médico, en el momento de reincorporación al trabajo.

ARTÍCULO 31.-EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

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

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

ARTÍCULO 32.- FOMENTO DEL EMPLEO Y JUBILACIÓN.

1.- La jubilación será voluntaria cumplida la edad ordinaria de jubilación, salvo que por la normativa de aplicación se establezca la posibilidad de edades de jubilación obligatoria.

2.- Se establece un sistema de jubilación anticipada e incentivada para aquel personal que, reuniendo los requisitos establecidos en la legislación de la Seguridad Social para jubilarse voluntariamente, desee dar por finalizada su actividad profesional. La incentivación consistirá en el abono de una cantidad a tanto alzado en función de la edad, de acuerdo con lo previsto en las tablas salariales vigentes en cada ejercicio.

El pago del incentivo de jubilación se realizará con la última mensualidad que se perciba.

La solicitud, dirigida al órgano competente, deberá formalizarse con antelación suficiente al cumplimiento de las edades señaladas anteriormente.

Si la solicitud se produce una vez cumplida la edad, el incentivo de aplicación será el correspondiente al señalado para el tramo de edad siguiente.

3.- Cumplidos los 60 años de edad, los trabajadores y las trabajadoras que reúnan los requisitos exigidos para tener derecho a pensión contributiva de jubilación, podrán acogerse a la jubilación parcial, previa suscripción de contrato a tiempo parcial y vinculado a un contrato de relevo.

Los términos y condiciones en que se concertará el contrato a tiempo parcial son los que se establece en el Anexo VII.

4.- La Administración garantiza a los trabajadores y a las trabajadoras su derecho a jubilarse voluntariamente al cumplir los 64 años de edad, en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio. En este supuesto no se percibirá la cantidad a tanto alzado prevista en el presente artículo.

5.- La Administración del Principado de Asturias y de los Organismos incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se comprometen a mantener la categoría de la plaza vacante resultante de la jubilación, u otra distinta producto de la transformación de aquella vacante, salvo que por imperativo legal procediera otra cosa.

CAPÍTULO VII.- CLASIFICACIÓN DE GRUPOS Y RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 33.- CLASIFICACIÓN DE GRUPOS.

1.- El personal laboral sujeto al ámbito de este Convenio se clasifica, en función de la titulación exigible para el ingreso en la correspondiente categoría, en los siguientes grupos:

- Grupo A.- Título de Doctor o Doctora, Licenciatura, Ingeniería, Arquitectura o equivalente.
- Grupo B.- Título de Ingeniería Técnica, Diplomatura Universitaria, Arquitectura Técnica, o equivalente.
- Grupo C.- Título de Bachiller, Técnico o Técnica Superior, pruebas de acceso a la Universidad para mayores de 25 años o equivalente.
- Grupo D.- Título de Graduado o Graduada en Secundaria, Técnico o Técnica o equivalente.
- Grupo E.- Certificado de Escolaridad o equivalente.

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

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

El personal acogido al presente Convenio tiene asegurado, en base a su pertenencia a un Grupo determinado, los siguientes niveles mínimos de Complemento de Destino:

Grupo	Nivel
A.....	22
B.....	18
C.....	15
D.....	13
E.....	11

ARTÍCULO 34.- RETRIBUCIONES.

1.- Las retribuciones del personal afectado por este Convenio están compuestas por retribuciones básicas y complementarias.

Son retribuciones básicas:

A) El sueldo, que se percibe por unidad de tiempo, en función del grupo de clasificación, de acuerdo con las cuantías referidas a una mensualidad que se detallan en las tablas salariales.

B) Antigüedad: Se reconocerá un complemento de antigüedad por cada 3 años de servicios efectivos prestados a la Administración del Principado de Asturias o a los Organismos integrados en este Convenio. El valor de cada trienio será la cuantía fijada para cada grupo de clasificación en el anexo relativo a tablas salariales y será abonable desde el primer día del mes en que se cumplan 3, o múltiplos de 3, años de servicios.

Cuando la cuantía total percibida por cada trabajador/a en cualquier concepto de antigüedad, a la fecha de entrada en vigor de los efectos de este Convenio o a la fecha que se integre en el mismo, supere el importe que le correspondería según lo dispuesto en el párrafo anterior la diferencia se abonará en concepto de complemento personal de antigüedad. Este complemento personal de antigüedad experimentará los mismos incrementos que se establezcan para el complemento de antigüedad.

Cuando por el reconocimiento de servicios previos proceda un nuevo cómputo de la antigüedad de un trabajador/a, los trienios correspondientes a los periodos completados antes de la fecha de entrada en vigor de los efectos económicos de este Convenio se abonarán con los valores fijados para cada grupo de clasificación en el anexo relativo a tablas salariales.

El personal con un contrato de trabajo en jornada inferior a la normal, bien sea por el número de meses o por el porcentaje de jornada, devengará cada 3 años un trienio y se reconocerá dicho trienio al porcentaje del contrato de trabajo. El valor de dichos trienios será el resultado de aplicar el porcentaje de jornada sobre el importe fijado en las tablas salariales de acuerdo con su grupo de clasificación.

C) El complemento de destino correspondiente al nivel del puesto de trabajo desempeñado y conforme a las cuantías, referidas a una mensualidad, que se relacionan en las tablas salariales.

D) Pagas extraordinarias: serán 2 al año y por un importe mínimo cada una de ellas de una mensualidad del sueldo y la antigüedad y el 80 % para el año 2006 y el 100 % para el año 2007 del complemento de destino mensual que perciba el trabajador/a y que se determine en las tablas salariales vigentes en cada ejercicio.

Se devengarán el primer día hábil de los meses de junio y diciembre y con referencia a la situación y derechos del personal afectado por este Convenio en dichas fechas, salvo en los siguientes casos, teniendo en cuenta en todos ellos que el tiempo de duración de licencias sin derecho a retribución no tendrán la consideración de servicios efectivamente prestados:

- Cuando el tiempo de servicios efectivamente prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los 6 meses inmediatos anteriores a los meses de junio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente, computando cada día de servicios prestados en el importe resultante de dividir la paga extraordinaria que en la fecha de su devengo hubiera correspondido por un periodo de 6 meses entre 182 (183 en años bisiestos) o 183 días respectivamente.

- Cuando los trabajadores y las trabajadoras hubieran prestado una jornada de trabajo reducida en el transcurso de los 6 meses inmediatos anteriores a los meses de junio a diciembre, el importe de la paga extraordinaria experimentará la correspondiente reducción proporcional de acuerdo con el tiempo de servicios efectivamente prestados y con lo previsto en los apartados anteriores.

- El personal con licencia sin derecho a retribución devengará pagas extraordinarias en las fechas indicadas pero su cuantía experimentará la correspondiente reducción proporcional de acuerdo con el tiempo de servicios efectivamente prestados y con lo previsto en los apartados anteriores.

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

- Si la extinción de la relación contractual se produce durante el mes de diciembre la liquidación de la parte proporcional de la paga extraordinaria correspondiente a los días transcurridos de dicho mes se realizará de acuerdo con las cuantías de las retribuciones vigentes en el mismo.

Son retribuciones complementarias:

A.- El complemento específico, que está destinado a retribuir las condiciones particulares de cada puesto de trabajo en atención a su dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad, penosidad, toxicidad, nocturnidad, festivos, turnicidad, inmersión o embarque, sin perjuicio de la modalidad de su devengo y de acuerdo con las cantidades que se fijen en las tablas salariales. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico en cada puesto de trabajo.

a) Complemento específico con devengo fijo:

Se percibirá para el puesto de trabajo a que se encuentre adscrito la persona trabajadora, por la cuantía determinada como suma de los importes de los elementos con que se haya configurado el puesto de trabajo, como se detalla en el catálogo anexo al presente Convenio, dichas cantidades referidas a una mensualidad se relacionan en las tablas salariales.

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

- Específico A, específico B, o específico C.
- Peligrosidad, penosidad y toxicidad.
- Turnicidad.
- Nocturnidad.
- Complemento específico para puestos base.
- Complemento específico para personal contratado para fines de semana y festivos.

b) Complemento específico con devengo variable:

Se devengará por el personal adscrito a aquellos puestos de trabajo en los que, por la naturaleza de las funciones asignadas, se ve obligado a prestar sus servicios en determinadas jornadas festivas, nocturnas, en turnos, en condiciones excepcionalmente penosas, tóxicas y/o peligrosas, por inmersión o embarque.

Plus de Inmersión lo percibirá el personal que, con la titulación adecuada para los trabajos a realizar, efectúe éstos en inmersión, y compensará el tiempo realmente trabajado con el 25% en tiempo de descanso.

Plus de Embarque. El personal que desempeñe sus funciones de forma regular en embarcaciones en el medio marino, estuarios, rías y en general en zonas de influencia mareal, que hayan de adaptar su jornada y funciones a circunstancias naturales como el régimen de mareas percibirán este complemento en tanto desempeñen en estas condiciones su puesto de trabajo.

La cuantía a percibir bajo esta modalidad se fijará por el número de jornadas efectivamente trabajadas, valoradas de acuerdo con los importes relacionados en las tablas salariales.

A efectos de determinar las cuantías abonables en cada caso, se entiende como media jornada la actividad prestada por tiempo igual o inferior a 3 horas y por jornada completa la realizada por encima de 3 horas.

Plus por realización de labores de vigilancia, prevención y extinción de incendios. El abono del referido plus se ajustará a los criterios previstos en la instrucción que regula la prestación de tales servicios.

Los o las Guardas Responsables, por labores de coordinación, supervisión y apoyo en el funcionamiento de las guardias, percibirán una compensación económica mensual equivalente a la media de las cuantías percibidas, en concepto de plus por realización de labores de vigilancia, prevención y extinción de incendios en colaboración con Bomberos de Asturias, por los y las Guardas de su Oficina Comarcal.

Los veterinarios y las veterinarias de la Dirección General de Ganadería que realicen guardias localizadas percibirán por cada una un importe diario conforme a la cuantía que figura en las tablas salariales.

El personal destinado en las oficinas de empleo con funciones específicas sobre los planes y promoción de empleo percibirá la cuantía relacionada en las tablas salariales vigentes. El abono de este plus se ajustará a los criterios de la instrucción reguladora de la prestación de tales servicios.

Los o las auxiliares de enfermería que realicen labores de atención al anciano percibirán la cuantía relacionada en las tablas salariales vigentes.

En el periodo de disfrute de las vacaciones se generará el complemento específico con devengo variable al que hubiese tenido derecho el trabajador o la trabajadora de haber estado trabajando en el mismo, criterio que no será de aplicación a las cuantías percibidas por realización de labores de vigilancia, prevención y extinción de incendios, ni por labores de coordinación, supervisión y apoyo realizadas por los y las Guardas Responsables. En el supuesto de que no exista una cartelera, se abonará en el mes de junio el importe correspondiente a la doceava parte de lo generado por dicho concepto en el período comprendido en los 12 meses inmediatamente anteriores.

B.- El complemento de productividad, que retribuirá el especial rendimiento, la actividad y dedicación extraordinaria, el interés o iniciativa con que se desempeñen los puestos de trabajo siempre que redunden en mejorar el resultado de los mismos. Su cuantía global se determinará como porcentaje de la masa salarial. Los complementos de productividad serán públicos en el centro de trabajo. Asimismo se dará conocimiento y será oída la Comisión Paritaria de su cuantía y distribución.

2.- El personal contratado para fines de semana y festivos percibirá el porcentaje de las retribuciones que corresponda al puesto de trabajo al que se encuentre adscrito. Además este personal percibirá una cantidad fija mensual en concepto de festivos en la cuantía que se refleja en las tablas anexas a este Convenio.

ARTÍCULO 35.-

A) Trabajo Penoso.

Se considera penosa aquella actividad laboral cuyo desempeño habitual suponga una especial carga de trabajo física o mental que repercuta negativamente en la seguridad y salud de los trabajadores, sin que existan medidas preventivas o protectoras o que éstas resulten manifiestamente insuficientes para el colectivo que las desempeña.

B) Trabajo Peligroso.

Se considera peligrosa aquella actividad laboral que, aún contando con las medidas de prevención y protección racionalmente posibles y adecuadas a la tarea a desarrollar, puede producir un daño o deterioro efectivo en la seguridad y salud de los/las trabajadores/as.

C) Trabajos Tóxicos.

Son aquellos trabajos habituales en los que se manipulen productos químicos o biológicos con una concentración ambiental durante toda la jornada laboral superior al Valor Limite Ambiental (VLA) adoptado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) para ese contaminante, independientemente de que el trabajador/a utilice los Equipos de Protección Individual (EPI) que, en función de la evaluación inicial de Riesgos, se hayan determinado que es preciso utilizar.

ARTÍCULO 36.- INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO.

1.- Por razones técnicas de organización, producción o bien por necesidades referidas a la actividad a desarrollar, el personal podrá ser desplazado para prestar servicios fuera de la localidad de su centro de trabajo. En todos los casos el trabajador o la trabajadora deberá ser avisado o avisada con antelación suficiente, salvo necesidades del servicio debidamente acreditadas.

2.- Estos desplazamientos darán derecho a percibir las dietas e indemnizaciones previstas con carácter general para el personal al servicio de la Administración del Principado de Asturias.

3.- Cuando por necesidades del servicio debidamente acreditadas la persona trabajadora sea autorizada para utilizar su propio vehículo particular, percibirá como indemnización por kilómetro, la cantidad que la Administración del Principado de Asturias fije con carácter general para todo el personal.

4.- La persona que realice en un mes desplazamientos por razón del servicio por duración superior a 2 días y que den derecho al devengo de dietas enteras, percibirá de la Consejería u Organismos respectivos, previa solicitud y por adelantado, el importe de dichas dietas.

ARTÍCULO 37.- ANTICIPOS REINTEGRABLES.

1.- Sin perjuicio de lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores sobre régimen de anticipos, el personal afectado por este Convenio podrá solicitar anticipos reintegrables a la Administración del Principado o a los Organismos Públicos de que dependan hasta un límite máximo de 5.040 € y conforme a los criterios previstos en la resolución por la que se dictan instrucciones en materia de concesión de anticipos reintegrables al personal de la Administración del Principado de Asturias.

2.- El reintegro de los anticipos se efectuará en la nómina en tantas mensualidades como haga constar la persona solicitante, hasta un máximo de 36, por cantidad fija e igual cada mes.

No obstante, el personal al servicio de la Administración del Principado de Asturias podrá reintegrar el anticipo recibido y liquidarlo en su totalidad en tiempo inferior al establecido. En este supuesto, el reintegro se producirá con las formalidades que señale la Consejería competente en materia de función pública considerando la cantidad pendiente de reintegro.

3.- Las solicitudes se ajustarán al procedimiento establecido al respecto por la Consejería competente en materia de función pública y tendrán como límite la disponibilidad del crédito que exista en el correspondiente concepto presupuestario de la entidad a que pertenezca el trabajador o la trabajadora.

Una vez reintegrado el anticipo concedido, podrá solicitarse otro anticipo.

4.- Para la concesión de los anticipos se atenderá como orden de preferencia el de entrada en el correspondiente registro de la Consejería competente en materia de función pública o en los de los Organismos Públicos de que dependa en cada caso el trabajador o la trabajadora.

5.- Cuando las limitaciones presupuestarias lo permitan y siempre que sea compatible con las políticas de gasto público, se procurará adecuar la cifra de anticipos a las necesidades reales existentes, introduciendo la cantidad que proceda en el anteproyecto de presupuestos para el inmediato ejercicio siguiente.

CAPÍTULO VIII: PROVISIÓN DE VACANTES, PROMOCIÓN E INGRESOS

ARTÍCULO 38.- PROVISIÓN DE VACANTES.

1.- La oferta de empleo público correspondiente a cada ejercicio presupuestario se conformará con plazas vacantes que hayan sido sometidas a un proceso de provisión por concurso y declaradas desiertas, y se proveerán con carácter definitivo en el siguiente orden:

- a) Promoción interna (ascenso o cambio de categoría).
- b) Convocatoria pública para personal de nuevo ingreso.

Asimismo y conforme a los términos presentes en los acuerdos de colaboración que en su caso se suscriban, podrán proveerse por concursos de traslados entre Administraciones Públicas.

2.- En las convocatorias públicas para personal de nuevo ingreso se garantiza en todo caso una reserva del 5% de las plazas laborales previstas para personal discapacitado.

3.- Cuando sea necesaria la realización de pruebas físicas para el acceso a un puesto de trabajo, se establecerán baremos diferenciados, adaptando éstos a la constitución física de mujeres y hombres.

4.- Los puestos vacantes que atendiendo al contenido esencial de la prestación laboral, se singularicen del resto de puestos propios de la categoría o grupo correspondiente, se proveerán conforme al sistema que se determina en el artículo 39.

ARTÍCULO 39.- PROVISIÓN DE PUESTOS SINGULARIZADOS.

1.- Los puestos de trabajo que conforme al Catálogo de puestos de trabajo del personal laboral de la Administración del Principado y de los Organismos integrados en este Convenio, estén configurados como singularizados, se proveerán, según se indique por el sistema de concurso de méritos o de libre designación. Se considerarán puestos singularizados aquellos de estructura orgánica, así como los que tengan atribuido un complemento de destino que los distingan de los restantes puestos de trabajo análogos.

2.- En el concurso de méritos, que será el sistema ordinario de provisión para los puestos singularizados, se tendrán únicamente en cuenta los méritos exigidos en la correspondiente convocatoria, entre los que figurarán los adecuados a las características de cada puesto, la valoración del trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad.

Los puestos vacantes que no hayan sido cubiertos por concurso de méritos podrán ser incluidos en la oferta de empleo público, en tal supuesto, serán objeto de convocatoria pública para promoción interna y en su caso, para personal de nuevo ingreso.

3.- Las convocatorias de puestos por el sistema de concurso de méritos o libre designación serán públicas y las bases generales reguladoras requerirán el informe previo de la Comisión Paritaria.

4.- A las convocatorias de provisión de puestos por concurso de méritos o libre designación, con independencia de la Entidad que realice la convocatoria, podrá concurrir cualquier trabajador o trabajadora fijo o fija incluido en el ámbito de este Convenio de la categoría correspondiente, que reúna los requisitos necesarios a la fecha de finalización de presentación de instancias y los mantenga en el momento de la adjudicación, debiendo acreditar una antigüedad en su puesto de trabajo de un mínimo de 2 años, salvo que solicite puesto de trabajo en la misma Consejería u Organismo al que se encuentre adscrito o adscrita. En lo no previsto en este artículo se entiende de aplicación supletoria el procedimiento establecido en el Reglamento de Provisión de Puestos de Trabajo, Promoción Profesional y Promoción Interna de los Funcionarios de la Administración del Principado de Asturias.

5.- Cuando a consecuencia de lo previsto en este artículo se produzca una modificación de la entidad u organismo de dependencia de la persona trabajadora, no se entenderá plenamente formalizado el acto hasta la emisión de las resoluciones a que haya lugar por la Administración u Organismo en que se cesa y en el que se produce la adscripción. En este caso la toma de posesión implicará la necesidad de formalización de nuevo contrato de trabajo, con independencia del pleno reconocimiento de los derechos adquiridos durante la vigencia del anterior.

6.- El nivel del puesto de trabajo singularizado, se consolidará por el desempeño de uno o más puestos de nivel correspondiente durante 2 años continuados o 3 con interrupción. Si durante el tiempo en que se desempeña un puesto de trabajo se modificase el nivel del mismo, el tiempo de desempeño se computará con el nivel más alto en que dicho puesto hubiera estado clasificado. No obstante, quienes obtengan un puesto de trabajo superior en más de 2 niveles al asignado inicialmente, consolidarán cada 2 años de servicios continuados 2 niveles superiores al que poseyesen, sin que en ningún caso puedan superar el nivel del puesto desempeñado.

7.- Las comisiones de valoración de los concursos de méritos estarán compuestas por un Presidente o una Presidenta y un número igual de miembros de la Administración y de la representación del personal designados por la Comisión Paritaria.

8.- Excepcionalmente, en casos de urgencia o inaplazable necesidad, los puestos de trabajo singularizados, podrán cubrirse mediante adscripción provisional o comisión de servicios, con un límite de un año prorrogable por otro, en los términos previstos en el Reglamento de Provisión de Puestos de Trabajo, Promoción Profesional y Promoción Interna de los Funcionarios de la Administración del Principado de Asturias. Cuando la adscripción provisional o la comisión de servicios implique cambio de localidad o

modificación sustancial de sus condiciones de trabajo, tendrá carácter voluntario, y su aceptación implicará la renuncia a todo tipo de indemnización.

9.- El personal que pierda el puesto de trabajo como consecuencia de cese o supresión será adscrito provisionalmente, en tanto no obtenga destino definitivo, a través de la correspondiente convocatoria, a puestos de trabajo que se hallen vacantes, preferentemente en la misma Consejería.

ARTÍCULO 40.- CONCURSO DE TRASLADOS

El personal fijo de plantilla integrado en el presente Convenio podrá optar 2 veces al año a la adjudicación de puestos de trabajo no singularizados, de conformidad con el procedimiento siguiente:

1.- Requisitos para concurrir.

Comunes: Ser personal fijo de plantilla de la Administración del Principado de Asturias o de Organismos de la Administración Regional sujeto al ámbito personal del Convenio en situación de activo, así como quien se encuentre en cualquiera de las situaciones que conlleven reserva de puesto y en situación de excedencia voluntaria. Se entenderán como tal también las personas titulares de los contratos fijos a tiempo parcial incluidos los de naturaleza fija-discontinua, así como los de jornada reducida.

Específicos: Poseer la misma categoría profesional, o en su caso, equivalente de cada tipo de vacante, así como en su caso reunir los requisitos de titulación y/o experiencia, conforme se expresa en el catálogo.

Los requisitos comunes y específicos se deberán poseer el día de la presentación de solicitudes y mantenerse sin variación en la fecha de adjudicación.

A tal efecto si el requisito exigido consistiera en la posesión de conocimientos de algún idioma, la acreditación del cumplimiento de tal requisito se efectuará por alguno de los siguientes medios:

a) En el supuesto de que el trabajador o la trabajadora pertenezca a una categoría para cuyo ingreso se hubiera exigido la superación de una prueba con carácter obligatorio y eliminatorio acreditativa del dominio del idioma requerido, deberá adjuntar copia o referencia exacta de la correspondiente convocatoria para las pruebas de ingreso.

b) En defecto de lo anterior, mediante la aportación de titulaciones académicas oficiales, nacionales o extranjeras.

c) En ausencia de cualquiera de los medios señalados, mediante la superación de prueba específica al efecto, para la cual convocará la Comisión de Valoración, debiendo obtener la calificación de apto.

En todo caso no podrán concursar aquellas personas que cubran plazas en virtud de anterior concurso de traslados con una permanencia inferior a dos años en el actual destino, contados hasta la fecha en que concluya el plazo de presentación de instancias, con la salvedad de que soliciten puesto en la misma Consejería u Organismo al que se encuentren adscritas. A estos efectos a las personas cuyos puestos hubieran cambiado de Consejería como consecuencia de las nuevas estructuras orgánicas se les considerará como último destino el de la Consejería en la que actualmente figuren incluidos los puestos que ocupan.

Está obligado a participar el personal adscrito con carácter provisional, debiendo solicitar, al menos, la vacante que posibilitó dicha adscripción. En el supuesto de que dicho personal no obtuviera destino definitivo sería adscrito nuevamente con carácter provisional a una plaza vacante de la categoría correspondiente.

2.- Iniciación de los procedimientos.

En los meses de marzo y septiembre la Administración publicará en el BOPA el Catálogo actualizado de los puestos de trabajo, en el que se identificarán los puestos no singularizados que se hallen vacantes y sean susceptibles de ser provistos. Con dicha publicación se iniciará el plazo para la presentación de

instancias por quienes se hallen interesados en trasladarse a otro puesto. Con una antelación de 15 días a la publicación se hará entrega del mismo a la Comisión Paritaria.

3.- Solicitud y documentación a presentar.

Durante el plazo de 20 días hábiles contados a partir del siguiente a la publicación del catálogo de puestos de trabajo en el BOPA, se puede presentar la instancia en la Oficina de Registro Central e Información del Principado de Asturias, Edificio Administrativo de Servicios Múltiples, C/ Coronel Aranda, s/n, planta plaza, 33071-Oviedo o por cualquiera de los medios establecidos en el artículo 38 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre. El modelo normalizado de solicitud será facilitado en la Oficina mencionada.

En la instancia se consignará el número de orden con el que figure el puesto que se solicita en el Catálogo hecho público. Se podrá solicitar por orden de preferencia la cantidad de puestos no singularizados que se desee, al margen de que se hallen o no vacantes, ya que serán adjudicados siguiendo el orden de puntuación y en un turno único y abierto en el que a las vacantes iniciales se irán agregando las que vayan dejando los adjudicatarios, de forma que cada interesado obtenga el destino preferido, siempre que se halle vacante y ostente la mayor puntuación, y no quede ninguna sin adjudicar, siempre que haya sido solicitada por quien reúna los requisitos.

Dicha solicitud deberá ir acompañada de la documentación, que aportará la persona interesada, acreditativa de encontrarse en posesión de los requisitos de titulación y/o experiencia, en su caso, requeridos. Los documentos acreditativos de los restantes requisitos así como de los factores a valorar según los apartados a), b), c) y d) del epígrafe quinto se expedirán de oficio por el órgano competente en materia de personal, según la vinculación de cada trabajador o trabajadora concursante, incorporándose por la Administración a la solicitud presentada.

Si concurriera más de una instancia presentadas por una persona interesada para optar a puestos de distintas categorías, se entenderá que opta por la presentada en la que se halle en la situación de excedencia si pudiera obtener destino en ambas. En el supuesto de que se hallase en situación de excedencia en más de una categoría, quien formula la solicitud deberá establecer el orden de preferencia entre estas últimas.

Las instancias podrán ser corregidas, enmendadas o retiradas por la persona interesada exclusivamente durante el plazo habilitado para su presentación.

4.- Comisión de Valoración.

Dentro del mes siguiente a la finalización del plazo habilitado para la presentación de instancias, se constituirá una Comisión de Valoración del concurso de traslados, la cual estará compuesta por un Presidente o Presidenta y un Secretario o Secretaria, estos últimos con voz y sin voto, además de 8 vocales, 4 representantes de la Administración y 4 miembros de la representación de los trabajadores y de las trabajadoras designados a propuesta de la Comisión Paritaria. En caso de que se estime necesario, la Comisión de Valoración podrá solicitar la designación de asesores o asesoras especialistas, según las características de las pruebas a realizar, que tendrán voz, pero no voto.

La designación de los miembros titulares y suplentes de la Comisión de Valoración en cada procedimiento será aprobada por resolución y se expondrá en el tablón de anuncios de la Oficina de Registro Central e Información. Las personas aspirantes podrán recusar a cualquiera de los miembros, y éstos deberán abstenerse de actuar, si en ellos y ellas concurriera alguna de las circunstancias previstas en los artículos 28 y 29 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

5.- Baremo.

Las instancias serán valoradas por la suma de puntuaciones conforme al baremo siguiente:

a) Antigüedad en la misma categoría profesional: 0,10 puntos por cada año, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y computándose como un mes completo los periodos inferiores al mes. Se computarán a estos efectos los servicios prestados tanto desde su condición de fijo o fija en la

Administración, como los períodos anteriores al ingreso en su categoría, siempre que se hubieren prestado en la misma. Al personal a tiempo parcial se le computará, a estos solos efectos, desde la fecha de su ingreso y no por tiempo efectivamente trabajado.

b) Antigüedad reconocida en la empresa, ya sea como personal fijo o en servicios previos a la Administración Pública reconocidos con posterioridad a su ingreso: 0,10 puntos por cada año, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y computándose como un mes completo los periodos inferiores al mes. La antigüedad del personal a tiempo parcial se computará, a estos solos efectos, desde la fecha de su ingreso y no por periodos efectivamente trabajados.

A efectos de lo dispuesto en los apartados a) y b) se computará como antigüedad el tiempo de suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo por cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria.

c) Antigüedad en el puesto de trabajo: 0,20 puntos por año de servicio en el puesto de trabajo que se ocupe en el momento de solicitar traslado y siempre que se trate de la misma categoría a la que se concursa, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y computándose como un mes completo los periodos inferiores al mes. Cada nuevo destino obtenido iniciará el cómputo de la antigüedad por este concepto.

d) Traslado forzoso que no lo haya sido por sanción: 1 punto.

En caso de igualdad en la aplicación de los baremos tendrá preferencia quien lleve más tiempo sin haberse trasladado de forma voluntaria. De mantenerse la igualdad, tendrá preferencia quien acredite mayor antigüedad en la empresa. De persistir el empate se adjudicará el puesto a la persona de mayor edad. Si no se produjera la adjudicación conforme a los criterios anteriores el orden definitivo se determinará por sorteo público, en el plazo máximo de 48 horas y previa citación de las personas interesadas.

6.- Resolución y destinos.

Concluidas las valoraciones, la Comisión de Valoración propondrá a la persona titular de la Consejería competente en materia de personal las adjudicaciones procedentes, las cuales serán aprobadas mediante resolución que se publicará en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias, sirviendo a estos efectos de notificación a las personas interesadas.

Los destinos adjudicados serán irrenunciables, salvo que antes de la fecha de incorporación al nuevo destino se hubiere obtenido otro a través de convocatoria pública.

Los eventuales cambios de entidad o empresa de adscripción resultantes de la resolución de concursos de traslados requerirán para su perfeccionamiento las adopciones de los actos correspondientes de ingreso y cese respectivamente en las entidades afectadas y la suscripción de contratos en su caso.

ARTÍCULO 41.- GARANTÍA DEL NIVEL CONSOLIDADO.

En los supuestos de cese, remoción o supresión del puesto de trabajo, el trabajador/a tendrá derecho a percibir el complemento de destino correspondiente al nivel consolidado y un complemento personalizado equivalente a las retribuciones correspondientes a un puesto de nivel inferior en 2 niveles al consolidado, y configurado con el mismo tipo de específico, excepto penosidad, peligrosidad, toxicidad, turnicidad y nocturnidad, que el puesto donde se alcanzó la consolidación, y con las mismas obligaciones derivadas, en su caso, con respecto al régimen de dedicación especial e incompatibilidad, salvo que el trabajador/a afectado/a renuncie al régimen de las mismas y en consecuencia a la compensación económica correspondiente por tales condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 42.- CONVOCATORIAS Y TRIBUNALES DE SELECCIÓN.

La promoción profesional y la selección de personal se ajustará a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, en concordancia con la normativa aplicable, y su desarrollo corresponderá al Instituto Asturiano de Administración Pública “Adolfo Posada”.

Aprobada la oferta de empleo, y previo a la convocatoria de las pruebas selectivas, el Instituto Asturiano de Administración Pública "Adolfo Posada", trasladará a las organizaciones sindicales integrantes de la Comisión Mixta Paritaria copia del temario correspondiente a la última convocatoria ya ejecutada de cada categoría, pudiendo formular las propuestas que estimen oportunas. Este criterio no será de aplicación a los procesos de selección de personal temporal.

En las convocatorias para los diferentes procedimientos selectivos se harán constar, en todo caso, los siguientes datos esenciales:

- Organismo o Administración convocante.
- Número y características de las plazas convocadas.
- Requisitos exigidos para participar en el procedimiento selectivo.
- Composición del Tribunal calificador.
- Para personal de nuevo ingreso y promoción interna, programa de la fase de oposición y baremos de valoración de la fase de concurso, en este último caso.

De los Tribunales formará parte una representación de los trabajadores y las trabajadoras, constituida por dos miembros designados a propuesta de las Centrales Sindicales integrantes de la Comisión Mixta Paritaria, tanto para los Tribunales constituidos para proveer plazas en turno de promoción interna como en turno libre.

En la composición de Tribunales la Administración garantizará que formen parte, preferentemente, personal vinculado a ella con una relación de empleo de carácter laboral, y en todo caso, permanente, siempre que reúnan los requisitos para tal cometido exigidos en la vigente normativa.

En los Tribunales que se formen para la provisión de plazas de Organismos Públicos incluidos en el ámbito de este Convenio se designará una persona en representación de la Dirección General de la Función Pública.

ARTÍCULO 43.- PROMOCIÓN INTERNA.

1.- Se reservará un 70 % de las plazas de la Oferta de Empleo Público, para su provisión a través del procedimiento previsto en este artículo.

El Instituto Asturiano de Administración Pública "Adolfo Posada" acordará con los sindicatos firmantes de este Convenio la distribución del porcentaje de la promoción interna sobre el total de las plazas ofertadas; en caso de que tal acuerdo no fuera posible, el referido porcentaje se aplicará sobre cada categoría.

2.- La promoción interna consiste, indistintamente, en:

- a) El acceso a otras categorías profesionales dentro del mismo grupo de titulación.
- b) El acceso a categorías profesionales del grupo de titulación inmediatamente superior.

Excepcionalmente, en caso de inexistencia de categoría inmediatamente superior, dentro de la misma área funcional, se podrá acceder por promoción interna a otra que, dentro de la misma área, sea superior en 2 grupos de titulación.

3.- La promoción interna se realizará mediante concurso-oposición. En la promoción interna a los grupos C, D y E la fase de oposición consistirá en la realización de una prueba práctica.

4.- Las convocatorias contendrán:

- A) Características de la plaza y Entidad u Organismo a que pertenece.
- B) Titulación exigible. Para los Grupos C, D y E, las personas aspirantes que no posean la titulación exigible, siempre que aquélla no sea preceptiva para su ejercicio profesional, deberán demostrar

cualificación profesional suficiente mediante la superación de la prueba práctica que se establezca a tal efecto.

C) Méritos profesionales, con arreglo al siguiente baremo:

c.1.- Por antigüedad en la categoría desde la que concursa, hasta el 50% de la valoración correspondiente al concurso. A estos efectos la antigüedad del personal a tiempo parcial se computará por años completos con independencia de la duración del periodo efectivo de trabajo establecido en los respectivos contratos.

c.2.- Por pertenecer a categoría del grupo inmediatamente inferior en el mismo área funcional: 15%.

c.3.- Por estar en posesión de la titulación específica de la plaza a la que concursa 20%, ó por hallarse en posesión del mismo nivel de titulación que el exigible para la plaza de que se trate 10%.

c.4.- Por otros méritos relacionados directamente con las plazas a ocupar, tales como títulos, cursos o formación: 15%.

D) Composición del Tribunal correspondiente, en el que participarán 2 representantes de los trabajadores y las trabajadoras que propongan las organizaciones sindicales firmantes de este Convenio. En los tribunales de plazas de Organismos integrados en el ámbito de aplicación de este Convenio será necesaria la designación de una persona representando al Órgano de Selección.

5.- La fase de concurso únicamente será valorada si la persona aspirante ha superado la puntuación mínima exigida en la fase de oposición. La fase de oposición deberá constituir, como mínimo, el 50% de la puntuación total del procedimiento selectivo.

En caso de empate en la puntuación final, se dirimirá atendiendo a la puntuación en la fase de oposición. De persistir el empate se primará a quien provenga del grupo inferior.

6.- En cada convocatoria de promoción interna la determinación del porcentaje de puntuación del concurso se ajustará a los límites legalmente establecidos, sin que en ningún caso supere el 50% de la fase de oposición.

7.- Al turno de promoción podrá presentarse todo el personal fijo y en activo, y el que está en situación de reserva de puesto del ámbito del Convenio que reúna los requisitos exigidos, y que cuente con un mínimo de antigüedad de 2 años en la categoría como laboral fijo. Como consecuencia de la obtención de plaza mediante promoción interna, la persona pasará a la situación de excedencia voluntaria en la que cesa.

8.- Una vez resuelto el procedimiento selectivo, la Administración se compromete a publicar, con la mayor brevedad posible, la adjudicación de los destinos, a partir de la que se procederá, en un plazo máximo de 7 días, a la firma de los contratos.

9.- Las plazas que puedan resultar vacantes en el turno de promoción interna, se acumularán automáticamente al número de plazas a ofertar a nuevo ingreso a través de las correspondientes convocatorias públicas.

ARTÍCULO 44.- PERSONAL DE NUEVO INGRESO.

Las plazas que conformen la Oferta de Empleo Público y no hayan sido objeto de cobertura por los procedimientos previstos a tal efecto, serán objeto de convocatoria para su provisión por personal de nuevo ingreso, por el sistema de oposición o concurso-oposición. Se efectuará una única convocatoria para todas las plazas de la misma categoría y especialidad.

Formarán parte del Tribunal Calificador, junto con los representantes designados por la Administración, 2 representantes de los trabajadores y las trabajadoras que propongan las organizaciones sindicales firmantes de este Convenio.

En las convocatorias públicas para personal de nuevo ingreso se garantizará en todo caso una reserva del 5% de las plazas previstas en la Oferta de Empleo Público para personal discapacitado.

La duración del período de prueba será, según el grupo de clasificación, el que se hace constar a continuación:

- Grupo E.— 1 mes.
- Grupo D.— 1 mes.
- Grupo C.— 2 meses.
- Grupo B.— 4 meses.
- Grupo A.— 4 meses.

En caso de no superar el período de prueba, deberán ser comunicadas las causas debidamente motivadas, tanto a la persona afectada, como a la representación de los trabajadores y las trabajadoras.

ARTÍCULO 45.- TRASLADOS ENTRE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.

Se podrán atender peticiones de traslado a la Administración del Principado de Asturias de personal procedente de las Administraciones Públicas firmantes del Convenio de Colaboración que en su caso se suscriba. Será requisito indispensable para la concesión de este tipo de traslados que la Administración de origen tenga regulado un sistema de reciprocidad que también permita el traslado a ella de personal de la Administración del Principado de Asturias.

Se reservará, en su caso, para traslados entre Administraciones Públicas, hasta un máximo del 10 % de las plazas que vayan a ser objeto de oferta para su provisión por turno libre, al que se adicionarán las que no resulten provistas conforme a este sistema.

ARTÍCULO 46.- PERMUTA.

1.- El personal fijo, en activo acogido al presente Convenio podrá intercambiar, mediante permuta, sus puestos de trabajo, siempre que esté adscrito con carácter definitivo a los mismos, pertenezcan a la misma categoría profesional y concurren las siguientes circunstancias:

- a) Que los puestos de trabajo no sean singularizados y tengan idéntica configuración en nivel y clase de complemento específico (A, B, C), pudiendo diferenciarse en el resto de elementos que configuran el complemento específico: Penosidad, Peligrosidad, Turnicidad, Nocturnidad y Toxicidad.
- b) Que ambas personas cuenten con 2 años de servicios continuados en el mismo centro y puesto de trabajo, salvo que la permuta se pretenda dentro de la misma Consejería u Organismo, en cuyo caso la prestación de servicios se reducirá a un año.
- c) Que se emita informe favorable previo por parte de las Secretarías Generales Técnicas u órgano asimilado del Organismo de que se trate, en un plazo no superior a 15 días, y por parte de la Comisión Paritaria.
- d) Que a ninguna de las personas que permutan le resten menos de 4 años para cumplir la edad legal de jubilación o esté incurso en un proceso de incapacidad que dé lugar a la suspensión o extinción del contrato.

Tras la comprobación de los requisitos necesarios para solicitar la permuta y en un plazo no superior a 15 días se procederá a la remisión de las solicitudes recibidas, a los centros de trabajo donde radiquen los puestos a permutar, donde se procederá a su publicidad durante un plazo mínimo de 15 días.

2.- En caso de que 2 o más personas deseen acogerse a la permuta de su puesto de trabajo con una tercera, tendrá preferencia aquella que, reuniendo los requisitos anteriores, ostente mayor antigüedad en la Administración del Principado de Asturias. En caso de igualdad tendrá preferencia la de más edad.

3.- En el plazo de 2 años a partir de la concesión de una permuta no podrá autorizarse otra a cualquiera de las personas interesadas.

4.- La concesión de la permuta no generará derecho al abono de gastos ni de indemnizaciones de ninguna clase.

5.- En el supuesto de que en el momento de efectuarse la permuta alguno de los puestos de trabajo fuese desempeñado, por sustitución de la persona titular del mismo, por un trabajador o trabajadora con contrato temporal, esta persona podrá optar por continuar ocupando el puesto en el nuevo destino o renunciar al contrato, en cuyo caso se aplicarán los criterios previstos para la contratación temporal.

6.- Los cambios de entidad o empresa de adscripción resultantes del intercambio de puestos de trabajo mediante permuta requerirán las adopciones de los actos correspondientes de ingreso y cese respectivamente en las entidades afectadas y la suscripción de contratos en su caso, cuya tramitación no excederá de 15 días naturales contados desde la concesión de la permuta.

7.- Dentro del marco del convenio de reciprocidad que, en su caso, se suscriba, podrán efectuarse permutas con personal de otras Administraciones Públicas.

ARTÍCULO 47.- LLAMAMIENTO DE PERSONAL A TIEMPO PARCIAL FUERA DE LA TEMPORADA FIJA.

El personal fijo periódico y discontinuo será llamado con carácter prioritario para los trabajos fuera de la temporada considerada fija en las siguientes circunstancias y condiciones:

1.- Para incorporarse a su centro de trabajo con motivo de vacante o sustitución en puestos de su categoría o por razones de incremento de la actividad en los mismos que así lo exijan.

Tal llamamiento se efectuará por rigurosa antigüedad dentro de cada categoría o especialidad, siendo voluntario para la persona acudir al mismo salvo causa debidamente acreditada. A estos solos efectos, la antigüedad vendrá determinada por la fecha de ingreso de la persona en la correspondiente categoría o especialidad. En caso de empate se acudirá a la antigüedad reconocida en la Administración.

2.- En el supuesto de que todo el personal fijo discontinuo del centro de que se trate hayan sido llamado, caso de hacerse necesario algún otro llamamiento por las mismas circunstancias del punto anterior, éste se efectuará al resto del personal de esta condición de otros centros, siendo voluntario para la persona acudir al mismo. Para tal llamamiento se seguirá el criterio de mayor antigüedad en la categoría o especialidad; acudiendo, en caso de empate, a la antigüedad reconocida en la Administración.

3.- En el caso de rechazar el llamamiento, se aplicarán los mismos criterios previstos a tal efecto para la gestión de las bolsas de personal temporal.

4.- El personal fijo periódico y discontinuo deberá reintegrarse como tal a sus centros de origen en el momento en que se produzca su llamamiento reglamentario, salvo que manifieste su renuncia por estar prestando servicios en otro puesto de trabajo de la misma categoría en esta Administración, en cuyo caso se entenderá en suspenso el llamamiento durante el período total de la temporada en curso.

ARTÍCULO 48.- CONTRATACIÓN TEMPORAL.

En esta materia y dentro del respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad, se establecerán procedimientos de selección y contratación que garanticen la agilidad y rapidez que las demandas de los servicios exijan.

En materia de procedimiento de contratación temporal y dentro de los principios enunciados se estará a lo que, en desarrollo de este artículo, se acuerde entre la Administración y la representación del personal.

La exclusión de las bolsas de trabajo podrá efectuarse, previo expediente contradictorio, en el que se dará audiencia a la persona interesada, para la defensa de sus derechos e intereses legítimos, y cuya iniciación se comunicará a la representación de los trabajadores y trabajadoras, siempre que se ponga de manifiesto que durante la prestación de servicios se haya sancionado al trabajador o trabajadora por haber cometido actos tipificados como graves o muy graves en este Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 49.- TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de una persona a tiempo completo comparable.

Podrán realizarse horas complementarias cuando así se hubiera pactado con el trabajador o trabajadora fijo o fija con contrato a tiempo parcial, en el momento de celebrar el contrato o con posterioridad al mismo. En dicho pacto deberá constar el número máximo anual de éstas, sin que puedan exceder del 60 % de las horas ordinarias contratadas. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado anterior.

La persona trabajadora deberá conocer las fechas y horario de las horas complementarias con un preaviso de 7 días, salvo que en el pacto suscrito se acuerde su realización en cualquier situación imprevista, incluidas las sustituciones de permisos del personal de su centro.

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador o trabajadora mediante un preaviso de 15 días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.
- Por necesidades formativas, en la forma que reglamentariamente se determine, siempre que acredite incompatibilidad horaria.
- Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladores de las prestaciones.

CAPÍTULO IX: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 50.- CALIFICACIÓN DE LAS FALTAS LABORALES DEL PERSONAL.

1.- El personal sujeto al ámbito de este Convenio podrá ser sancionado en virtud de los incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establecen en este artículo.

2.- Las faltas disciplinarias cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves.

3.- Serán faltas leves las siguientes:

3.1.- La ligera incorrección con el público y con los compañeros o compañeras o personal subordinado.

3.2.- El retraso imputable al trabajador o la trabajadora, la negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

- 3.3.- La no comunicación, con la debida antelación, de la falta al trabajo, por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 3.4.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días en el mes.
- 3.5.- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, de tres a cinco días al mes.
- 3.6.- El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los Servicios.
- 3.7.- En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.
- 3.8.- La no utilización de la ropa de trabajo, salvo causas debidamente justificadas.
- 3.9.- El empleo de útiles, materiales, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, medios de trabajo y bienes de la empresa para los que no tuviese autorización o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, siempre que tales actuaciones no den lugar a su consideración como falta grave o muy grave.
- 4.- Serán faltas graves las siguientes:
- 4.1.- La falta de respeto debido a los o las superiores, compañeros o compañeras o personal subordinado.
- 4.2.- El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de trabajo de los o las superiores y de las funciones concretas del puesto de trabajo o la negligencia de las que se deriven o puedan derivarse, perjuicios graves para el servicio.
- 4.3.- La manifiesta desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- 4.4.- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad y salud en el trabajo establecidas, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física de la(s) persona(s) trabajadora(s) o de terceras.
- 4.5.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante 3 días al mes.
- 4.6.- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de 5 días y menos de 10 días, en el plazo de un mes.
- 4.7.- El abandono del trabajo sin causa justificada.
- 4.8.- La simulación de enfermedad o accidente.
- 4.9.- La simulación o encubrimiento de faltas de otras personas en relación con sus derechos de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- 4.10.- La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los Servicios.
- 4.11.- La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo en el Organismo.
- 4.12.- La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- 4.13.- El incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

- 4.14.- El comportamiento con infracción manifiesta del Convenio u otras disposiciones legales, que causen perjuicio notorio a una persona subordinada.
- 4.15.- La no utilización de los equipos de protección individual.
- 4.16.- El empleo reiterado de medios y equipos de la empresa, incluidos los informáticos, para los que no se tuviese autorización o para usos ajenos a las funciones del puesto de trabajo.
- 5.- Serán faltas muy graves las siguientes:
- 5.1.- La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de 3 días al mes.
- 5.2.- Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante 10 días o más al mes, o durante más de 20 días en el trimestre.
- 5.3.- La indisciplina o desobediencia en el trabajo, cuando hayan recaído al menos 3 sanciones firmes.
- 5.4.- La violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores y trabajadoras.
- 5.5.- Las ofensas verbales o físicas a la dirección o a las personas que trabajan en la empresa.
- 5.6.- La trasgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- 5.7.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- 5.8.- Haber sido objeto de sanción por la comisión de 3 faltas graves en un período de un año.
- 5.9.- El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
- 5.10.- La conducta antisindical.
- 5.11.- Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, así como cualquier conducta tipificada como acoso sexual.
- 5.12.- El manifiesto abuso de autoridad y/o el comportamiento arbitrario, con infracción manifiesta del Convenio u otras disposiciones legales, que causen perjuicio notorio a una persona subordinada.
- 5.13.- La obtención de beneficios económicos de las personas usuarias o de los servicios.
- 5.14.- Toda actuación discriminatoria por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia social o personal.
- 5.15.- La adopción de decisiones manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a la ciudadanía.
- 5.16.- La publicación o utilización indebida de secretos oficiales, así declarados por Ley o clasificados como tales.
- 5.17.- El alcoholismo o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- 5.18.- El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando del mismo pudiera derivarse un riesgo laboral grave e inminente.

5.19.- El acoso moral o conjunto de actuaciones hacia un trabajador o trabajadora que provoquen la anulación de su capacidad profesional o su deterioro psicológico.

5.20.- La utilización de medios y equipos, incluidos los informáticos, para los que no se tenga autorización y que, con notorio beneficio personal, sean empleados para la realización de trabajos particulares o ajenos a la actividad contractual de la persona trabajadora.

ARTÍCULO 51.- SANCIONES

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

1.- Por faltas leves:

1.1.- Amonestación o apercibimiento por escrito.

1.2.- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

2.- Por faltas graves:

2.1.- Suspensión de empleo y sueldo de 3 días a un mes.

2.2.- Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un período de uno a 2 años.

2.3.- Exclusión de las bolsas de trabajo en la categoría en que estaba contratado o contratada, cuando no resulte posible la aplicación de las sanciones ordinarias, de 10 días a 3 meses, contados a partir de la fecha en que se hubiera designado a la persona para la formalización de una nueva contratación.

3.- Por faltas muy graves:

3.1.- Suspensión de empleo y sueldo de uno a 3 meses.

3.2.- Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un período de 2 a 6 años.

3.3.- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

3.4.- Exclusión de las bolsas de trabajo en la categoría en que estaba contratado o contratada y de las que guarden identidad funcional con la misma, de 3 meses a 1 año, contados a partir de la fecha en que se le hubiera llamado para una nueva contratación, cuando no resulte posible la aplicación de las sanciones ordinarias.

3.5.- Exclusión definitiva de la bolsa de trabajo en la categoría en que estaba contratado o contratada y en las funcionalmente afines a aquella, siempre que no resulte posible la aplicación de las sanciones ordinarias.

3.6.- Despido.

Cuando se desprenda de las actuaciones indagatorias llevadas a cabo, y previos los informes médicos oportunos, que la comisión de alguna de las faltas tipificadas en este Convenio están directamente relacionadas con patologías adictivas susceptibles de rehabilitación, el órgano competente para resolver podrá, a instancia del trabajador o trabajadora, suspender la ejecución de la sanción que le fuera impuesta, durante un plazo máximo de 12 meses, durante los que el trabajador o la trabajadora dispondrá, en su caso, de una licencia sin sueldo, siempre que se den las siguientes circunstancias:

- Que durante el periodo de suspensión se someta a tratamiento de deshabituación en régimen de internado o ambulatorio en centros habilitados o reconocidos por la Administración.

- Que no hubiese disfrutado de una suspensión con anterioridad y con la misma finalidad.

La suspensión de la ejecución de la sanción quedará condicionada a que no abandone el tratamiento durante el periodo de licencia sin sueldo, siendo en todo caso revocada esta suspensión si incumpliere cualquiera de las condiciones establecidas. El trabajador o la trabajadora tendrá obligación de justificar el comienzo del tratamiento, su evolución así como la finalización.

Transcurrido el plazo de suspensión y acreditado que se ha seguido el tratamiento de deshabituación, se entenderá cumplida la sanción, en caso contrario se acordará la ejecución inmediata de la misma.

4.- La gradación de la sanción se hará teniendo en cuenta:

- El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.
- El daño al interés público, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.
- La reiteración o reincidencia.

ARTÍCULO 52.- PRESCRIPCIÓN.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de 6 meses sin mediar culpa de la persona expedientada.

ARTÍCULO 53.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

1.- Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario. Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la tramitación de expediente, pero sí el trámite de audiencia a la persona interesada, así como a la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras y en el caso de personal afiliado, que así lo haga constar, a la sección sindical correspondiente.

2.- La aplicación del descuento proporcional de haberes por faltas de asistencia y puntualidad no tiene naturaleza de sanción y es compatible con ésta, si procediere conforme a lo previsto en este artículo.

3.- En materia de procedimiento será de aplicación, con las lógicas adaptaciones, el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado.

4.- El procedimiento se iniciará siempre de oficio, por acuerdo del órgano competente, bien por propia iniciativa o como consecuencia de orden superior, moción razonada del personal subordinado o denuncia. El inicio se comunicará a la representación del personal y, en caso de personal afiliado, a la sección sindical correspondiente, cuando la Administración conozca tal situación.

En la tramitación del procedimiento, se tendrá en cuenta lo previsto en los apartados siguientes:

a) De iniciarse el procedimiento como consecuencia de denuncia, deberá comunicarse dicho acuerdo a la persona firmante de la misma.

b) El órgano competente para incoar el procedimiento, podrá acordar previamente la realización de una información reservada.

c) En la resolución por la que se incoe el procedimiento se nombrará un/a Instructor/a, que deberá ser un empleado público o empleada pública perteneciente al cuerpo escala o categoría de igual o superior grupo al de la persona inculpada. Asimismo se procederá al nombramiento de un/a Secretario/a que deberá tener la condición de empleado público o empleada pública.

d) La incoación del procedimiento con el nombramiento del Instructor/a y Secretario/a, se notificará a la persona sujeta a expediente, así como a las designadas para ostentar dichos cargos. Serán de aplicación al Instructor/a y al Secretario/a, las normas relativas a la abstención y recusación previstas en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. La autoridad que acordó la incoación deberá resolver sobre la abstención y la recusación en el plazo de 10 días hábiles y si se admitiera cualquiera de las dos deberá efectuarse nuevo nombramiento haciéndolo saber por escrito a la persona interesada.

Iniciado el procedimiento, la Autoridad que acordó la incoación podrá adoptar las medidas provisionales que estime oportunas para asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer.

e) El/la Instructor/a ordenará la práctica de cuantas diligencias sean adecuadas para la determinación y comprobación de los hechos y en particular de cuantas pruebas puedan conducir a su esclarecimiento y a la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción. En el supuesto de que el motivo de la incoación sea el padecimiento de patologías adictivas susceptibles de rehabilitación, se solicitará informe del servicio médico de la Administración.

f) El/la Instructor/a como primeras actuaciones, procederá a recibir declaración de la persona presuntamente inculpada y a evacuar cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación o denuncia que motivó la incoación del expediente y de lo que aquella hubiera alegado en su declaración.

g) A la vista de las actuaciones practicadas y en un plazo no superior a un mes, contado a partir de la incoación del procedimiento, el Instructor o Instructora formulará el correspondiente pliego de cargos, comprendiendo en el mismo los hechos imputados, con expresión en su caso, de la falta presuntamente cometida, y de las sanciones que puedan ser de aplicación.

El pliego de cargos deberá redactarse de modo claro y preciso en párrafos separados y numerados por cada uno de los hechos imputados al trabajador o trabajadora.

El pliego de cargos se notificará a la persona inculpada concediéndosele un plazo de 10 días para que pueda contestarlo con las alegaciones que considere convenientes a su defensa y con la aportación de cuantos documentos considere de interés.

h) Contestado el pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, el Instructor/a podrá acordar la práctica de las pruebas solicitadas que juzgue oportunas, así como la de todas aquellas que considere pertinentes.

El/la Instructor/a podrá denegar la admisión y práctica de las pruebas para averiguar cuestiones que considere innecesarias, debiendo motivar la denegación, sin que contra esta resolución quepa recurso de la persona inculpada.

Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en derecho.

i) El/la Instructor/a formulará dentro de los diez días siguientes a la finalización de las diligencias del párrafo anterior, la propuesta de resolución en que fijará con precisión los hechos, y hará la valoración jurídica de los mismos para determinar la falta que se estime cometida, señalando la responsabilidad del trabajador o de la trabajadora así como la sanción a imponer. La propuesta de resolución se notificará por el/la Instructor/a a la persona interesada para que, en el plazo de 10 días hábiles, pueda efectuar alegaciones. Asimismo, se dará traslado al órgano de representación unitaria que corresponda y a la representación sindical que hubiera comparecido al inicio del procedimiento para que en el mismo plazo puedan ser oídos.

j) Oída la persona inculpada o transcurrido el plazo sin alegación alguna, se dará traslado del expediente a la autoridad competente que adoptará la decisión de sancionar, no sancionar u ordenar nuevas diligencias para esclarecer puntos confusos del expediente. En este último caso se dará traslado de las mismas al trabajador o trabajadora para que, en el plazo de 10 días hábiles, alegue lo que estime conveniente.

k) La resolución que ponga fin al procedimiento sancionador deberá contener los hechos probados, la falta cometida, preceptos en que aparece tipificada, trabajador o trabajadora responsable, sanción impuesta y

fecha de efectos; asimismo deberán constar los recursos que procedan, el órgano ante el que deban de interponerse y el plazo para su interposición.

1) La resolución se notificará a la persona interesada, al órgano de representación de personal correspondiente y a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento.

5.- La iniciación de un procedimiento penal no impedirá la incoación de expedientes disciplinarios por los mismos hechos, pero suspenderá la tramitación del expediente disciplinario, en tanto no recaiga resolución judicial firme.

ARTÍCULO 54.- RESPONSABILIDADES.

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

Toda persona trabajadora podrá dar cuenta por escrito de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Administración abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda, previa comunicación y audiencia a la representación de los trabajadores y las trabajadoras, así como al Sindicato al que la persona estuviera afiliada; en caso de no estar afiliada se comunicará y dará audiencia a las organizaciones sindicales firmantes.

CAPÍTULO X: DERECHOS SINDICALES, FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL Y ASISTENCIA SOCIAL

ARTÍCULO 55.- DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y DE LAS TRABAJADORAS.

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

1.- Realización de asambleas fuera de las horas de trabajo y en locales propiedad de la Administración.

A) Asambleas de carácter general.-

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

A los efectos de lo anterior, las asambleas parciales de los diferentes turnos se considerarán como una sola.

B) Asambleas de carácter sectorial.-

Podrán ser convocadas en iguales condiciones a las señaladas en el apartado anterior. En todo caso, el porcentaje del 20% del total de la plantilla se entenderá referido al de los componentes del grupo profesional de que se trate.

2.- Realización de asambleas dentro de las horas de trabajo:

A) Los Comités de Empresa dispondrán de hasta 24 horas anuales para la realización de asambleas dentro del horario de trabajo.

B) Las asambleas convocadas con media hora de antelación al término de la jornada o que finalicen dentro de la primera media hora de la misma no serán computables dentro del número de horas a que

se refiere el párrafo anterior. Las convocadas fuera de las horas citadas se computarán a estos efectos por su duración total.

C) Las condiciones de convocatoria serán las mismas previstas en el apartado 1.

3.- En todo momento quien convoque garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas.

4.- Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se descuente en su nómina el importe de la cuota sindical.

ARTÍCULO 56.- DERECHOS DEL COMITÉ DE EMPRESA Y DELEGADOS Y DELEGADAS DE PERSONAL

1.- Los miembros de los Comités de Empresa, a excepción de aquellos a los que la legislación vigente les otorga un crédito horario de 40 horas, dispondrán de un crédito de 35 horas mensuales. Los Delegados de Personal dispondrán de un crédito de 35 horas mensuales.

2.- Los miembros del Comité de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal gozarán de las garantías a que se refieren los apartados a), b) y c) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores durante un período de 3 años después del cese en el cargo.

3.- El Comité de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal dispondrán de locales adecuados y de los medios necesarios para el desarrollo de sus actividades. Igualmente, tendrán acceso a la utilización de fotocopiadoras y otros medios de reproducción existentes en los centros de trabajo para su uso en tareas de información directamente relacionadas con su representación en el centro.

Igualmente dispondrán de tabloneros de anuncios, en las sedes centrales de cada Consejería que serán propios y diferenciados de los de la Administración y Secciones Sindicales, para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones estimen pertinentes y tengan relación con su actividad. Dichos tabloneros se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue fácilmente al personal.

4.- Al Comité de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal será suscrito por cuenta de la Administración a un ejemplar del Boletín Oficial del Principado de Asturias.

5.- La Administración del Principado de Asturias y los organismos integrados en este Convenio abonarán a los miembros del Comité de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal, de sus ámbitos respectivos, gastos de desplazamiento y dietas, en los siguientes casos:

A) Siempre que acudan a reuniones convocadas por la Administración.

B) Por asistencia a reuniones ordinarias del Comité hasta 2 desplazamientos al mes cuando se celebren en localidad distinta a donde radique su puesto de trabajo, y se les convoque formalmente a reuniones de tal órgano de representación.

El Comité de Empresa queda obligado a presentar, previa liquidación, la relación detallada de gastos que se abonará con carácter trimestral.

6.- Mensualmente se remitirá al Comité de Empresa una copia de la nómina del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio.

7.- Los y las representantes del personal tendrán acceso al cuadro horario y listados de control horario, así como a los modelos TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social.

8.- Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados y Delegadas de Personal dispondrán de un documento acreditativo de su condición de representantes sindicales.

ARTÍCULO 57.- ORGANIZACIONES SINDICALES Y SECCIONES SINDICALES

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

Las Organizaciones Sindicales podrán, de conformidad con los requisitos exigidos en cada caso, designar los delegados y delegadas sindicales con derecho a crédito horario que les correspondan, de conformidad con lo previsto en el Acuerdo de Derechos y Garantías Sindicales que en cada momento resulte de aplicación.

A cada Organización Sindical le corresponderá el crédito de horas resultante de acumular las generadas por sus representantes en los órganos de representación unitaria y las correspondientes a los delegados y delegadas de las Secciones Sindicales.

El uso y distribución del crédito horario se realizará de acuerdo con lo estipulado en el Acuerdo sobre Derechos y Garantías Sindicales vigente en cada momento.

La Administración del Principado de Asturias y las Centrales Sindicales se comprometen al intercambio de información sobre cómputo del uso de horas a petición de cualquiera de las partes.

Las Secciones Sindicales constituidas, tendrán los siguientes derechos:

- a) Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los órganos de representación unitaria, tendrán derecho a un tablón de anuncios sindical en cada centro. Tendrán derecho igualmente al uso de locales sindicales.
- b) Convocar reuniones en las mismas condiciones que los Comités de Empresa.
- c) La Sección Sindical de cada sindicato que haya obtenido más del 10 % de los votos válidamente emitidos en las elecciones a un Comité de Empresa, siempre que éste represente a más de 250 personas trabajadoras, podrá designar 2 delegados o delegadas sindicales sin derecho a crédito horario.

2.- Serán funciones de los delegados y delegadas sindicales:

- a) Representar y defender los intereses del Sindicato al cual pertenecen y de sus personas afiliadas en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre el Sindicato y la Dirección de los respectivos centros.
- b) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad y Salud y Comisión Paritaria, con voz y sin voto.
- c) Tendrán acceso a la misma información y documentación que deba ser puesta a disposición del Comité de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal, y miembros de la Comisión Paritaria, teniendo obligación de guardar sigilo profesional en las materias en que legalmente proceda. Igualmente tendrán idénticas garantías y derechos a los reconocidos por Ley o Convenio a los Comités de Empresa, siendo oídos y oídas por la Administración en aquellos problemas de carácter colectivo que afecten al personal en general y a las personas afiliadas del Sindicato.

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

- a) En materia de despidos y sanciones, cualquiera que sea su calificación que afecten a los trabajadores y trabajadoras con afiliación al Sindicato al momento de producirse el hecho que origine la sanción. A estos efectos, la Administración, salvo declaración expresa de la persona interesada, presumirá la existencia de afiliación cuando esté procediendo al descuento en la nómina del trabajador o trabajadora de la cuota sindical.

b) En materia de reestructuración de plantillas, regulaciones de empleo, traslados no voluntarios de personal a centros de trabajo distintos y, en general, sobre todo proyecto o acción empresarial que suponga modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

4.- En materia de reuniones, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

5.- Los Delegados y Delegadas ceñirán su actuación a la realización de las funciones sindicales que le sean propias.

6.- Cada Delegado o Delegada de Sección Sindical dispondrá de un crédito de 40 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones. En el supuesto de que concurra en la misma persona la doble representación, unitaria y sindical, se permitirá la acumulación de las horas correspondientes a ambas representaciones.

ARTÍCULO 58.- FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL.

PRIMERO.- De conformidad con lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y al objeto de facilitar la promoción, formación y perfeccionamiento profesional, el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, y conforme al ámbito de aplicación personal que se determine en los correspondientes planes de formación, tendrá los siguientes derechos, según la clase de estudios y formación que a continuación se indican:

A.- ESTUDIOS PARA LA OBTENCIÓN DE UN TÍTULO ACADÉMICO O PROFESIONAL, AÚN CUANDO NO ESTÉN RELACIONADOS ESTRICTAMENTE CON EL TRABAJO DESARROLLADO

Para la asistencia a los cursos correspondientes a estos estudios, se otorgará a la persona interesada preferencia para elegir turno de trabajo, siempre que no se perjudiquen los derechos de otra persona trabajadora, y tendrá derecho a la adaptación de su jornada ordinaria de trabajo, cuando la organización y necesidades del servicio lo permitan. Asimismo tendrá derecho a la concesión de permisos retribuidos para la preparación de exámenes liberatorios y concurrir a exámenes en los términos establecidos en el artículo 26.

B.- ACTUALIZACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL.

Con el fin de actualizar y perfeccionar sus conocimientos profesionales, el trabajador o trabajadora tendrá derecho una vez al menos cada 2 años, a la asistencia a un curso, organizado por la Administración del Principado de Asturias o fuera del ámbito de esta Administración conforme a los siguientes criterios:

1.- Cursos y actividades formativas que se realicen en interés de la Administración:

1.1.- Los cursos que deban realizarse en régimen de plena dedicación, y en interés de la organización, conllevarán un permiso retribuido durante el tiempo de duración del mismo.

1.2.- Los cursos que no exijan plena dedicación, y deban realizarse en interés de la organización, conllevarán un permiso retribuido durante las horas de duración de los mismos que coincidan con el horario de trabajo.

1.3- Seminarios, Mesas Redondas y Congresos. La Administración del Principado de Asturias y los Organismos integrados en este Convenio, podrán enviar, dentro de la jornada laboral al personal a Seminarios, Mesas Redondas o Congresos, referentes a su especialidad o trabajo específico cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para el Servicio, y su asistencia será obligatoria; se atenderán las circunstancias personales acreditadas por el personal.

Cuando sea el propio trabajador o la propia trabajadora quien lo solicite, la Administración adoptará la decisión pertinente en función de la materia de que se trate, así como del interés del mismo para la organización.

En caso de concurrencia de solicitudes, y a salvo las necesidades del Servicio, la asistencia tendrá carácter rotatorio.

1.4- Cursos en los que la Administración imponga la obligación de asistir.

La Administración podrá organizar, siempre que coincidan con el horario del trabajador o trabajadora, cursos de actualización y perfeccionamiento profesional, cuya asistencia será obligatoria, si la Dirección del centro lo considera conveniente.

2.- Cursos relacionados con el puesto de trabajo o la carrera profesional:

Para facilitar la formación y el reciclaje profesional, la Administración del Principado de Asturias se compromete a la concesión de 40 horas al año como máximo para asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el curso se celebre fuera de la Administración y el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o su carrera profesional en la Administración.

C.- CURSOS DE RECONVERSIÓN Y CAPACITACIÓN PROFESIONAL

La Administración del Principado de Asturias organizará, bien directamente o en concierto con centros oficiales, cursos de reconversión y capacitación profesional con el objetivo de mantener una formación permanente de su personal y su adaptación a nuevos perfiles profesionales, especialmente de quien pertenezca a categorías de menor cualificación, y según las siguientes modalidades:

- 1) Reconversión profesional para asegurar la estabilidad del personal en su empleo, en los supuestos de transformación o modificación funcional de los servicios.
- 2) De capacitación profesional para la adaptación del personal a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo.

En ambos supuestos, el tiempo de asistencia al curso se considerará como de trabajo efectivo, y los representantes del personal podrán proponer la necesidad de cursos de esta naturaleza, especificando las condiciones de acceso a los mismos, los baremos de aprovechamiento y el sistema de su celebración en régimen descentralizado; dicha propuesta será informada por la Comisión Mixta Paritaria de acuerdo con las funciones asignadas a la misma.

SEGUNDO.- En todo caso se garantiza una participación del personal sujeto al presente Convenio en las actividades, cursos, seminarios y análogos, organizados por el Instituto Asturiano de Administración Pública “Adolfo Posada”, en igualdad de condiciones que el personal funcionario de la Administración del Principado de Asturias.

TERCERO.- Apreciada la necesidad, por parte de la Administración u Organismo de que se trate, de realizar las actividades formativas que redunden en interés de la organización, se procederá, bien de oficio o a instancia de los trabajadores y las trabajadoras, a la designación de quienes deban asistir a las mismas. La designación será facultad del órgano competente de la Consejería u Organismo de adscripción del trabajador o trabajadora, que valorará las solicitudes al respecto formuladas por las posibles personas interesadas. En tal caso se abonarán además del salario, los gastos de viaje, dietas y matrícula que corresponda, pudiendo solicitar anticipadamente el abono de los mismos, todo ello con arreglo al sistema general previsto para el personal al servicio de la Administración del Principado de Asturias.

CUARTO.- La Administración del Principado de Asturias mantendrá el esfuerzo formativo que venga realizando, de tal forma que no se suplan créditos o fondos destinados a formación por los fondos que se recibieran para la formación continua, y propondrá que se mantenga, como mínimo, el porcentaje que sobre la masa salarial se esté destinando a la formación.

QUINTO.- El tiempo de asistencia a cursos de formación organizados por la Administración, y los convocados al amparo de los acuerdos relativos a formación continua en las Administraciones Públicas, se computará como tiempo de trabajo a todos los efectos cuando coincida con el horario y jornadas hábiles con carácter general o, en su caso, particular que tenga establecido el empleado o empleada.

Se promoverá ante el Instituto Asturiano de Administración Pública “Adolfo Posada”, que los horarios de los cursos dirigidos a personal que realice jornadas especiales se adapten a sus necesidades.

ARTÍCULO 59.- AYUDAS POR ESTUDIOS.

El Principado de Asturias reservará fondos para acción social dirigida a sus empleados y empleadas, cuya cuantía será negociada con la representación sindical con carácter general para todo el personal y dentro de los programas de formación y perfeccionamiento profesional, ayudas para estudios del personal y ayudas para estudios de hijos y/o hijas del personal y de rehabilitación de hijos y/o hijas con minusvalías.

Las bases de su concesión, que serán negociadas en la correspondiente mesa de seguimiento, serán comunes para todo el personal del Principado de Asturias y de los Organismos Públicos integrados en este Convenio y conformes con la normativa vigente en cada momento.

La Administración se compromete a negociar, con la entidad de crédito que sea más conveniente a los intereses del personal la consecución de préstamos en condiciones favorables de interés.

CAPÍTULO XI: SALUD LABORAL

ARTÍCULO 60.- SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

En materia de Salud Laboral la actividad desarrollada en el ámbito de la Administración y Organismos Públicos firmantes se someterá a las prescripciones de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y a sus disposiciones de desarrollo o complementarias.

Considerando que los empleados públicos y las empleadas públicas tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y su salud en el trabajo, la Administración y Organismos Públicos firmantes de este Convenio 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 este sentido, y manteniendo permanentemente abierta en el tiempo la voluntad de promover, formular y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos del párrafo anterior, acuerdan:

- a) El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
- b) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud del personal en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- c) La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas para la vigilancia de su eficacia.
- d) La información y formación del personal.
- e) La determinación de los medios para la prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- f) La vigilancia de la salud del personal en relación con los riesgos derivados del trabajo.
- g) La información y asesoramiento a los órganos de participación y representación.

Con el fin de garantizar la homologación en materia de salud laboral entre personal funcionario y laboral, los acuerdos para la adaptación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se adoptarán en el ámbito que legalmente corresponda conforme a lo establecido en la ley 7/1990, de 19 de julio, de Negociación Colectiva y Participación en las Condiciones de Trabajo de los Empleados Públicos.

ARTÍCULO 61.- COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD

1.- El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Administración y Organismos Públicos en materia de prevención de riesgos.

2.- La determinación de los ámbitos de implantación de los Comités de Seguridad y Salud, corresponde a la Mesa de Negociación competente para la adaptación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Los Comités se regirán por el reglamento de funcionamiento de los Comités Sectoriales de Seguridad y Salud del Principado de Asturias y el resto de la normativa que resulte de aplicación.

3.- Los Comités de Seguridad y Salud participarán activamente en los planes y programas de formación, evaluación de riesgos, promoción y difusión de las condiciones de seguridad y salud laboral, todo ello conforme a las competencias que les atribuye sus normas de funcionamiento.

4.- En lo no contemplado en este artículo, se estará a lo dispuesto en los artículos 38 y 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas que resulten de aplicación.

5.- La Administración proporcionará a los miembros de cada Comité la formación necesaria básica de al menos 50 horas sobre Prevención de Riesgos Laborales.

ARTÍCULO 62.- SALUD MEDIOAMBIENTAL LABORAL.

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

ARTÍCULO 63.- ACTUACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN.

1.- La Administración del Principado de Asturias y los Organismos Públicos firmantes adoptarán las medidas oportunas para la aplicación de una adecuada política de Seguridad y Salud Laboral en sus Organismos y centros de trabajo, así como para facilitar la participación del personal sin menoscabo de lo dispuesto en el Reglamento de Funcionamiento de los Comités Sectoriales de Seguridad y Salud del Principado de Asturias, y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias de las personas que contrate, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para las propias personas trabajadoras, o para sus compañeros o compañeras o terceros o terceras. La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por los distintos servicios de la Administración y Organismos Públicos firmantes o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre el trabajador o trabajadora. Las personas responsables de cada centro de trabajo informarán a cada trabajador y trabajadora sobre la forma de usar y/o manejar sustancias, productos, nuevas tecnologías, así como de todo aquello que pudiese suponer riesgo para su salud.

2.- En la evaluación de riesgos se seguirán los criterios legalmente previstos, pudiendo tomar en consideración para la misma el análisis estadístico o causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en el centro de trabajo, la detección e identificación de los riesgos y de los agentes materiales que puedan ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención utilizados hasta el momento. La política de seguridad y salud laboral se planificará anualmente para cada centro de trabajo. En todo caso deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o frecuencia, y para poner en práctica sistemas o medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación del personal que sean necesarios.

En la evaluación y planificación de riesgos laborales, participarán los Comités Sectoriales de Salud Laboral, conforme a lo dispuesto en el Reglamento de funcionamiento de los mismos.

3.- Para la elaboración de los planes de emergencia y evacuación, programas de Salud Laboral y Prevención de Riesgos, así como para su realización y puesta en práctica, los diferentes Organismos de la Administración dispondrán de los equipos y medios técnicos especializados, conforme a lo que establezca el plan de prevención, contando necesariamente con los Comités de Seguridad y Salud, según lo establecido en el Reglamento de Funcionamiento de los mismos.

4.- La Administración del Principado de Asturias y los Organismos firmantes de este Convenio, tenderán a la adopción de medidas preventivas y recuperadoras del personal que padezca alcoholismo, toxicomanías u otras adicciones consideradas patológicas.

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

ARTÍCULO 64.- DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN.

1.- Los Delegados y Delegadas de Prevención son los y las representantes del personal con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Podrán ser delegados y delegadas de prevención cualquier empleado público o empleada pública, conforme a los criterios presentes en el vigente Acuerdo de la Mesa General de Negociación para la determinación de condiciones de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en el Principado de Asturias.

2.- Los Delegados y Delegadas de Prevención dispondrán de los medios necesarios para el desarrollo de sus actividades. Asimismo tendrán el derecho a destinar el tiempo de trabajo necesario para el desarrollo de sus funciones, con el consiguiente abono de los gastos originados en el ejercicio de sus funciones, con arreglo todo ello a los términos presentes en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, en el Acuerdo de la Mesa General de Negociación para la determinación de condiciones de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en el Principado de Asturias y en el Reglamento de Funcionamiento de los Comités Sectoriales de Seguridad y Salud del Principado de Asturias.

ARTÍCULO 65.- ELEMENTOS DE PROTECCIÓN.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras dispondrán de los elementos de protección personal que determinan las normas de salud laboral y seguridad. Los Comités de Seguridad y Salud podrán proponer, en el ejercicio de sus funciones, nuevos elementos y/o la modificación de estos equipos, así como su adecuada renovación.

En lo no contemplado en este artículo se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 773/97, de 30 de mayo.

ARTÍCULO 66.- CAPACIDAD DISMINUIDA Y PUESTOS COMPATIBLES.

1.- El personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio que acredite razones de salud que hagan preciso adaptar el puesto de trabajo que vengan ocupando o que justifiquen el traslado a otro puesto de trabajo deberán solicitarlo ante el titular de la Consejería en la que vengan prestando servicios.

La solicitud será evaluada por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales quien emitirá informe especificando las tareas y los medios o condiciones en que pueda realizar las mismas. La solicitud y el informe serán evaluados en una comisión paritaria creada integrada por un número igual de miembros de la Administración, uno de los cuales necesariamente adscrito al Servicio de Prevención, y las organizaciones sindicales firmantes del Convenio, que determinará si resulta posible la adaptación del puesto de trabajo a la capacidad del trabajador/a afectado/a.

2.- En el caso de que no fuera posible la adaptación del puesto de trabajo se iniciarán las actuaciones conducentes a identificar un puesto de trabajo vacante, dotado presupuestariamente, que ya haya sido objeto de, al menos un concurso de traslados, y de necesaria cobertura que pueda ofertarse al interesado. El puesto

de trabajo tendrá que estar configurado con los mismos complementos de destino y específico que el que viniera desempeñando el interesado quien deberá acreditar los requisitos exigibles para su desempeño.

De no existir puestos que reúnan las características señaladas podrá ofertarse el traslado a un puesto de trabajo de nivel inferior al que viniera desempeñando el interesado.

3.- El traslado del puesto de trabajo deberá contar con el consentimiento del interesado manifestado por escrito en el plazo máximo que se establezca.

El puesto de trabajo asignado tendrá carácter definitivo cuando el trabajador o la trabajadora ocupara con tal carácter su puesto de origen.

4.- Finalizado el procedimiento se dictará resolución por el órgano competente en materia de función pública.

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

6.- La Administración del Principado de Asturias hará accesible los locales de los puestos de trabajo al personal en condiciones físicas disminuidas, eliminando las barreras y obstáculos que dificulten su movilidad física y atendiendo a las prescripciones de la Ley de Supresión de Barreras Arquitectónicas.

ARTÍCULO 67.- TRABAJOS EXPUESTOS A RIESGOS AMBIENTALES.

En las actividades en las que exista riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores y de las trabajadoras, por agentes biológicos, se concederá a los trabajadores y a las trabajadoras, dentro de la jornada, 10 minutos para su aseo personal antes de la comida y otros 10 antes de abandonar el trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 7 del Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo.

En aquellas actividades en las que para su realización se exija un esfuerzo físico extraordinario o en las que concurren circunstancias de especial penosidad derivadas de las condiciones anormales de temperatura o humedad, la jornada ordinaria no podrá exceder de 6 horas.

Cuando las aludidas circunstancias de temperatura o humedad, u otras igualmente penosas se presenten de forma extremada y continuada, o se hagan de forma simultánea 2 o más de ellas (agua a baja temperatura o cayendo directamente sobre los trabajadores, etc.), en estos casos se paralizará el trabajo y se empleará a los trabajadores y a las trabajadoras en labores propias de su puesto de trabajo que tengan que realizarse bajo cubierta. La Administración determinará la reducción de los tiempos máximos de exposición, en caso de que en el Comité de Seguridad e Salud no se hubiese llegado al acuerdo al respecto.

Lo anterior no será de aplicación en aquellos casos en que la actividad esté causada o motivada por las citadas condiciones climatológicas, siempre que se cumplan las medidas determinadas por la legislación vigente sobre Seguridad e Higiene.

ARTÍCULO 68- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.

Los trabajadores y trabajadoras o grupos de trabajadores y trabajadoras que por sus características personales, laborales o por cualquier otra circunstancia presenten un mayor riesgo o vulnerabilidad de su

salud presente o futura recibirán protección de manera específica y tendrán mayor control y vigilancia de su salud.

El personal de la Administración del Principado de Asturias tendrá derecho a reconocimientos médicos que se practicarán con cargo a la Administración:

- a) Se establecerá un calendario general de reconocimientos médicos, en la forma y condiciones que se determinen, una vez al año.
- b) El personal de riesgo por las características de su puesto de trabajo o que esté en contacto con personas o fuentes de contagio, tendrá derecho a que se realicen pruebas de vigilancia de la salud específicas que resulten necesarias para la prevención, control y seguimiento de riesgos determinados, incluyendo analíticas, vacunaciones y pruebas específicas.

En el supuesto de que por razones ajenas a la voluntad de la persona trabajadora no pudiera realizar el reconocimiento médico conforme al calendario de su centro, podrá solicitar su incorporación a los turnos que se estén realizando.

El tiempo de asistencia en los apartados anteriores del presente artículo, se considerará tiempo de trabajo efectivo correspondiendo a la Administración el abono de los gastos de desplazamiento y dietas correspondientes de acuerdo a lo establecido en el Decreto sobre indemnizaciones por razón del Servicio en la Administración del Principado de Asturias.

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

ARTÍCULO 69.- GARANTÍA DE CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Las personas responsables de los centros de trabajo que tengan contratado, o subcontratado con otras empresas la realización de obras o de servicios que se desarrollen en su propio centro de trabajo, vigilarán el cumplimiento por dichas empresas de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales.

A tal efecto se exigirá a las empresas contratistas los planes de seguridad y salud de la empresa, así como la formación básica del personal en materia de seguridad.

Las entidades fabricantes, importadoras y suministradoras deberán proporcionar a los centros de trabajo, y éstos recabar de aquéllas, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzca sin riesgos para la seguridad y salud del personal.

ARTÍCULO 70.- READMISIÓN DE LA PERSONA TRABAJADORA DECLARADA INCAPAZ O INVÁLIDA EN LOS SUPUESTOS DE RECUPERACIÓN DE LA CAPACIDAD LABORAL

El personal fijo que como consecuencia de haberle sido reconocida una incapacidad permanente total o absoluta hubiese cesado en esta Administración y después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional hubiera recobrado su plena capacidad laboral, tendrá preferencia absoluta para su readmisión con carácter provisional, en la primera vacante no reservada legalmente o afectada por una convocatoria que posibilite su ingreso, siempre que dicha vacante esté incluida en su categoría o grupo profesional.

Cuando no exista vacante en su misma categoría y sí en otra inferior, y siempre que acredite la aptitud necesaria para el desempeño de las funciones propias de la categoría inferior se le podrá adscribir provisionalmente a ésta.

El personal fijo que haya cesado en esta Administración por haberle reconocido una incapacidad permanente y después de haber recibido las prestaciones de recuperación profesional continuara afecto de una incapacidad permanente parcial, tendrá preferencia absoluta para su readmisión en la primera vacante que se produzca y que resulte adecuada a su capacidad laboral.

En lo no previsto en este artículo se seguirán los criterios del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo.

ARTÍCULO 71.- SEGUROS DE RESPONSABILIDAD CIVIL Y ACCIDENTES

La Administración garantizará una póliza de seguro que cubra la responsabilidad civil derivada del ejercicio de la actividad profesional del personal acogido al presente Convenio.

Igualmente suscribirá en favor del personal afectado por este Convenio, un seguro colectivo de accidentes para cubrir los riesgos de muerte e incapacidad permanente producidos por accidente laboral.

Los capitales asegurados serán de las siguientes cuantías:

- Muerte 23.538 €
- Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez 35.558 €
- Incapacidad Permanente Total 17.528 €

La contratación que se efectúe se regirá por la normativa general de contratos. Las bases técnicas de la contratación serán informadas por la Comisión Paritaria, que designará dos representantes sindicales en la correspondiente mesa de contratación. Firmada la póliza se dará copia de las mismas a los Sindicatos integrantes de la Comisión Paritaria.

La Administración compensará al personal de los daños evaluables económicamente que sufran en sus enseres personales como consecuencia directa del desempeño de las funciones de su puesto de trabajo y que no se hayan producido por culpa o negligencia del trabajador o la trabajadora.

CAPÍTULO XII: ANTIGÜEDAD

ARTÍCULO 72.- ANTIGÜEDAD

1.-Reconocimiento de servicios previos.

La Administración, previa solicitud de la persona interesada, reconocerá al personal laboral fijo la totalidad de los servicios indistintamente prestados por ellos, en cualquiera de las Administraciones Públicas, con carácter previo a su ingreso o reingreso en la correspondiente categoría profesional.

El inicio de los efectos económicos del reconocimiento será el del primero del mes siguiente a la solicitud.

2.-Antigüedad.

Al personal temporal se le considerará el tiempo trabajado, en cualquier Administración Pública, a efectos de asignación del complemento por antigüedad.

CAPÍTULO XIII: REVISIÓN Y GARANTÍA SALARIAL

ARTÍCULO 73.- GARANTÍA SALARIAL

El personal que a la firma del presente Convenio venga percibiendo cantidades en concepto de Complementos Personales de Garantía o cualquier otro complemento retributivo personalizado, conservará el derecho a mantenerlos sin que le sea absorbido por el incremento general pactado en este Convenio o por futuros incrementos anuales, salvo en el supuesto del incremento que sea consecuencia de un cambio en el nivel del complemento de destino, o de un proceso de reclasificación, en cuyo caso se absorberán por el importe resultante de tales cambios.

Los incrementos que se pacten durante la vigencia de este Convenio afectarán no sólo a los conceptos estrictamente retributivos, sino también a todos aquellos otros que en el presente Convenio tengan una

determinada y concreta cuantificación económica, con excepción de los complementos que tengan una configuración de garantía o personalizada.

Asimismo se instrumentarán las medidas tendentes a paliar los desajustes retributivos que pudieran afectar al personal como consecuencia de la evolución económica en el presente y futuros ejercicios.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- El personal adscrito a la Ciudad Residencial de Perlorá tendrá derecho a manutención cuando su horario de trabajo sea coincidente con el horario "ordinario" de comidas.

El personal fijo discontinuo, así como el personal temporal, cuyo horario de trabajo no le permita disponer de transporte público para desplazarse de su domicilio a la Ciudad de Vacaciones y viceversa, podrá alojarse en los lugares habilitados a este efecto durante las jornadas laborales en que se produzca dicha contingencia.

En ambos casos se presentará a la gerencia del centro un calendario de limpieza obligatoria de dichas dependencias elaborado por el propio personal beneficiario, a cumplir por el mismo fuera de horas de trabajo.

El material fungible será por cuenta de las personas beneficiarias.

Segunda.- Para el personal laboral destinado en la Estación Invernal y de Montaña de Valgrande-Pajares, junto a los conceptos retributivos previstos, se establece el siguiente complemento en especie:

a) Por transporte: es el servicio que la Estación viene obligada a prestar para facilitar el transporte del personal al puesto de trabajo desde las localidades de Pajares y Busdongo y su importe vendrá determinado por el gasto que ocasiona a la Estación el cumplimiento del servicio.

b) Comida: se abonará en la cuantía prevista en las tablas salariales vigentes en cada ejercicio, bien al trabajador o trabajadora, bien al establecimiento en que se preste el servicio y por los días realmente trabajados.

Tercera.- No obstante lo establecido con carácter general en el régimen de indemnizaciones por razón del servicio, el personal adscrito a las Direcciones Generales con competencias en materia de Carreteras y de Transportes, que realice sus servicios en régimen de jornada partida y no tenga punto de trabajo fijo, percibirá una indemnización por importe de media manutención aún cuando su desplazamiento tenga lugar dentro del concejo en que se encuentre localizado su centro de trabajo de adscripción.

Cuarta.- El personal adscrito a la extinta Consejería de Infraestructuras y Vivienda que realice sus servicios en régimen de jornada partida disfrutarán de una pausa de 20 minutos computables como de trabajo efectivo.

Quinta.- El personal adscrito a las Residencias dependientes de la Consejería con competencia en materia de Cultura, de centros de la Consejería competente en materia de Asuntos Sociales y Organismo Autónomo ERA, y el personal destinado en el Centro de Responsabilidad Penal de Menores de Sograndio tendrá derecho a manutención cuando su horario de trabajo sea coincidente con el horario "ordinario" de comidas.

Deberá permanecer en el comedor del centro durante la realización de la comida de las personas usuarias, el personal cuya presencia sea necesaria por razón de la función que desempeñan, y dentro de su horario de trabajo.

Sexta.- El alumnado trabajador de Escuelas Taller y Talleres de Empleo percibirá como mínimo las retribuciones que en función de la modalidad de contratación que regule su relación laboral, se determine en los Programas Nacionales de Escuelas y Talleres de Empleo.

Como actuación encuadrada en la fase de inserción laboral del programa de Escuelas Taller y Talleres de Empleo, el alumnado trabajador que finalice los módulos de formación y reciba el diploma correspondiente, que acredite el nivel académico requerido para el acceso a los grupos de titulación correspondiente a la categoría de que se trate, será llamado de oficio a las pruebas para la constitución de bolsas de trabajo en el ámbito de este Convenio.

Los diplomas expedidos por las Escuelas Taller y los Talleres de Empleo, serán valorados para el acceso a puestos de trabajo en la Administración en el apartado de méritos (fase de concurso) y en la valoración correspondiente si se tratare de promoción interna.

En los procesos de evaluación formativa de las Escuelas Taller se garantiza la participación, a efectos informativos, de la representación sindical del alumnado trabajador, o en su defecto, de las Secciones Sindicales.

Al alumnado trabajador, una vez superada la fase de formación (becarios y becarias), se le contratará con carácter general siempre que supere la evaluación realizada en cada fase, salvo que por finalización o iniciación del proyecto no sea posible.

Séptima.- El personal transferido del INSERSO del grupo B que realice jornadas de guardia nocturna en la que tenga que asumir responsabilidad especial en el centro por razón de ser la persona encargada de las incidencias sanitarias durante la guardia, percibirá en concepto de responsabilidad nocturna la diferencia entre lo que venía percibiendo por concepto de nocturnidad y la que se establece para dicho concepto en este Convenio.

Octava.- Los puestos de trabajo correspondientes a categorías profesionales establecidas en el presente Convenio cuyas funciones correspondan por virtud de las normas de la Función Pública o de las Leyes que en el futuro se promulguen a Cuerpos/Escalas funcionariales se entenderán a extinguir con ocasión de la creación de los correspondientes Cuerpos o Escalas.

Novena.- Cuando por necesidades organizativas o de otra índole se produzca el traslado de un trabajador o trabajadora del Principado de Asturias sujeto al ámbito personal de un Convenio distinto, con carácter previo se negociará con el Comité de Empresa su encuadre en el presente Convenio. Para la aplicación de lo aquí dispuesto será requisito que se recoja idéntica disposición en el Convenio de procedencia.

Décima.- Como Anexo II al presente Convenio se incluye la dotación de prendas de trabajo a facilitar al personal de los distintos centros. En aquellos casos donde no se determine con precisión la calidad de las prendas de trabajo será necesario recabar la conformidad del Comité de Empresa para la determinación de las condiciones de las prendas que mejor se adecuen a la seguridad, salud y comodidad del personal según los servicios que presta, todo ello en función de la mejor elección en el marco de las disponibilidades presupuestarias. En todo caso corresponde a los Comités de Seguridad y Salud la determinación de las características básicas de los equipos de trabajo.

En caso de posibles minusvalías y en el de trabajadoras en estado de gestación la Administración adaptará la dotación de las prendas de trabajo a las necesidades de las personas trabajadoras.

Con independencia del vestuario relacionado será de obligatoria entrega cualquier elemento de vestuario que por razones de seguridad o salud se determine por los Órganos competentes en materia de Salud Laboral.

Las calidades y características de las prendas de trabajo serán adecuadas al uso a que van destinadas y a la duración prevista.

En el procedimiento de contratación de los suministros de vestuario se dará participación a los órganos de representación de personal, tanto en la determinación de las condiciones técnicas del suministro como en la selección de las ofertas que se presenten.

Decimoprimer.- El personal del IDEPA que por razones de servicio tenga que realizar desplazamientos al extranjero o en territorio nacional, en viajes institucionales (incluidos los viajes preparatorios de éstos), misiones empresariales y asistencia a ferias, u otros eventos en los que el alojamiento se encuentre previamente organizado, será autorizado a ir en régimen de resarcimiento de gastos, de forma que sea resarcido por la cuantía exacta de los gastos realizados con motivo del desplazamiento que desarrolla en el ejercicio de sus funciones, de acuerdo con la justificación documental que aporte y garantizando que, en ningún caso, pueda producirse un quebranto económico para el/la propio/a trabajador/a.

Decimosegunda - En atención a las peculiaridades que presenta la prestación del servicio educativo, se establecen las siguientes normas en relación con las condiciones de trabajo de los/las auxiliares educadores, fisioterapeutas y personal destinado en comedores escolares de los centros docentes dependientes de la Consejería de Educación.

Uno.- Los puestos de trabajo aprobados en el Catálogo para la categoría de Auxiliares Educadores y Fisioterapeutas para los distintos centros, se adscribirán a cada uno de los sectores y sedes que se establecen en el Anexo, según el concejo de referencia.

1. El personal estará adscrito a un Centro de referencia en cada uno de los sectores que se determinan en el anexo correspondiente.

2.- Estos sectores tendrán la consideración de localidades a los únicos efectos de lo previsto en el artículo 13. 2 de este Convenio.

3.- La prestación del servicio efectivo podrá realizarse en cualquiera de los centros ubicados en cada una de dichos sectores donde y durante el tiempo que su actividad resulte necesaria.

4.- El personal laboral fijo mantiene el destino definitivo que hubiera obtenido con carácter previo a la entrada en vigor del presente Convenio.

5.- Con la escolarización de cada curso se determinarán los puestos que mantienen o no su funcionalidad en función de los niños escolarizados en cada uno de ellos. En el supuesto de personal fijo con destino definitivo será de aplicación el siguiente procedimiento:

Primero.- Se mantendrá el destino en el puesto siempre que el mismo tenga atribuidas funciones para el curso escolar, salvo que opte por un puesto de los que se determinen para ese ejercicio.

Segundo.- En otro caso se formará una lista dentro de cada una de las sedes establecidas, ofertándose los puestos de trabajo, que se adjudicarán en función del criterio de mayor antigüedad de acuerdo con lo que se establece para el concurso de traslados.

Tercero. Los puestos que hubieran quedado vacantes se cubrirán mediante el nombramiento de personal interino.

Cuarto.- Cuando se trate de puestos de diferentes sedes se acudirá para su cobertura al sistema de traslados que se establece en el presente Convenio.

Los puestos de trabajo de este personal se configurarán con el complemento de penosidad en el caso de los Auxiliares Educadores y de peligrosidad en el de los Fisioterapeutas.

Dos.- Se aprueba la nueva distribución del personal que presta servicios en los Comedores Escolares en centros docentes en función del número de comensales, configurándose con complemento específico B los puestos de cocinero cuando no exista el puesto de Cocinero Ayudante.

Tres.- Horario y jornada de trabajo

1.- Para el personal laboral al que se refiere esta disposición con destino en los centros dependientes de la Consejería de Educación y Ciencia será de aplicación, con carácter general, el régimen de horario de trabajo establecido.

2.- La jornada de trabajo del personal a que se refiere esta disposición será en cómputo anual la que fije el calendario escolar. La distribución del horario durante el curso escolar se ajustará al tipo de jornada escolar y a las actividades que tenga aprobada el centro, con el objeto de atender adecuadamente las necesidades educativas específicas de los alumnos a su cargo como las funciones de colaboración con las profesionales correspondientes.

Decimotercera.- El Complemento Específico con devengo variable correspondiente al concepto “Festivos”, tendrá a partir de 1 de enero de 2006 una cuantía de 26,12 euros por jornada completa, y de 13,06 euros por media jornada. A partir de 1 de enero de 2007 dichos importes serán respectivamente de 28,72 euros y 14,36 euros. Las cuantías reseñadas serán incrementadas en el porcentaje que determine la Ley de Presupuestos de cada ejercicio. Cualquier incremento adicional, por encima del establecido con carácter general por la correspondiente Ley de Presupuestos, que se adopte para el personal estatutario del Servicio de Salud en este concepto, será de aplicación en el presente Convenio en los mismos términos.

Decimocuarta.- El Complemento Específico con devengo variable correspondiente al concepto de “Turnicidad” y el Complemento Específico con devengo fijo de “Turnicidad”, queda homologado con el valor del concepto de Turnicidad establecido para el grupo C del personal estatutario del Servicio de Salud del Principado de Asturias. Cualquier incremento en este último concepto será de aplicación en el presente Convenio en los mismos términos.

Decimoquinta.- A partir de 1 de enero de 2006 el Complemento Específico con devengo variable correspondiente al concepto de “Nocturnidad” tendrá un valor de 13,34 euros por jornada completa, y de 6,67 euros por media jornada y el Complemento Específico con devengo fijo de “Nocturnidad” de 236,01 euros.

Decimosexta.- En las convocatorias de la categoría de Auxiliar de Enfermería que se convoquen a partir de la entrada en vigor de este Convenio será exigida la correspondiente titulación.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- El personal que a 1 de enero de 1992 acreditara la condición de fijo en la plantilla de la extinta Consejería de Infraestructuras y Vivienda conservará su derecho a disfrutar 45 días naturales de vacaciones en el supuesto de que por necesidades del servicio sea preciso que disfrute sus vacaciones dentro del período comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de mayo y mientras permanezca en dicha Consejería.

Segunda.- Se garantiza con carácter personal y a extinguir, en la medida en que subsistan "y con las correspondientes absorciones derivadas de este Convenio", los derechos ad personam recogidos en Acta Anexa al Convenio Colectivo para el personal laboral de la Dirección Regional de Acción Social de 20 de octubre de 1989 y en los términos en que se recogen en las Resoluciones correspondientes de las Consejerías de Sanidad e Interior.

Tercera.- Los concursos de traslados, promoción interna y pruebas de acceso que a la firma de este Convenio estuvieran iniciados, continuarán desarrollándose conforme a la norma convencional vigente a su inicio por la que se regían, y ello con independencia de las adaptaciones que corresponda efectuar a la formalización del contrato correspondiente conforme a la nueva denominación y/o encuadre en el grupo de clasificación que corresponda, en este último caso ajustándose a los requisitos a tal efecto previstos en este Convenio.

Cuarta.- El personal médico general, geriatra y rehabilitador, las diplomadas y diplomados en enfermería, fisioterapia, terapia ocupacional y las y los auxiliares de enfermería tendrán la consideración de personal sanitario en centros asistenciales, desempeñando las funciones ya establecidas en dichos centros. Asimismo, los Camareros-Limpiadores y Camareras-Limpiadoras desempeñarán las funciones establecidas en los centros a los que se hallen adscritos y adscritas.

El personal adscrito a centros docentes desempeñará las funciones establecidas en los centros a que se hallen adscritos y adscritas.

Quinta.- Los Jefes y Jefas de Cocina procedentes del extinto INSERSO mantendrán su categoría profesional dentro del grupo "C" de clasificación con el carácter de “a extinguir”.

El personal procedente de las transferencias asumidas en materia de Enseñanza no Universitaria cuyas categorías de origen eran Telefonista y Oficial de Primera Oficios Varios, Especialidad Cocinero, mantendrán las categorías de Telefonista y Cocinero, dentro de los grupos de clasificación D y C, respectivamente, con el carácter de "a extinguir".

Sexta.- Las modificaciones que, en su caso, se produjeran sobre la definición de las categorías profesionales o sobre su inclusión en el grupo de clasificación, afectarán tanto al personal en activo, como en excedencia o en cualquier otra situación que comporte reserva de puesto de trabajo.

Séptima.- El personal que a la firma de este Convenio venga desempeñando puestos de trabajo que se configuren con una titulación o formación específica podrá seguir desempeñando éstos y aquellos en los que se requiera la misma titulación o formación específica en el Catálogo de puestos aún careciendo de ella.

Octava.- La Oferta de Empleo Público en ejecución en el momento de entrada en vigor de este Convenio se desarrollará conforme a las categorías profesionales que se relacionen en la misma. No obstante, el personal seleccionado se integrará y/o contratará en las categorías nuevas en las que se hayan integrado las convocadas, excepto en las categorías que han modificado el grupo de clasificación para las que deberán reunirse los requisitos de acceso exigidos en el presente Convenio.

Novena.- Para la toma de posesión en categorías profesionales para las que se modifique la clave de titulación exigible para su desempeño por la entrada en vigor de este Convenio será requisito acreditar,

indistintamente, una u otra de las titulaciones requeridas para la misma, siempre que el procedimiento selectivo de ingreso estuviese convocado con posterioridad al 1 de enero de 2004.

Décima.- Se procederá a ofertar en concurso de traslados entre los y las guardas rurales, los puestos de trabajo de esta categoría que resulten a funcionarizar, con anterioridad a dicha transformación.

Decimoprimer.- - Los puestos de trabajo ocupados por personal fijo que sufrieron descenso en el nivel de complemento de destino como consecuencia de su encuadre en los tipos de puestos, podrán mantener su configuración actual adaptada en las cuantías del sistema retributivo vigente, con el carácter de puesto a regularizar hasta el momento que resulte vacante.

Decimosegunda.- RECLASIFICACIONES.

Primero.— En atención al sistema de clasificación por categorías que se contienen en este Convenio y a partir de la firma del mismo, se producirán las modificaciones que a continuación se relacionan, y que afectarán tanto a personal en activo, como en excedencia o en cualquier otra situación que comporte reserva de puesto de trabajo:

1. — El personal que ostentaba la categoría de Capataz y desempeñaran puestos de trabajo de Capataz Obra en la Dirección General de Administración Local en el convenio anterior, se integran en la actual categoría de Ayudante Técnico.

2. — El personal que ostentaba la categoría de Maestro/Maestra Especialista y desempeñaran puestos de trabajo de Mecánico Supervisor en la Dirección General de Administración Local en el convenio anterior, se integran en la actual categoría de Encargado.

3. — El personal que ostentaba la categoría de Operador/Operadora y desempeñara puestos adscritos al Servicio de Publicaciones en el convenio anterior, se integran en la actual categoría de Técnicos Auxiliares de Informática.

4. — El personal que ostentaba la categoría de Vigilante en el “Castro de Coaña” se integra en la actual categoría de Guarda Guía del Patrimonio Cultural, grupo D de titulación.

5. — El personal que ostentaba la categoría de Auxiliar de Puericultura se integra en la actual categoría de Técnico de Educación Infantil, grupo C de titulación, de acuerdo con el procedimiento regulado en el apartado tercero.

Se excluyen de esta reclasificación los Auxiliares Educadores del Centro Materno Infantil que estén en turno de noche, los que desarrollen labores de primera acogida en el centro y los que en el momento de celebrar el contrato no tuviesen ya la categoría de Auxiliar de Puericultura.

6. — El personal que ostentaba la categoría de Maestro Taller y desempeñaran puestos de Maestro Taller en el convenio anterior se integran en la actual categoría de Titulado Grado Medio, grupo B de Titulación.

7. — El personal que ostentaba la categoría de Celador Guarda Muelle se integra en la actual categoría del mismo nombre, grupo C de titulación, de acuerdo con lo regulado en el apartado tercero.

8. — El personal que ostentaba la antigua categoría de Guardas Rurales se integra en la actual categoría de Guardas del Medio Natural, grupo C de titulación, de acuerdo con el procedimiento regulado en el apartado cuarto.

Segundo. — Para la aplicación de lo dispuesto en los números 1, 2 y 3, en el caso del personal en activo se tendrá en cuenta la adscripción del puesto de trabajo desempeñado en la fecha de entrada en vigor del Convenio. Respecto al personal que se encuentre en otras situaciones, distintas a la de activo, se considerará la del puesto que se viniera desempeñando en la fecha de pase a cada una de estas situaciones.

Tercero. — El personal al que se refieren los números 4, 5, 6 y 7 deberá aportar dentro del plazo de 2 meses contados a partir de la publicación en el Boletín Oficial del Principado de Asturias del presente Convenio, la documentación que acredite la posesión de suficiente nivel académico de titulación conforme a las exigencias de la categoría en cuestión.

A medida que se vaya formalizando este trámite, se irá acomodando automáticamente el Catálogo de puestos de trabajo a las nuevas categorías, grupos y niveles, retrotrayéndose los efectos a la fecha de entrada

en vigor del Convenio; asimismo se adecuará, en caso de ser necesario, la tabla de tipos a efectos del encuadramiento de este Colectivo en la nueva categoría.

Transcurrido el plazo señalado, quienes no hubieran acreditado la posesión de titulación académica de nivel suficiente, deberán participar en el curso de formación que al efecto será convocado en el plazo de un mes a partir de la publicación en el Boletín Oficial del Principado de Asturias. Concluido éste y con efectos desde su conclusión, se acomodará en lo que proceda el catálogo de puestos de trabajo a las nuevas categorías, grupos y niveles. Quienes, por el contrario, debiendo participar en el citado curso no lo hicieran, permanecerán con el carácter de "a extinguir" en la categoría y grupo conforme a la configuración de su puesto de trabajo en el catálogo.

Cuarto.- El personal fijo al que se refiere el número 8 podrá participar en los procedimientos específicos de promoción a la Categoría Profesional de Guardas del Medio Natural, siempre que se hallen en posesión del título de técnico superior o nivel académico equivalente o acrediten una antigüedad de 10 o más años en la Categoría de Guarda Rural de la Administración del Principado de Asturias, o bien acrediten poseer una antigüedad de entre 5 y 10 años en la citada Categoría y superen el curso específico de formación que a tal efecto se determine por esta Administración.

Decimocuarta.- La Comisión Paritaria de Clasificación Profesional, en el plazo de 6 meses a contar desde la entrada en vigor de este Convenio, procederá a la definición de las áreas funcionales.

Decimoquinta.- A efectos de determinar la tasa general de absentismo propia se tendrá en cuenta el número de jornadas de ausencia al trabajo motivadas por permisos sin sueldo, ausencias no justificadas al trabajo, procesos de incapacidad temporal derivados de contingencias comunes desde el primer día de ausencia aún cuando no se aporte parte de baja médica por no ser de duración superior a 3 días.

El índice de absentismo sobre el total de jornadas teóricas será el cociente que resulte de dividir, para un periodo dado, el número total de jornadas de ausencias en el trabajo entre el número de jornadas teóricas de la totalidad de la plantilla de personal al inicio del periodo y representa el porcentaje que, en cada Consejería, período y colectivo analizado, suponen las ausencias al trabajo por los motivos reseñados en el apartado anterior.

Para el año 2005 se tomara en consideración el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre.

Decimosexta.- Dentro del grupo A se integran las categorías profesionales de Conservador/a y Bibliotecario/a en la categoría única de Titulado/a Superior. En el grupo B se integra la categoría profesional de Educador/a en la categoría única de Titulado Medio.

DISPOSICIÓN FINAL

La primera reunión de la Comisión Mixta Paritaria del Convenio Colectivo se celebrará dentro de los 15 días contados a partir del siguiente a la fecha de la firma de este Convenio, con la finalidad de proceder a su constitución y, en su caso, debatir y resolver las cuestiones que sean de su competencia.

