



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 20 de noviembre de 2009, de la Consejería de Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Navia, en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo.

Visto el texto del Convenio Colectivo (código 3304550, expediente: C-34/09) para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Navia, con entrada en la Consejería de Industria y Empleo el 4-11-09, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 17-9-09, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 3 de septiembre de 2007, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria y Empleo, en el titular de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo, por la presente,

RESUELVO

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

Oviedo, 20 de noviembre de 2009.—El Director General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo, P.D. autorizada en Resolución de 3 de septiembre, publicada en BOPA, n.º 217, de 17-9-07).—27.567.

CONVENIO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE NAVIA

PREÁMBULO

El presente texto se suscribe en el marco de la negociación colectiva de los empleados públicos del Ayuntamiento de Navia, a través de la Mesa General de Negociación, entre la representación de la Administración Local y las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo. Es el compromiso de una apuesta decidida por el empleo estable y de calidad para todos los trabajadores y se persiguen criterios homogéneos para unificar las condiciones de trabajo de todos los empleados públicos de este Ayuntamiento con independencia del departamento en que prestan sus servicios.

El Ayuntamiento de Navia se compromete a respetar el Principio de Igualdad con respecto a todos sus empleados y empleadas públicas y el compromiso de que ningún trabajador experimentara pérdida alguna en sus retribuciones y se les reconocerá y conservará la antigüedad.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.—Ámbito funcional.

El presente Convenio, será de aplicación a todos los centros de trabajo y dependencias que tenga establecidos o pueda establecer el Ayuntamiento de Navia, para el desarrollo de sus actividades, y regula y establece las normas por las que se rigen las condiciones de trabajo del personal que presta sus servicios en el mismo.

Artículo 2.—Ámbito personal.

Este Convenio Colectivo alcanzará a todo el personal que preste servicios para este Ayuntamiento, cualquiera que sea la modalidad contractual de este último

Queda exceptuado el personal temporal contratado en base a programas de promoción de empleo (Escuelas-Taller, Taller de Empleo, Planes Territoriales de Empleo, Acciones Complementarias) y cualquier otra modalidad que cuente con regulación propia.

Artículo 3.—Ámbito territorial.

Se aplicará al personal a que se refiere el artículo anterior cualquiera que sea la ubicación de la dependencia o servicio y el número de trabajadores que lo atiendan.

Artículo 4.—*Vigencia del Acuerdo.*

1.—El presente acuerdo entrará en vigor una vez ratificado por el Pleno y firmado por las dos partes, cualquiera que sea su fecha de publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias* y será de aplicación hasta el 31 de diciembre de 2011.

El presente Convenio se podrá denunciar por cualquiera de las partes tres 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 en su totalidad hasta la entrada en vigor del que lo sustituya.

2.—Las condiciones laborales de los empleados del ayuntamiento de Navia reflejadas en este convenio quedan, no obstante, subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables para los trabajadores, y sin perjuicio de la aplicación de la Legislación Vigente en cada momento.

3.—La Policía Local, estará sujeta además de a este acuerdo a la aplicación de la legislación autonómica vigente, así como en lo establecido en la Ley Orgánica 2/86, de 13 de marzo, de fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Y, concretamente, a la Ley de Coordinación de las Policías Locales del Principado de Asturias.

Artículo 5.—*Comisión Paritaria de Seguimiento.*

1.—Constitución.

Se constituirá una única Comisión Paritaria de Seguimiento, al objeto de interpretación, desarrollo y seguimiento del Acuerdo suscrito, en un plazo máximo de 15 días a contar desde la firma del presente Acuerdo.

2.—Composición.

Esta Comisión estará formada por 6 miembros, repartidos de la siguiente forma:

- Por la empresa: 3.
- Por la parte social: 3.

La Presidencia corresponderá al Alcalde-Presidente o Concejal en quien delegue.

La distribución de los miembros de la parte social estará sujeta en cada momento al resultado de las elecciones sindicales que pudieran celebrarse.

Las organizaciones sindicales estarán presentes cuando hayan obtenido el 10% de la representación.

Cada parte podrá designar suplentes a sus miembros, así como acudir asistidos por técnicos expertos en las materias a tratar, con voz pero sin voto, a las reuniones en que sea necesario; y los miembros de la representación municipal podrán delegar su voto entre ellos, así como los de la parte social, siempre que dicha delegación conste por escrito de forma expresa.

La relación nominal de los miembros que la componen se comunicará por escrito al Secretario/a de la misma en plazo de 15 días a partir de la firma.

3.—Competencias.

Corresponde a la Comisión las siguientes competencias:

- a) Interpretación de la totalidad del articulado y/o disposiciones del Acuerdo.
- b) Vigilancia de lo pactado.
- c) Facultad de conciliación previa y no vinculante en los conflictos colectivos.
- d) Actualización de las normas del Acuerdo estudiando las necesidades y procediéndose en consecuencia.
- e) Informe preceptivo y no vinculante en el plazo de 10 días en materia de reclamaciones individuales o colectivas que afecten al contenido del Acuerdo.
- f) La ratificación de los horarios negociados con el personal del Servicio afectado y las Secciones Sindicales según lo previsto en el artículo 21.
- g) Las reclamaciones presentadas por denegaciones de cambio horario. Hacer propuesta de Resolución a las reclamaciones presentadas sobre el calendario de vacaciones.
- h) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Acuerdo.
- i) Cualquier otra que se derive del articulado del presente Acuerdo y no esté atribuida a otra Comisión.

Los acuerdos de la Comisión de Seguimiento vinculan a ambas partes en los mismos términos que el presente Acuerdo. Sus dictámenes y acuerdos se incluirán en el mismo como anexos.

Una vez adoptado acuerdo será notificado por la Alcaldía al Servicio y/o interesado correspondiente, en un plazo máximo de quince días desde su aprobación, para su cumplimiento.

Se declara expresamente la nulidad de los acuerdos que la Comisión Paritaria de Seguimiento adopte excediéndose del ámbito de su propia competencia.

Denunciado el Acuerdo y hasta tanto no sea sustituido por otro, la Comisión Paritaria de Seguimiento continuará ejerciendo sus funciones.



4.—Régimen de funcionamiento.

Para la válida constitución de las sesiones se establece como quórum mínimo la asistencia de más de la mitad de los miembros de cada una de las partes, siendo necesario para la aprobación de cualquier acuerdo, caso de no obtener unanimidad, el voto favorable de más de la mitad de los presentes de cada una de las partes.

La Comisión de Seguimiento se reunirá con carácter ordinario una vez cada 6 meses, y con carácter extraordinario cuando así la convoque su Presidente/a o lo solicite cualquiera de las partes. En este caso el plazo máximo para la celebración de la sesión extraordinaria será de 7 días desde la fecha de la solicitud.

Los asuntos a incluir en el Orden del Día de cada sesión, salvo los de carácter extraordinario, serán remitidos al Secretario/a e incluidos en el Orden del Día de la primera convocatoria a realizar, siempre que sean recibidos por éste/a con 7 días de antelación a la fecha de reunión de la misma. En otro caso serán incluidos en el de la siguiente convocatoria.

Las convocatorias tanto para sesión ordinaria como extraordinaria, se cursarán con un mínimo de 48 horas a la celebración de la sesión, y los expedientes completos relativos a la misma estarán a disposición de sus miembros, en la Secretaría de la Comisión, desde el momento en que se curse la convocatoria.

La Comisión regulará su propio funcionamiento en todo lo no previsto en las presentes normas.

La Comisión Paritaria de Seguimiento hará públicos sus acuerdos, excepto que los trabajadores/as afectados soliciten lo contrario y en aras al respeto a la intimidad; sin perjuicio de lo anterior se podrán hacer públicos los acuerdos y propuestas cuando afecten a cuestiones de interés general para los trabajadores/as del Ayuntamiento omitiendo aquellos datos que pudieran afectar a la intimidad personal de los trabajadores.

Artículo 6.—Indivisibilidad del Acuerdo.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y para su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. En el supuesto de que la Jurisdicción competente en el ejercicio de sus facultades dejara sin efecto o modificara alguna de las estipulaciones del Convenio, deberá adaptarse el mismo, facultándose para ello a la Comisión Paritaria de Seguimiento.

Artículo 7.—Mediación.

La Corporación y los representantes sindicales expresan su compromiso de intentar llegar a acuerdos en defensa de los intereses de los ciudadanos y los trabajadores municipales mediante las vías de diálogo pacífico y constructivo. Para ello se establecen los siguientes mecanismos de diálogo y mediación:

1. Las discrepancias sobre la interpretación del Convenio debidas a circunstancias sobrevenidas, se estudiarán en primer término en la Comisión Paritaria de Seguimiento del mismo, que agotará todas las vías posibles de acuerdo.
2. Si en un plazo razonable, nunca superior a un mes, no se alcanzara ningún compromiso en la Comisión de Seguimiento Paritaria del Convenio, cualquiera de las partes, como paso previo y obligado al ejercicio de la acción jurisdiccional, recurrirá a la mediación en los términos establecidos en el punto siguiente, respecto a toda controversia sobre aplicación e interpretación del convenio u otro acuerdo o pacto colectivo y los conflictos que puedan dar lugar a la convocatoria de una huelga.
3. La mediación mencionada en el párrafo anterior será realizada por la Comunidad Autónoma de Asturias u organismo de mediación competente. Los costes que, en su caso, puedan derivarse de esta actuación, correrán a cargo del Ayuntamiento de Navia.
4. La Corporación y los representantes sindicales expresan su compromiso de respetar escrupulosamente el proceso de mediación, absteniéndose de realizar acción alguna que pueda suponer entorpecimiento o presión externa a la tarea de los mediadores.

Artículo 8.—Solicitudes y comunicaciones internas.

El trabajador del Ayuntamiento de Navia tendrá derecho a realizar solicitud, petición o comunicación relativa a su puesto de trabajo, y a cualquier materia regulada en el presente convenio o en la legislación vigente en materia de función pública, mediante escrito dirigido, en su caso, a la Alcaldía-Presidencia, o, mediante nota de régimen interior.

Estos escritos se regularán, en lo no estipulado específicamente en el presente Convenio, por las normas y plazos que establece en cuanto a eficacia estimatoria o desestimatoria aquellas solicitudes enumeradas en los artículos 2 y 3 del Real Decreto 1777/1994, de 5 de agosto, de Adecuación de las Normas Reguladoras de los Procedimientos de Gestión de Personal a la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, o normativa que pudiera sustituir la citada regulación.

Artículo 9.—Principios de ordenación de la Función Pública.

La ordenación de la Función Pública según se recoge en el Estatuto Básico del Empleado Público (Ley 7/2007, de 12 de abril), se rige por:

- a) Servicios a los ciudadanos y a los intereses generales.
- b) Igualdad, mérito y capacidad en el acceso y en la promoción profesional.
- c) Sometimiento pleno a la Ley y al Derecho.
- d) Igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- e) Objetividad, profesionalidad e imparcialidad en el servicio garantizadas con la inamovilidad en la condición de funcionario de carrera.

- f) Eficiencia en la planificación y gestión de los recursos humanos.
- g) Desarrollo y cualificación profesional permanente de los empleados públicos.
- h) Transparencia.
- i) Evaluación y responsabilidad en la gestión.
- j) Jerarquía en la atribución, ordenación desempeño de las funciones y tareas.
- k) Negociación colectiva y participación, a través de los representantes, en la determinación de las condiciones de empleo.
- l) Cooperación entre las Administraciones Públicas en la regulación y gestión del empleo público.

CAPÍTULO II RECURSOS HUMANOS

TÍTULO I CLASES DE PERSONAL, R.P.T., SISTEMAS SELECTIVOS, CONSOLIDACIÓN DEL EMPLEO

Artículo 10.—*Estructuración.*

En el marco de sus competencias de auto organización, el ayuntamiento de Navia estructurará sus recursos humanos de acuerdo con las normas que regulan la selección, la promoción profesional, la movilidad y la distribución de funciones.

Artículo 11.—*Clases de personal.*

Los empleados al servicio del Ayuntamiento de Navia de acuerdo con el Estatuto Básico del Empleado Público se clasificarán en funcionarios de carrera, funcionarios interinos y personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.

Artículo 12.—*Grupos.*

Los cuerpos y escalas se clasificarán, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en los siguientes grupos:

Grupo A, dividido en dos Subgrupos A1 y A2.

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

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

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

Además de los Grupos clasificatorios anteriores, el Ayuntamiento podrá establecer otras agrupaciones diferentes de las enunciadas anteriormente, para cuyo acceso no se exija estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo. En esas agrupaciones quedará integrado el Grupo E, al que se hace referencia en la Ley 30/84, de acuerdo con lo previsto en la Disposición Transitoria 3.ª de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

De forma transitoria, hasta que no se desarrolle totalmente el apartado anterior, los grupos y sus clasificaciones, así como sus requisitos, serán los hasta ahora utilizados.

Artículo 13.—*Política de empleo.*

La política de empleo público de este Ayuntamiento se ajustará a las siguientes premisas y objetivos:

1. Estricto cumplimiento de la legalidad vigente en materia de procesos selectivos y contratación de personal.
2. Consolidación del empleo temporal en fijo en el momento que los puestos de trabajo desempeñen cometidos de carácter permanente y no coyuntural.

Artículo 14.—*Relación de puestos de trabajo.*

La RPT es un instrumento dinámico que habrá de adecuarse de forma permanente a los cambios que se vayan produciendo en la organización y en los puestos de trabajo. En consecuencia, se revisará siempre que sea necesario por razones organizativas.

Se estudiará la inclusión en esta RPT todas aquellas plazas que aun siendo de carácter eventual, son necesarias año tras año.

Las vacantes de puestos de trabajo que pretendan cubrirse, se proveerán con arreglo al siguiente orden:

1. Concurso de traslados y movimiento horizontal, entre el personal funcionario y laboral respectivamente. La adjudicación de puestos de trabajo se regirá por normas objetivas: antigüedad, formación profesional y cursos de formación relacionados con el puesto a desempeñar. A los efectos anteriores, para el grupo E y Agrupaciones Profesionales, solo se tendrá en cuenta la antigüedad a efectos de asignación del puesto de trabajo. En caso de igualdad, se realizará un sorteo.
2. Promoción interna, entre el personal funcionario y laboral, respectivamente.
3. Convocatoria pública para el personal de nuevo ingreso a través de acceso libre.

Artículo 15.—*Sistemas selectivos.*

- a) Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en el Estatuto Básico.
- b) Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas que sean precisas.
- c) Las pruebas podrán consistir en la comprobación de los conocimientos y la capacidad analítica de los aspirantes, expresados de forma oral o escrita, en la realización de ejercicios que demuestren la posesión de habilidades y destrezas, en la comprobación del dominio de lenguas extranjeras y, en su caso, en la superación de pruebas físicas.
- d) Los procesos selectivos que incluyan, además de las preceptivas pruebas de capacidad, la valoración de méritos de los aspirantes sólo podrán otorgar a dicha valoración una puntuación proporcionada que no determinará, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo.
- e) Los sistemas selectivos serán los de oposición, concurso-oposición y concurso de valoración de méritos.

TÍTULO II CARRERA PROFESIONAL, PROMOCIÓN INTERNA, Y RÉGIMEN DE FUNCIONARIZACIÓN

Artículo 16.—*Promoción.*

Los empleados públicos del Ayuntamiento de Navia tendrán derecho a la promoción profesional, entendiendo esta como el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad. A tal objeto se promoverá la actualización y perfeccionamiento de la cualificación profesional de los trabajadores.

Artículo 17.—*Carrera profesional.*

El Ayuntamiento de Navia aplicará a sus trabajadores las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del Estatuto Básico y que regularán la carrera profesional aplicable en cada ámbito y que podrán consistir, entre otras, en la aplicación aislada o simultánea de alguna o algunas de las siguientes modalidades:

- a) Carrera horizontal, que consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y de conformidad con lo establecido en la letra b) del artículo 17 y en el apartado 3 del artículo 20 de este Estatuto.
- b) Carrera vertical, que consiste en el ascenso en la estructura de puestos de trabajo por los procedimientos de provisión establecidos en el Capítulo III del Título V de este Estatuto.
- c) Promoción interna vertical, que consiste en el ascenso desde un cuerpo o escala de un Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, a otro superior, de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 del mencionado Estatuto.
- d) Promoción interna horizontal, que consiste en el acceso a cuerpos o escalas del mismo Subgrupo profesional, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18 del mencionado Estatuto.
- e) Los trabajadores podrán progresar simultáneamente en las modalidades de carrera horizontal y vertical cuando la Administración correspondiente las haya implantado en un mismo ámbito.

Artículo 18.—*Promoción interna.*

1. Con la finalidad de incrementar la capacidad de trabajo y los niveles de motivación e integración de los trabajadores/as, se establece un sistema de Promoción Interna específico, sustentado en la evaluación de las capacidades y méritos de los trabajadores/as según lo dispuesto en el presente artículo.

2. Cuando las necesidades del servicio lo requieran, se formalizarán convocatorias en régimen exclusivamente de promoción interna y para el ascenso de un grupo de titulación inferior a otro inmediato superior, si se reúnen los siguientes requisitos:

- a) Personal fijo en servicio activo, con al menos dos años ininterrumpidos de antigüedad.
- b) Ostentar la categoría profesional inmediatamente inferior.
- c) No haber obtenido un puesto de trabajo en los últimos 2 años mediante concurso de promoción interna.
- d) Reunir los demás requisitos exigidos en la convocatoria.

El número de plazas a cubrir mediante promoción interna será del 50% salvo acuerdo diferente de la Corporación y la representación sindical, o existencia de limitación legal.

3. En las convocatorias en Turno de Promoción Interna se especificará el número de plazas convocadas y la categoría profesional y nivel, así como las materias sobre las que versarán tanto la prueba teórica como la práctica.

Los procesos selectivos correspondientes, combinarán adecuadamente, la realización de pruebas de aptitud en las categorías que se acuerden, con la valoración de méritos relativos tanto a experiencia profesional desarrollada como a formación específica

Artículo 19.—*Funcionarización.*

En aplicación de la disposición Transitoria Segunda del Estatuto Básico del Empleado Público el Ayuntamiento de Navia intentará consagrar el régimen funcionarial en detrimento del régimen laboral. Esta disposición sólo puede afectar



al personal laboral fijo que se encuentre en esta situación antes del 13 de mayo de 2007 y que estén desempeñando tareas propias de personal funcionario.

Esta disposición permite mediante procesos internos (promoción), el personal laboral fijo puede ocupar plazas de funcionario.

Artículo 20.—*Reorganización y reestructuración.*

Las partes reconocen la capacidad organizativa del Ayuntamiento como Administración Local. No obstante, en todos cambios que impliquen modificaciones, tanto en el régimen jurídico como en la adscripción a unos u otros servicios, o que supongan modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, el Ayuntamiento negociará previamente con las Secciones Sindicales y Órganos de representación Sindical Municipal.

Artículo 21.—*Trabajos de superior e inferior categoría.*

El Alcalde, a propuesta del responsable o jefe de servicio del departamento al que se encuentre adscrito el empleado, podrá autorizar la realización de trabajos de superior categoría en función de las necesidades del servicio, informándose a la Órganos de Representación Sindical Municipal de las resoluciones adoptadas. Su duración no podrá ser superior al año y el trabajador tiene derecho a percibir la diferencia retributiva entre las retribuciones complementarias del puesto del que es titular y las del puesto o función que se le encomienda, a excepción de los complementos de carácter personal. Dicha retribución será percibida en tanto permanezca en dicha función, aunque el empleado esté de vacaciones.

Se agilizará que cualquier vacante que se prevea que exceda de dos meses sea cubierta a la menor brevedad posible y la encomienda de este tipo de trabajos solo podrá realizarse por personal del mismo grupo o del puesto del grupo inferior al inmediato superior, respetando la titulación académica o profesional exigida para ejercer la prestación laboral. Y excepcionalmente, en caso de inexistencia de categoría inmediatamente superior, se podrá hacer que el referido nombramiento sea superior en dos grupos de titulación.

En ningún caso, ni tan siquiera en el caso de exceder el tiempo máximo de prestación prefijado en un año, el desempeño de puestos de superior categoría producirá el ascenso automático del funcionario, ni la consolidación de las retribuciones inherentes al puesto de trabajo.

Si fuese necesario contratar de forma eventual a alguien externo se contratará para cubrir al trabajador que este realizando la sustitución.

El Ayuntamiento respeta escrupulosamente la legalidad vigente y exigirá en todos los procesos de promoción interna que los aspirantes deberán poseer la titulación exigida, tener una antigüedad de al menos dos años en el Cuerpo o Escala a que pertenezcan, así como reunir los requisitos y superar las pruebas que para cada caso se establezcan para la Administración Local.

Se desarrollarán programas de formación orientados a facilitar la promoción interna, la polivalencia del personal, y la mejora de la calidad de los procedimientos de trabajo y su simplificación.

Se establece el concurso oposición como el sistema que con carácter general se aplicará en los procesos de selección de las Ofertas Públicas de Empleo, sin perjuicio de lo establecido para las plazas de administración general en la legislación vigente.

Artículo 22.—*Comisión de Servicios.*

En caso de urgente e inaplazable necesidad de la provisión temporal de un puesto de trabajo vacante y de carácter singularizado, el Sr. Alcalde podrá nombrar, provisionalmente y en régimen de Comisión de Servicios a un trabajador/a de la plantilla municipal.

Dicho nombramiento no podrá exceder del plazo máximo de un año y conllevará el derecho a percibir las retribuciones complementarias inherentes a dicho puesto de trabajo.

El puesto de trabajo cubierto temporalmente, será incluido necesariamente en la siguiente convocatoria de provisión por el sistema que corresponda. Si el puesto quedase desierto o vacante, podrá prorrogarse, nuevamente, la comisión de servicios por un año más sin que, en ningún caso, ni tan siquiera en el caso de exceder dichos plazos máximos, el desempeño de dicho puesto produzca ningún tipo de consolidación, ni meritara para la promoción interna, provisión de puestos de trabajo, ni concurso de traslados.

Para los puestos de nueva creación, no se podrá utilizar la Comisión de Servicios para ocupar la vacante; a excepción, de aquellos puestos que requiriesen de dotación urgente y, en cualquier caso, con el límite temporal de la Oferta de Empleo del próximo ejercicio, en la cuál será necesariamente incluida dicha vacante

Artículo 23.—*Concurso de traslados.*

1. Con carácter anual, se convocarán los Concursos de Traslados en los que se incluirán los puestos vacantes dotados presupuestariamente, producidos en el ejercicio anterior.

Las convocatorias especificarán el número y características de los puestos convocados, la categoría profesional y, en su caso, especialidad, los requisitos exigidos, nivel retributivo, jornada, turno y el Centro de trabajo en el que haya de cubrirse la vacante.

2. Los concursos citados serán consultados previamente con la representación sindical, para la elaboración de los criterios a proponer para su realización, según los siguientes requisitos:

- 2 años mínimo de antigüedad como personal funcionario o laboral fijo.
- No haber obtenido un puesto de trabajo en los últimos 2 años mediante concurso de traslados o promoción interna.



Los méritos a valorar, entre otros, serán los siguientes:

- Antigüedad en la empresa.
- Antigüedad en la categoría.
- Formación en relación al puesto al que se concursa.
- Publicaciones e investigaciones editadas o acreditadas.

Para los concursos de traslados no se requerirá la realización de ninguna prueba práctica; en caso de empate se resolverá con los siguientes criterios de preferencia:

- Mayor antigüedad en la empresa.
- Aspirante de mayor edad.
- Sorteo.

3. Dado el carácter voluntario del traslado, el trabajador/a percibirá en su nuevo destino las retribuciones asignadas al nuevo puesto de trabajo, incluido aquellos complementos de carácter personal que estuviesen consolidados. Serán también las demás condiciones del nuevo puesto (jornada, horario, etc.) las que regirán una vez producido el traslado.

Artículo 24.—Puestos de trabajo a cubrir de forma temporal.

Los puestos vacantes de carácter temporal se podrán producir por las siguientes causas:

Plazas de nueva creación, hasta que se cubran definitivamente, situaciones de excedencia o permisos sin retribuir, bajas por maternidad, enfermedad o accidente, suspensiones de empleo y sueldo, etc.

a) Cuando un puesto de trabajo quede vacante y se prevea, de una manera razonable, que no va a estar cubierto en un período superior a 2 meses, si es necesaria su ocupación, se realizará de la siguiente forma:

- 1.º Por personal fijo voluntario de la misma categoría.
- 2.º Por personal voluntario de la categoría inmediatamente inferior, siempre que se posea la titulación requerida.
- 3.º Por personal externo de la bolsa de trabajo que existiera para la categoría del puesto a ocupar.

Cuando concurren a una vacante varios trabajadores/as en las mismas condiciones, se aplicará el sistema de preferencia siguiente:

- Si se trata de aspirantes de igual categoría al de la vacante, por antigüedad en la categoría, y en caso de empate, por antigüedad en el Ayuntamiento.
- Cuando los aspirantes sean de la categoría inmediatamente inferior a la de la vacante, por antigüedad en el Servicio de la misma, y en caso de empate, por antigüedad en el Ayuntamiento.

El trabajador/a que ocupe temporalmente la vacante, percibirá durante ese período las retribuciones que correspondan a la misma, y tendrá reservado su anterior puesto de trabajo.

b) Los cambios de puesto de trabajo de duración inferior a dos meses, por ausencia del titular, podrán efectuarse siempre que las necesidades del Servicio así lo requieran, procurando que los mismos tengan carácter voluntario.

Artículo 25.—Bolsas de trabajo.

En cada proceso de provisión de vacantes por Oferta de Empleo Público en turno libre se creará una Bolsa de Trabajo.

Las Bolsas de Trabajo estarán vigentes hasta la formación de una nueva bolsa mediante el siguiente proceso selectivo para la misma categoría.

La notificación al personal incluido en una Bolsa de Trabajo del ofrecimiento para ocupar una vacante deberá quedar suficientemente acreditada.

Artículo 26.—Movilidad funcional y permutas dentro del propio Ayuntamiento.

1. Los trabajadores/as del Ayuntamiento de Navia podrán cambiar el puesto de trabajo o turno con otro compañero de trabajo de puesto de igual o similar categoría si ambos reúnen los requisitos necesarios para el desempeño del nuevo puesto, siempre y cuando no perjudique el Servicio. Al efecto se solicitará informe de los responsables de los Servicios afectados.

Igualmente podrán cambiar los días de libranza o trabajo dentro del mismo puesto de trabajo cuando se cumplan los requisitos estipulados en el párrafo anterior.

CAPÍTULO III

JORNADA LABORAL, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 27.—Jornada de trabajo.

1. La jornada de trabajo podrá ser, tanto para funcionarios como para laborales, a tiempo completo o parcial.

2. La jornada de trabajo serán, jornadas ordinarias de trabajo de lunes a viernes y extraordinarias (Policías, Protección Civil, Personal del servicio de aguas, Socorristas, Biblioteca, Informadora Juvenil, Turismo, 0-3, etc., personal a turnos y personal a tiempo parcial).



3. La jornada de trabajo ordinaria será intensiva en jornada de mañana. La jornada ordinaria de trabajo queda establecida en 1.477 horas anuales y con carácter general de lunes a viernes de 8 a 15 horas. Se exceptúan aquellos Servicios, citados anteriormente y otros que pudieran surgir que por sus características requieran otro horario; esta circunstancia será tenida en cuenta en la Valoración de Puestos de Trabajo.

La negociación de los horarios, se realizará con el personal del Servicio afectado y la representación sindical, y serán posteriormente ratificados en Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio.

En los calendarios laborales se podrá establecer un horario flexible, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Todos los trabajadores/as con jornada continuada no inferior a 7 horas diarias afectados por este Convenio, tendrán derecho a una pausa retribuida de treinta minutos ininterrumpida durante la jornada de trabajo y de quince minutos en cada período si realizan jornada partida, que tendrá lugar con carácter general entre las 10.00 y las 12.00 horas si la jornada es de mañana y entre las 18,00 y las 20,00 horas si la jornada es de tarde, siempre respetando la debida cobertura del servicio. Este descanso no podrá ser compensado económicamente ni acumulable para disfrute posterior.

4. Entre el final de una jornada laboral y el inicio de otra deben mediar al menos 12 horas, exceptuándose las jornadas extraordinarias, o acuerdo respecto a horarios y calendarios sobre determinados servicios.

Artículo 28.—*Turnos y horarios de trabajo.*

1. El horario de trabajo deberá respetarse, teniendo en cuenta que la jornada de trabajo comienza y termina con la diaria pactada.

2. Se establece como horario de atención al público en dependencias administrativas de 9.30 a 13.30 horas en jornadas de mañana, para otros dependencias se establecerá de mutuo acuerdo entre las partes.

3. Se entenderá que el horario de trabajo se refiere a las instalaciones que el puesto de trabajo tenga asignado. El traslado desde este a otro punto de concejo se entenderá como jornada de trabajo y correrá a cargo del Ayuntamiento el facilitar un medio de transporte.

Artículo 29.—*Calendarios laborales.*

1. El calendario laboral será el que el Organismo competente de la Administración Central o Autonómica en su caso, determine, y con las peculiaridades establecidas en este convenio.

2. Se considerarán como festivos los días 24 y 31 de diciembre y Santa Rita, así como las dos fiestas locales. Si estos coinciden en festivo se disfrutaran como días de Asuntos Propios.

En aquellos Servicios que por sus características sea necesario trabajar los días 24 y 31 de diciembre y las dos fiestas locales, el trabajador/a sólo prestará sus servicios uno de los dos días mencionados, salvo que sea a voluntad propia.

3. Durante los tres días próximos (a pactar anualmente) a las fiestas locales de Navia el horario será reducido, siendo este de 9.30 a 13.30 horas. La compensación para aquellos trabajadores/as que no puedan disfrutar de tal reducción, por las características de sus Servicios, será de 2 días libres, a disfrutar en los seis meses siguientes, a elección de los trabajadores/as, de acuerdo con las necesidades del trabajo. Serán negociados con los representantes de los trabajadores los servicios que no podrán reducir la jornada, y figurará en el anexo de horarios y calendarios.

4. Se podrá establecer un horario de verano que será estudiado por las partes. En todo caso, la jornada anual será de 1477 horas de presencia efectiva en el puesto de trabajo.

Artículo 30.—*Descanso semanal.*

1. Los trabajadores/as del Ayuntamiento de Navia tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de dos días ininterrumpidos, que como regla general comprenderá el sábado y el domingo, a excepción de aquellos trabajadores que estén a turnos, de todas formas estos disfrutarán mínimo de un fin de semana completo al mes. Quedan exceptuados los trabajadores que tengan establecidas jornadas diferentes que contemplen el trabajo en fin de semana.

2. El disfrute de este descanso es obligatorio y no acumulable.

3. A tales efectos el sábado se considerará como día no laborable.

Artículo 31.—*Vacaciones.*

1. Disposiciones generales:

- El comienzo y terminación de las vacaciones tendrá lugar forzosamente dentro del año natural al que correspondan o dentro de los primeros 15 días del año siguiente, y éstas no podrán en ningún caso ser sustituidas por compensaciones económicas, excepto las relaciones de servicio inferiores a seis meses y siempre por necesidades insalvables.
- Si por necesidades ineludibles del Servicio, no se pudiera disfrutar de todo el período vacacional dentro del año natural, éste se trasladará al primer trimestre del año siguiente. Esta circunstancia tendrá que ser debidamente acreditada, requerirá la aceptación del trabajador/a afectado y la aprobación por parte de la Alcaldía o Concejalía delegada en materia de personal.
- Los períodos de baja temporal por enfermedad o accidente inferiores a un año, se computarán como servicio activo a los solos efectos de lo dispuesto en este artículo.
- En todas las situaciones de Incapacidad Temporal o baja maternal que coincidan con las fechas en las que deberían disfrutarse las vacaciones, dicho disfrute se pospondrá a fechas posteriores a la situación de alta, quedando aplazadas a nueva fecha consensuada con su jefatura.

- e) A los trabajadores/as que no completen un año de servicio les corresponderá como vacaciones la parte proporcional correspondiente al período comprendido entre el momento de su ingreso y el 31 de diciembre o fin de su contrato si fuera anterior, redondeando el resultado en días a favor del trabajador.
- f) La fijación del período de vacaciones se realizará por acuerdo entre los trabajadores/as de la misma categoría, oficio y turno de trabajo, en las distintas unidades, secciones, etc., a las que figuren adscritos. En todo caso, se establece un riguroso orden de rotación con prioridad de elección por antigüedad en el servicio y turno, respetando aquéllos que ya estuvieran establecidos.
- g) Las fechas de disfrute de las vacaciones se establecerán de tal modo que siempre quede cubierto el servicio.

2. Vacaciones anuales:

- a) Los trabajadores/as del Ayuntamiento de Navia tendrán derecho, en concepto de vacaciones anuales a 23 días laborables retribuidos, que se incrementarán con un día laborable adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día laborable más por año al cumplir los veinte, veinticinco y treinta de servicio, respectivamente, hasta un total de veintisiete días laborables por año natural, que se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio.
- b) No tienen la condición de días laborables los sábados, domingos, festivos y los que se establezcan como no laborables en el calendario laboral.
- c) Las vacaciones anuales se disfrutaran preferentemente entre los meses de junio a septiembre, correspondiéndoles en todo caso durante estos meses, salvo que voluntariamente se opte por otras fechas, la mitad de las mismas.

Las vacaciones podrán disfrutarse de la siguiente manera:

- Período mínimo: los días laborables de una semana.
- Fraccionamiento máximo: 4 períodos.

- d) En los centros en que la actividad y necesidades de atención o producción sean similares a lo largo de todo el año, las partes planificarán los turnos de vacaciones de forma que quede garantizada la atención y servicios adecuados, entendiéndose que siempre quedará como mínimo el 50% de la plantilla, durante el período estival; a estos efectos se considera período estival el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.
- e) El personal concretará con la suficiente antelación su petición individual para que el calendario de vacaciones sea conocido al menos antes del 1 de junio. Los trabajadores/as podrán solicitar el cambio de fechas en el plazo de 15 días, o bien y justificadamente hasta un mes antes del comienzo del disfrute.
Las solicitudes de cambio y las reclamaciones que se presenten contra los cuadros de vacaciones serán resueltas por la Comisión Paritaria de Seguimiento del Acuerdo en sesión que se celebrará entre el 15 y el 25 de marzo.
- f) En el caso de baja médica, las vacaciones podrán comenzarse el mismo día de la reincorporación, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.
- g) Cualquier trabajador/a que en el ejercicio de sus funciones tuviera que suspender sus vacaciones para asistir a un juicio, será compensado con dos días libres si el desplazamiento es dentro de la Península, y tres días si es fuera del territorio peninsular, y se le abonará el desplazamiento de ida y vuelta desde donde se encuentre, conforme a la normativa vigente en materia indemnizaciones por razón de servicios.

Artículo 32.—*Licencias y permisos retribuidos.*

Todos los trabajadores/as vinculados por este convenio, previo aviso y posterior justificación, podrán disfrutar de licencia retribuida por los siguientes motivos:

1. Por el nacimiento, adopción de un hijo o práctica de interrupción voluntaria de embarazo del cónyuge se tendrán derecho a 15 días, según establece la Ley Orgánica para la igualdad de Mujeres y Hombres. El disfrute de estos días podrá ser flexible para beneficio de ambas partes.
2. En caso de que el parto sea prematuro, los permisos de paternidad podrán comenzar una vez que el bebe haya salido del hospital.
3. La trabajadora que se someta a una interrupción voluntaria de embarazo tendrá derecho a 15 días naturales de permiso.
4. Por matrimonio o unión de hecho inscrita en el Registro habilitado al efecto: 15 días naturales.
5. Por matrimonio de hijos, padres, hermanos, abuelos o nietos: 2 días naturales, ampliables a 4 si se produce a más de 100 Km.
6. El trabajador o trabajadora con un hijo menor de un año, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo; este período de tiempo podrá disfrutarse en dos fracciones o sustituirse por su reducción al comienzo o al final de la jornada laboral. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.
7. Quien por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un discapacitado físico, psíquico o sensorial o un anciano, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo en 1/8 o 1/2 con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones.
8. En caso de fallecimiento de la pareja, el trabajador o trabajadora con hijos menores de seis años o discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, tendrá derecho a 30 días naturales.
9. En caso de divorcio o separación probada 6 días naturales.



10. Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días laborales cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días laborales cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días laborales cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días laborales cuando sea en distinta localidad.

11. Por traslado de domicilio habitual, 2 días laborales.
12. Por exámenes finales o liberatorios, oposiciones o concursos y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales el día o días necesarios para su realización. Para exámenes de enseñanzas no regladas el día o días necesarios para su celebración
13. El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
14. Por asistencia a consulta médica propia y cuando el horario de aquella coincida con la jornada laboral, el tiempo necesario.

Todos los puntos anteriores son aplicables a las parejas de hecho, considerándose como tales las inscritas en los correspondientes registros públicos habilitados al efecto.

Artículo 33.—*Días de libre disposición.*

El trabajador/a disfrutará de seis días de permiso al año por asuntos particulares. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas, pudiéndose distribuir a conveniencia el disfrute de los mismos, previa autorización del responsable del Servicio y con el visto bueno del Concejal del Área o Alcaldía, y respetando siempre las necesidades del trabajo. Cuando no se disfrute, por razones del Servicio, a lo largo del año en curso, podrá concederse durante el mes de enero del ejercicio siguiente.

Estos días, según es Estatuto Básico se verán incrementados en dos días adicionales cuando se cumpla el sexto trienio, incrementados en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. El derecho a su disfrute nace a partir del día siguiente del cumplimiento del trienio.

Artículo 34.—*Permisos de carácter excepcional.*

Además de lo establecido en los dos artículos anteriores, por la comisión paritaria de interpretación podrá estudiarse la concesión de permisos de carácter excepcional así como sus condiciones económicas.

Artículo 35.—*Licencias no retribuidas*

Los trabajadores/as podrán pedir, en caso de necesidad justificada, licencia sin sueldo, por un plazo no inferior a siete días, ni superior a un año, con reserva del puesto de trabajo.

Estas licencias podrán fraccionarse hasta un máximo de dos veces en el transcurso de dos años. El trabajador/a solicitará la licencia al menos, con quince días de antelación a la fecha de inicio de su disfrute.

La dirección informará motivadamente, sobre las razones de la concesión o denegación al Órgano de Representación Sindical Municipal, que emitirá informe no vinculante en el plazo de cinco días.

Artículo 36.—*Licencias y condiciones de trabajo en los supuestos de maternidad, paternidad y adopción.*

1. La trabajadora en estado de gestación será trasladada del puesto de trabajo, siempre que su permanencia ponga en peligro la vida o integridad del feto o la suya propia.

2. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

3. Las trabajadoras del Ayuntamiento de Navia tendrán derecho a una licencia retribuida como consecuencia del permiso por maternidad. En el supuesto de parto, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis 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 porque 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.

4. En los supuestos de adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. La duración del permiso será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos 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 la madre y el padre trabajen en el ayuntamiento de Navia, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.



En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis 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 de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

5. Los trabajadores padre o madre, tendrán derecho a la reducción de su jornada laboral ordinaria en una hora diaria sin reducción de haberes para el cuidado y atención de hijos menores de doce meses; en caso de parto múltiple dos horas y media.

Artículo 37.—*Excedencias.*

1. Para el cuidado de familiares.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores/as del Ayuntamiento de Navia. No obstante, si dos o más trabajadores/as generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los Servicios.

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.

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de trienios, consolidación de grado personal y derechos pasivos.

Durante el primer año los trabajadores/as tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban. Transcurrido este período la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de igual nivel y retribución.

Artículo 38.—*Otras excedencias.*

Voluntarias.

Los trabajadores/as fijos, con una antigüedad mínima de un año, podrán solicitar, con una antelación mínima de 45 días a la fecha de inicio propuesta por el interesado, excedencia voluntaria por tiempo no inferior a un año ni superior a cinco. En ningún caso el trabajador podrá acogerse a otra excedencia voluntaria hasta que haya cubierto un período efectivo de dos años al servicio del Ayuntamiento de Navia contados a partir de la fecha de reingreso.

Durante el período de excedencia voluntaria, quedarán en suspenso todos los derechos y obligaciones del trabajador/a por lo que no recibirá remuneración alguna, ni tampoco se considerará dicho tiempo a efectos de antigüedad y ascensos.

De no existir vacante de su categoría profesional en el momento de solicitar el reingreso podrá, previa aceptación, adscribirse a una plaza de categoría inferior, siempre que se reúnan los requisitos mínimos de acceso, manteniéndose esta situación hasta tanto se produzca vacante en la categoría profesional del trabajador/a afectado, percibiendo la remuneración correspondiente a la categoría inferior.

Transcurrido el plazo máximo de duración de la excedencia sin que el interesado hubiere presentado solicitud de reingreso, quedará extinguida automáticamente la relación laboral.

Los trabajadores/as incursos en incompatibilidad, de conformidad con la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas y normas de desarrollo, serán declarados en la situación de excedencia voluntaria regulada en este artículo, ya sea como consecuencia de opción realizada por ellos mismos, ya por declaración expresa de la Administración Pública competente.

A tal efecto no será de aplicación el plazo mínimo de antigüedad a que se refiere la letra a) del presente número, ni los topes de duración mínima y máxima, allí indicados.

El reingreso al servicio activo deberá solicitarse en el plazo de dos meses desde que cesara la situación que motivó la incompatibilidad, extinguiéndose el contrato de trabajo de no solicitarse el reingreso en el indicado plazo.

2. Forzosas.

Tendrán derecho a la excedencia forzosa los trabajadores en los que concurran las siguientes circunstancias:

- a) Cuando fueran nombrados o elegidos para cargo público de carácter representativo que imposibilite la asistencia al trabajo. A este efecto se entenderá por cargo público de carácter representativo la elección como Diputado o Senador de las Cortes Generales, Diputado de Asambleas Autonómicas y Concejal de Ayuntamientos, o tener el nombramiento para cargo público dentro de las Administraciones del Estado, Comunitaria, Municipal o Internacional o cualquier otro que disponga la normativa en vigor.



- b) Cuando fueran nombrados para el desempeño de cargos de especial responsabilidad o confianza política en la estructura de partidos políticos con representación parlamentaria o sindicatos que tengan reconocida especial audiencia, conforme establece la legislación laboral, siempre que su desempeño exija plena dedicación.
- c) La Comisión de Seguimiento estudiará y aprobará, en su caso, otras situaciones similares que puedan presentarse a su consideración (O.N.G., Eventos Deportivos, etc.)

La excedencia forzosa dará derecho a la reserva del puesto de trabajo, turno, Centro y cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

El reingreso en el servicio activo deberá solicitarse en el plazo de dos meses desde que cesó la situación que motivó la excedencia, extinguiéndose el contrato de trabajo de no solicitarse dicho reingreso en el indicado plazo. En todo caso, los excedentes forzosos deberán efectuar el reingreso para poder solicitar la excedencia voluntaria.

CAPÍTULO IV RETRIBUCIONES SALARIALES

Artículo 39.—*Retribuciones.*

- 1. El salario de cada trabajador/a estará formado por:

- a) Retribuciones básicas: sueldo y trienios.

Sueldo base: Su cuantía será la que se fije anualmente para cada uno de los grupos establecidos en el Estatuto Básico del Empleado Público. Transitoriamente se mantendrá el sueldo de los grupos A, B, C, D y E a que se refiere el artículo 25 de la Ley 30/84, en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y que será acorde a la titulación exigida para su ingreso en la Administración (a extinguir).

Antigüedad: Consistente en el abono de un trienio por cada tres años de Servicio, en cantidad fija para cada trabajador en función del grupo a que pertenece.

En el caso de que un trabajador/a preste sus servicios sucesivamente en diferentes grupos de clasificación, tendrá derecho a seguir percibiendo los trienios devengados en los grupos anteriores.

Cuando un funcionario cambie de adscripción a grupo antes de completar un trienio, la fracción de tiempo transcurrido se considerará como tiempo de servicios prestados en el nuevo grupo.

- b) Retribuciones complementarias:

Complemento de destino:

Los niveles de complemento de destino de los empleados y de las empleadas públicas del Ayuntamiento de Navia serán los establecidos en la relación de puestos de trabajo.

Complemento específico:

Su cuantía será determinada por la Valoración de Puestos de Trabajo, en función de las condiciones particulares de los mismos, su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, penosidad, peligrosidad, reflejándose anualmente en el Presupuesto General del Ayuntamiento de Navia.

- c) Pagas extraordinarias:

Serán 2 y se devengarán a todo el personal en la misma fecha, de acuerdo con lo legalmente establecido.

Artículo 40.—*Incremento retributivo y revisión salarial.*

Al final de cada ejercicio, se incrementarán todos los conceptos retributivos, de acuerdo con la Ley de Presupuestos y demás disposiciones aplicables sobre retribuciones del personal al servicio de las administraciones públicas.

Artículo 41.—*Revisión de la RPT.*

El Equipo de Gobierno Municipal y los Sindicatos firmantes del presente Convenio se comprometen a reunirse en el plazo más breve posible desde la firma de este convenio para revisar la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Navia para modificar los puestos que fuera necesario y estudiar todas las aportaciones facilitadas por los trabajadores y también recoger la verdadera equiparación entre laborales y funcionarios.

Artículo 42.—*Horas Extraordinarias.*

- a) Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias. Por ello, acuerdan, con el objeto de la creación de empleo, reducir al mínimo imprescindible las mismas extraordinarias, ajustándose a los siguientes criterios:
 - 1. Horas extraordinarias (no previsibles) que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros, para prevenir y resolver situaciones de riesgo extraordinarias y urgentes y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: el criterio a seguir es su realización, y no tendrán el carácter de voluntarias.
 - 2. Horas extraordinarias necesarias por ausencias imprevistas, cambios de turnos y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate; el criterio es su realización, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de los distintos tipos de contratación previstos legalmente.
 - 3. Horas previsibles (festejos, actos deportivos, etc.), no tendrán el carácter voluntario y para su realización se distribuirán entre los trabajadores que ocupen el mismo puesto de trabajo.
 - 4. Ambas partes convienen en que todas las horas realizadas al amparo de los apartados anteriores, tendrán el carácter de estructurales. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias que no tengan este carácter.



- b) La realización de horas extraordinarias tiene carácter voluntario (a excepción de las que realicen los servicios de emergencia y las catalogadas como no previsibles) y sólo se realizarán de forma excepcional, por necesidades del servicio plenamente justificadas. En todo caso, no podrán realizarse en número superior a ochenta al año, computándose de 1 de enero a 31 de diciembre. No se computarán a estos efectos las consideradas de emergencia o fuerza mayor (no previsibles y previsibles)
- c) Todas las remuneraciones por horas extraordinarias se abonarán en la nómina mensual. Los valores de las horas extraordinarias serán 12 euros la hora extraordinaria normal y 15 euros la hora extraordinaria en festivo y 18 euros la hora extraordinaria nocturna (comprendidas entre las 22.00 y las 8.00 horas). Estos valores se revisarán anualmente en el mismo porcentaje que el resto de retribuciones salariales.
Los trabajadores que así lo quisieran podrán compensarlas en tiempo libre a razón de 2 horas por hora extraordinaria trabajada.
Salvo en los supuestos de dedicación especial y en los casos en que se preste en régimen de continuidad con la jornada, se computarán como mínimo DOS horas extraordinaria aunque el tiempo efectivo de prestación de servicios sea inferior.
La solicitud de autorización de horas extraordinarias será remitida por la Concejalía correspondiente, siempre con carácter previo a la realización de las mismas. Quedan exceptuados los supuestos de fuerza mayor.
- d) A efectos de cómputo para su abono en nómina, las horas extraordinarias autorizadas y realizadas, se registrarán día a día y se totalizarán mensualmente por la Dirección de Servicio o Sección, entregando copia del resumen al trabajador, y trasladando seguidamente el mismo a la Concejalía correspondiente.
- e) La Dirección del Centro y Organismos informará trimestralmente a la Junta de Personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, distribución, secciones y relación nominal de los trabajadores que las realizaron.
- f) El importe de las horas extraordinarias será satisfecho en la nómina del mes de su realización.

Artículo 43.—*Trabajos especiales y gratificaciones extraordinarias.*

1. La confección de proyectos, dirección e inspección de obras, presupuestos, asesorías, emisión de dictámenes e informes, forman parte de las tareas técnicas acordes con la titulación de las funciones atribuidas a los trabajadores/as en el horario normal de trabajo.
2. Excepcionalmente y previo informe a las representantes sindicales, cuando se trate de trabajos especiales urgentes que no puedan ejecutarse en el curso de la jornada laboral, podrán ser retribuidos en base a una gratificación extraordinaria cuantificada a tanto alzado. Su valoración deberá ser realizada siempre en función de circunstancias objetivas, relacionadas directamente con el puesto de trabajo, los objetivos asignados al mismo, y ejecutados fuera de la jornada laboral.

Artículo 44.—*Trabajo nocturno.*

1. Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las ocho horas, pudiendo ser el mismo adelantado o retrasado con autorización del Organismo competente.
2. Se percibirá un complemento de trabajo nocturno en la cuantía de 30 € por jornada de trabajo.
3. Quedan excluidos del mencionado complemento todos aquéllos trabajadores/as ocupados en jornada diurna que hubieran de realizar obligatoriamente trabajos en períodos nocturnos a consecuencia de hechos o acontecimientos calamitosos o catastróficos.

Artículo 45.—*Indemnizaciones y dietas.*

A quienes hayan de desplazarse por razones del servicio a juicios, cursillos, reuniones, etc. o deban prolongar su turno, se les abonarán en concepto de dietas las cantidades correspondientes, facilitándoles el Ayuntamiento asimismo medio de transporte o en su defecto si el trabajador aportase voluntariamente su vehículo se le retribuirá también en concepto de kilometraje.

*Media dieta: Se establece en la cuantía de 50,00 €.

*Dieta completa: Se establece en la cuantía de 90,00 €.

*Kilometraje: Se establece en la cuantía de 30 cts./Km.

Se establecerán, para todo el personal afectado por este convenio, dietas por asistencia a tribunales de selección, plenos, comisiones informativas y otros eventos para los que sean solicitados desde el Ayuntamiento.

CAPÍTULO V BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 46.—*Ayuda por Incapacidad Temporal.*

1. El Ayuntamiento de Navia complementará las prestaciones de los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal, hasta el 100 x 100 de las retribuciones por conceptos básicos y complementarios, que tuvieran asignados en la fecha de inicio de la situación de Incapacidad Temporal, dentro del marco de la legalidad vigente.
2. El trabajador/a en situación de Incapacidad Temporal continuará siendo beneficiario de todas las prestaciones sociales contempladas o que pudiera contemplar este Acuerdo.
3. Sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria en que pudieran incurrir los trabajadores/as que simulen la persistencia de una enfermedad, acciones tales como: no asistencia a los reconocimientos médicos del Tribunal, retrasar



deliberadamente la reincorporación al puesto de trabajo una vez dictaminada la remisión de la enfermedad y en general todas aquellas que incurrieran en fraude al Ayuntamiento de Navia pretendiendo mantenerse, de existir, en el percibo injustificado de la mejora por prestación de Incapacidad Temporal, provocarán la privación inmediata de la misma, quedando los beneficiarios obligados a reintegrar a la Empresa las cantidades percibidas desde la fecha que se hubiera determinado como inicial de la defraudación

Artículo 47.—*Segunda actividad.*

El Ayuntamiento de Navia siempre que disponga de puestos compatible destinará a los trabajadores y las trabajadoras que acrediten mediante informe médico o certificado de minusvalía tener disminuida su capacidad para la realización del servicio asignado. En ningún supuesto el paso a esta segunda actividad representará una pérdida de su poder adquisitivo.

Artículo 48.—*Ayuda asistencial.*

Se estudiará por la Comisión Paritaria de Seguimiento del Acuerdo, la posibilidad de conceder a los trabajadores/as que durante el período de vigencia de este Acuerdo pasen de la situación de Incapacidad Temporal al inicio del expediente oportuno para declarar Incapacidad Permanente Total o Absoluta, la diferencia que resulte entre el 100% de las retribuciones que venía percibiendo y la cantidad que le hubiera abonado el Organismo competente durante el período de la tramitación del expediente a que se ha hecho referencia. El posible acuerdo de la Comisión Paritaria en este sentido, será incorporado al texto del convenio.

Artículo 49.—*Prolongación de la edad de jubilación.*

Aquellos trabajadores acogidos al ámbito de aplicación del presente convenio, que no alcancen el período mínimo de cotización podrán prolongar la permanencia en el servicio activo hasta alcanzar el citado período mínimo.

Con la excepción de los trabajadores incluidos en el punto anterior, se establece los 65 años como edad para la jubilación obligatoria

Artículo 50.—*Fomento del empleo.*

Se facilitará, según la actual normativa del texto refundido de la Ley de la Seguridad Social, la jubilación anticipada o parcial de aquellos trabajadores/as del Ayuntamiento de Navia que reúnan los requisitos y condiciones generales para poder acceder a la pensión de jubilación.

Del mismo modo, como medida de Promoción del Empleo se fomentarán los tipos de contratación que en la actualidad establece la normativa como son los contratos de relevo, los contratos a tiempo parcial y contratos de sustitución por anticipación de la edad de jubilación según la legislación vigente.

Artículo 51.—*Anticipos.*

Los trabajadores/as tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta de su nómina, de hasta el 90% de la totalidad de la misma. Dichos anticipos deberán ser solicitados por escrito, antes del día 10 de cada mes, y se cobrarán como máximo a los cinco días de haber sido solicitado. En caso de urgencia (accidentes, siniestros, enfermedad), a las veinticuatro horas. Se abonarán por caja o por entidad bancaria.

Artículo 52.—*Seguros de Responsabilidad Civil.*

La Corporación, con la colaboración de los representantes sindicales, procederá a la realización de un estudio para determinar qué puestos de trabajo deben contar con un seguro de responsabilidad civil, como paso previo a la suscripción de los mismos, sin perjuicio de los ya existentes.

Artículo 53.—*Asistencia jurídica gratuita.*

El Ayuntamiento de Navia garantiza la asistencia jurídica a los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo que lo soliciten y la precisen para todo tipo de conflictos que ocasionen responsabilidad civil o penal derivados de la prestación del servicio, bien a través de sus propios servicios jurídicos, bien a través de servicios jurídicos concertados.

El Ayuntamiento de Navia aplicará en este caso la presunción de inocencia mientras no haya una resolución firme sobre el ello, por el organismo competente.

Artículo 54.—*Acción social.*

El Ayuntamiento de Navia y la representación sindical acuerdan establecer un Plan de Pensiones de Empleo.

La aportación del Ayuntamiento a dicho plan será igual al 0,5% de la masa salarial (máximo legal permitido).

La adhesión por parte de los trabajadores a este Plan de Pensiones será voluntaria y tendrán derecho los trabajadores con una antigüedad igual o superior a dos años.

Artículo 55.—*Otras mejoras sociales.*

De acuerdo con la legislación vigente, el Ayuntamiento de Navia se hará cargo de aquellas denuncias de tráfico imputables a los vehículos de propiedad municipal que utilicen los trabajadores.

El Ayuntamiento de Navia se hará cargo de los gastos de renovación de los carnets profesionales imprescindibles para el desempeño del puesto de trabajo.

Igualmente, serán a cargo del Ayuntamiento de Navia las cuotas de colegios profesionales que sean imprescindibles para el desempeño del puesto de trabajo.

CAPÍTULO VI FORMACIÓN

Artículo 56.—*Principios generales.*

El personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para obtener títulos académicos o profesionales, reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional, el acceso a cursos de capacitación o reconversión profesional, así como a los de promoción profesional, organizados por la propia Administración. A tal fin, en los planes de formación se dará preferencia a los trabajadores/as afectados por procesos de reorganización administrativa, todo ello con participación de los representantes de los trabajadores/as.

Objetivos:

1. Lograr una Administración eficiente y eficaz para dar a los ciudadanos unos servicios de calidad.
2. Propiciar un cambio organizativo que responda al reto modernizador y a las nuevas demandas sociales.
3. Obtener un óptimo aprovechamiento de los recursos humanos de la Administración.
4. Poner a disposición de todas las personas que trabajan en el Ayuntamiento de Navia los recursos necesarios para su formación, reciclaje, perfeccionamiento y promoción, posibilitando así el desarrollo personal y profesional de todos los trabajadores/as.
5. Capacitar y dotar a mandos y directivos de métodos de trabajo, gestión y dirección eficaces y acordes a las necesidades institucionales y sociales.
6. Desarrollar el conocimiento y uso de la informática como instrumento de trabajo.
7. Reciclar y adaptar a todas aquellas personas cuyo puesto de trabajo y/o desempeño de las tareas, esté sometido a cambios y/o innovaciones tecnológicas.
8. Fomentar comportamientos y poner en práctica estilos y sistemas de comunicación y participación intraorganizacionales y el contacto con los ciudadanos.
9. Aplicación efectiva del artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, realizando cursos de formación específicos a cada puesto de trabajo.
10. Formar en la cultura y organización del Ayuntamiento de Navia a las personas de nuevo ingreso.

Artículo 57.—*Formación.*

El Ayuntamiento de Navia consciente de que la formación es un elemento básico e indispensable para el desarrollo profesional y personal de los recursos humanos que desempeñan su actividad en este Ayuntamiento y de que la modernización debe venir marcada fundamentalmente por la adaptación de los empleados públicos a unos servicios de calidad que den respuesta a las demandas sociales, se compromete a facilitar la asistencia de los empleados públicos a los distintos planes de formación ofertados por la Federación de Concejos, Sindicatos, Principado etc., cuando reúnan los requisitos necesarios y se respeten las necesidades del Servicio.

Todos los trabajadores/as incluidos en este convenio, tendrán derecho a un mínimo de 35 horas efectivas retribuidas al año para la realización de cursos de capacitación profesional, adaptación a un nuevo puesto de trabajo asignado por la empresa o para la promoción interna o profesional del trabajador/a.

La negativa a la solicitud de un trabajador/a para la asistencia a los cursos estará siempre motivada por escrito.

El Ayuntamiento de Navia y los Sindicatos velarán por la igualdad de oportunidades de los trabajadores/as para acceder a la formación, por ello se dará prioridad a aquellos que no hayan recibido ningún curso de formación en el último año.

El tiempo de asistencia a los cursos de formación programados por el Ayuntamiento, o los ofertados a los trabajadores/as públicos por parte de la Federación de Concejos, Principado, Sindicatos, etc., para la capacitación profesional, para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo, o para la promoción profesional, se considera tiempo de trabajo a todos los efectos.

CAPÍTULO VII SALUD LABORAL

Artículo 58.—*Principios generales.*

1. De conformidad con lo dispuesto en la legislación sobre Prevención de Riesgos Laborales, los empleados/as públicos tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de las Administraciones Públicas de protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la citada legislación, forman parte del derecho de los trabajadores/as a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. El Ayuntamiento de Navia realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la evaluación inicial de los riesgos y Plan de Prevención, con la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los empleados/as públicos con las especialidades que se recogen en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de participación, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y

medios necesarios. El Ayuntamiento está obligado a garantizar e impartir una formación práctica y adecuada en estas materias a todos los empleados públicos, haciendo especial incidencia cuando exista una nueva incorporación, cambio de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio empleado/a, para sus compañeros/as, o terceros.

3. Corresponde a cada trabajador/a velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que, en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la Administración. Para llevar a cabo lo expuesto en este punto, se crearán buenas prácticas laborales, con normas internas de funcionamiento y normalización. El Comité de Seguridad y Salud, será encargado de realizar las tareas señaladas en este punto y en los anteriores.

Artículo 59.—*Revisiones médicas.*

1. Se practicarán los siguientes reconocimientos médicos:

- a) Una vez al año para todo el personal en activo durante la jornada laboral y sin que ello conlleve merma alguna en sus haberes. Esta revisión será obligatoria por parte de la empresa y voluntaria para los trabajadores.
- b) La policía Local y otros puestos de trabajo podrán acordar una revisión específica en ciertas materias importantes para los trabajadores.
- c) A todo el personal de nuevo ingreso antes de incorporarse al puesto de trabajo, con carácter obligatorio.
- d) En aquellos puestos de trabajo en que el estado de salud de los trabajadores pueda suponer riesgo importante a terceros o a las instalaciones, los reconocimientos médicos periódicos tendrán carácter obligatorio para los trabajadores, previa comunicación a los representantes sindicales.

2. Dichos reconocimientos médicos se efectuarán con respeto a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador/a y a la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. Del resultado de los reconocimientos se informará a los trabajadores/as afectados y, de las conclusiones que se deriven en relación con la aptitud del trabajador/a para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención.

Artículo 60.—*Delegados de prevención.*

1. Los Delegados de Prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación de los empleados públicos en todo lo relacionado con la seguridad y salud laboral en el ámbito de la Administración Local y, de otro, la figura especializada de representación en materia de prevención de riesgos laborales en los puestos de trabajo.

2. Los Delegados de Prevención serán designados por las Secciones Sindicales con representación en el Comité de Empresa, de entre los Delegados de Personal, elegidos por los trabajadores de acuerdo con la escala prevista en el artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Además podrán ser elegidos por las Secciones Sindicales por su cualificación técnica acreditada con base en el Reglamento 39/1997, de 17 de enero, para la representación social en las competencias del Comité de Seguridad y Salud, sin que esta elección pueda alterar el número de delegados establecidos en el artículo 35.2 de la LPRL.

3. Las competencias y facultades de los Delegados de Prevención serán las definidas en los puntos 1 y 2, respectivamente del art. 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como las que emanen de las decisiones del Comité de Seguridad y Salud.

4. Los Delegados de Prevención dispondrán del tiempo necesario para desarrollar la labor para la que fueron designados dentro del cómputo de las horas sindicales.

Artículo 61.—*Comité de Seguridad y Salud.*

1. El Comité de Seguridad y Salud, que será único para todo el Ayuntamiento de Navia, se configura como órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones en materia de prevención de riesgos, siendo el instrumento legal al servicio de la empresa y su personal para el cumplimiento de las prestaciones legales en dicha materia.

2. El Comité de Seguridad y Salud estará compuesto de miembros de todas las Organizaciones Sindicales, de acuerdo a su representatividad, miembros de los Partidos Políticos y representantes de la Corporación.

3. El Comité de Seguridad y Salud y los Delegados de Prevención suscribirán el Código Ético-Internacional de Salud Laboral.

4. El Ayuntamiento de Navia proporcionará al Servicio de Prevención, a los miembros del Comité de Seguridad y Salud, así como a los Delegados de Prevención, los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el desempeño de sus funciones, comprometiéndose a realizar un curso de prevención para todos los delegados de personal, que no será tenido en cuenta a efectos de formación.

Artículo 62.—*Competencias del Comité de Seguridad y Salud.*

1. Son funciones del Comité de Seguridad y Salud:

- a) Promover el cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad, Salud y Prevención de Riesgos Laborales.
- b) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la organización. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo

e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

- c) Conocer directamente y recibir información en relación con los riesgos profesionales para la vida y la salud de los trabajadores/as y para los bienes y objetos de la organización y, en concreto, conocer las reclamaciones del personal y los expedientes en materia de Seguridad y Salud.
- d) Interesarse por la práctica de reconocimientos médicos iniciales y ordinarios, especiales y específicos para cada puesto de trabajo. Realizar estudios biológicos según la exposición de riesgo en el puesto de trabajo.
- e) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- f) Participar en la elaboración mapas de riesgos laborales desde las evaluaciones de riesgo y el Plan de Prevención, realizando un seguimiento y evaluación, así como la formación e información a los trabajadores/as implicados. Se dotará a cada área o servicio de un manual de acciones para la mejora de la Salud y la Seguridad, con las siguientes fases: 1.ª Fase: puesta en marcha; 2.ª Fase: identificación de problemas y necesidades; 3.ª Fase: organización de soluciones y planificación; 4.ª Fase: implementación; 5.ª Fase: evaluación y consolidación.
- g) Promover cauces concretos de formación de personas, equipos o comisiones especiales cuando sean necesarias, para recibir educación sanitaria orientada a la prevención general y específica sanitaria permanentemente actualizable; realizar campañas de información y mentalización del personal (directivos, técnicos, mandos intermedios y demás trabajadores), en orden a la prevención de enfermedades profesionales y de riesgos, sobre todo los inútiles e innecesarios, y a la adopción de medidas frente a los inevitables y especialmente aquellas relacionadas con la drogodependencia, así como riesgos laborales.
- h) Promover el conocimiento y observancia de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad y Salud, ya sea por la vigente ley o futura, las específicas del Ayuntamiento o las emanadas del propio Comité de Seguridad y Salud.
- i) Conocer directamente y recibir información en relación con los riesgos para la vida y salud de los trabajadores/as, buscando, controlando y proponiendo su eliminación, siempre que sea posible, de los riesgos en su origen y proponiendo la protección colectiva y la individual.
- j) Informar y hacer propuestas a tener en cuenta en la negociación de los Convenios Colectivos en materia de Seguridad.
- k) Velar por la ejecución de los acuerdos del Pleno del Ayuntamiento u otros órganos competentes en materia de Seguridad y Salud.
- l) Informar en expedientes de obras nuevas y de reforma de locales municipales, con carácter previo, los aspectos relativos a la Seguridad y Salud.
- m) Cuando en un lugar de trabajo existan obras de reforma, remodelación o acondicionamiento y éstas afecten a la integridad física del trabajador/a, o perturben el normal desarrollo del trabajo, dichas obras se tendrán que suspender hasta que se tomen las medidas para acabar con los riesgos, o si por la idiosincrasia de las obras no se pudieran reducir los mismos, los trabajadores/as tendrán que desalojar el lugar de trabajo o habilitar otro lugar cercano mientras duren las obras.
- n) Redactar una Memoria Anual sobre las actividades realizadas.
- o) En cada reunión del Comité de Seguridad y Salud se revisarán los casos de accidentes y enfermedades profesionales y las medidas de prevención adoptadas.
- p) En el Comité de Seguridad y Salud se establecerán los útiles de trabajo y vestuario más adecuados para cada puesto de trabajo, así como el tiempo de duración de estos, interviniendo en los procesos de adquisición de los mismos a efectos de supervisar la calidad e idoneidad de lo adquirido.

Se constituirá en un plazo no superior a 4 meses desde la firma del presente Convenio, en el Comité de Seguridad y Salud, una Subcomisión para establecer los criterios generales sobre variedad, cantidad, periodicidad y calidad de la ropa de trabajo, recogiendo las necesidades y peculiaridades propias de los diferentes colectivos creando un catálogo que se incluirá como anexo al Convenio, que será revisado anualmente. Por delegación del Comité de Seguridad y Salud, esta Subcomisión podrá igualmente llevar a cabo las facultades enumeradas en el primer párrafo de esta letra.

- q) Inspeccionar libremente todos los lugares y centros de trabajo, requiriendo las opiniones y observaciones de los trabajadores municipales que se consideren oportunas.
- r) El Comité de Seguridad y Salud velará por la ejecución de los acuerdos que en el mismo se adopten; dichos acuerdos serán vinculantes y se tomarán por mayoría, siendo de obligado cumplimiento en los términos y plazos que se acuerden.
- s) Se proveerá anualmente de un fondo bibliográfico (libros, revistas, informes, etc.), utensilios, aparatos de medida y seguridad, estudios, informes, encuestas, etc. que deberán ser aprobados por el Comité.
- t) Cuando las condiciones de un puesto de trabajo puedan influir negativamente para la salud de la mujer embarazada o del feto, ésta podrá cambiar el turno u ocupar un puesto de trabajo diferente, compatible con su estado, sin menoscabo de sus derechos económicos o profesionales; en tanto dure el hecho que lo motive, se le reservará su puesto de origen, previo certificado médico correspondiente.
- u) Desarrollo y aplicación del Reglamento de Puestos Adaptados y la realización de un Catálogo de este tipo de puestos.

2. La competencia del Comité de Seguridad y Salud alcanza a todos los centros o lugares de trabajo del Ayuntamiento de Navia.

3. Se establecen las reuniones del Comité de Seguridad y Salud cada dos meses.



Artículo 63.—*Servicio de Prevención.*

Este servicio reunirá los requisitos establecidos en el Reglamento de los Servicios de Prevención o, en su defecto en los acuerdos Administración – Sindicatos al respecto, conforme a la legislación vigente en cada momento.

Artículo 64.—*Garantías de cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.*

El Ayuntamiento de Navia cuando contrate a otras empresas la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo, vigilará el cumplimiento por dichos contratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales. Se aplicará el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la LPRL.

A tal efecto se exigirán a las empresas contratistas los planes de seguridad y salud de la empresa, que estarán a disposición, igualmente, de los Delegados de Prevención. El Ayuntamiento de Navia, en la medida de sus posibilidades, procurará que las buenas prácticas laborales sean seguidas también por las empresas subcontratadas o vinculadas con el Ayuntamiento.

Artículo 65.—*Vestuario.*

1. La empresa facilitará ropa de trabajo homologada al personal con derecho a ella quien vendrá obligado a utilizarla durante la jornada laboral. El vestuario de verano se facilitará antes del 15 de mayo y el de invierno antes del 15 de septiembre de cada año. En cualquier caso, se adjuntará a este Convenio un anexo negociado con la Corporación, con el vestuario necesario para cada servicio, las fechas y forma de entrega.

2. El Comité de Seguridad y Salud será consultado sobre las normas para la contratación y distribución del vestuario anualmente. A tal fin, se estudiarán en el Comité los cambios necesarios para cada Concejalía, atendiendo a las necesidades de cada puesto de trabajo. El Comité publicará anualmente un listado actualizado con los cambios oportunos, tanto en el contenido de las prendas como en las formas de entrega. Este listado será distribuido a todas las Concejalías afectadas.

3. Hasta tanto queden concretadas las prendas correspondientes por las citadas Concejalías, se mantendrá el número y variedad que se ha venido facilitando al personal hasta la fecha.

4. Las prendas personales de los trabajadores/as que resultasen rotas o deterioradas por todo tipo de accidentes de trabajo, conflictos que ocasionaren responsabilidad civil o penal, o acontecimientos derivados de la prestación del servicio, serán abonadas en principio por la empresa, estudiando cada caso si así se estimara oportuno por el Comité de Seguridad y Salud. A efectos de este número se entiende por prendas personales, el vestuario propio, gafas, reloj y similares.

CAPÍTULO VIII DERECHOS SINDICALES

Artículo 66.—*Libertad Sindical.*

1. El Ayuntamiento de Navia, reconoce y aplica la Ley Orgánica de Libertad Sindical en todo lo referido a los derechos sindicales. La libertad sindical comprende, entre otros:

- El derecho del trabajador/a a afiliarse al sindicato de su elección con la sola condición de observar los estatutos del mismo o a separarse del que estuviese afiliado, no pudiendo nadie ser obligado a afiliarse a un sindicato.
- El derecho de los afiliados/as a elegir libremente a sus representantes dentro de cada sindicato.
- El derecho a la actividad sindical.

2. Las organizaciones sindicales, en el ejercicio de la libertad sindical, tienen derecho, entre otros, al ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, que comprenderá en todo caso, el derecho a la negociación colectiva, al ejercicio del derecho de huelga, al planteamiento de conflictos individuales y colectivos y a la presentación de candidaturas para la elección de Comité de Empresa, Junta de Personal y Delegados de Personal.

Artículo 67.—*Representatividad Sindical.*

1. La mayor representatividad sindical reconocida a determinados sindicatos les confiere una singular posición jurídica, a efectos tanto de participación institucional como de acción sindical.

2. Tendrán la consideración de sindicatos más representativos a nivel estatal en el ámbito de la Administración Pública:

- Los que acrediten una especial audiencia expresada en la obtención, en dicho ámbito, del 10% o más del total de delegados de personal, de los miembros de los Comités de Empresa y de los correspondientes Órganos de las Administraciones Públicas.
- Los sindicatos o entes sindicales, afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito estatal que tenga la consideración de más representativa de acuerdo con lo previsto en la letra a).

3. Las organizaciones que tengan la consideración de sindicato más representativo, según número anterior, gozarán de capacidad representativa en todos los niveles territoriales y funcionales para:

- Ostentar representación institucional ante las Administraciones Públicas u otras entidades y organismos de carácter estatal o de Comunidad Autónoma que la tenga prevista.
- La negociación colectiva en los términos previstos en la Ley.



- c) Participar como interlocutores en la determinación de las condiciones de trabajo en las Administraciones Públicas a través de los procedimientos de consulta o negociación.
- d) Participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo.
- e) Promover elecciones para Delegados/as de personal, Comités de Empresa y Órganos correspondientes a las Administraciones Públicas.
- f) Obtener cesiones temporales de uso de inmuebles patrimoniales públicos en los términos que se establezca legalmente.
- g) Cualquier otra función representativa que se establezca.

Artículo 68.—*Secciones Sindicales.*

Con el fin de respetar el Acuerdo sobre Condiciones y Garantías Sindicales firmado en fecha 5 de octubre de 1998, se recogen las siguientes estipulaciones:

- a) La representación proporcional de las distintas Organizaciones Sindicales se obtendrá en función al número de Delegados/as obtenidos en los órganos de representación del Ayuntamiento de Navia.
- b) El número de horas sindicales será de 15 horas/mes para cada uno de los miembros del Comité de Empresa, pudiéndose ceder o acumular este horario a favor de otros miembros sindicales acreditados por la Central Sindical correspondiente
- c) El Delegado/a Sindical deberá ser un trabajador/a municipal en activo y designado de acuerdo con los Estatutos del Sindicato al que representa. Estos Delegados/as gozarán de las garantías establecidas en la Ley siempre y cuando sea conocida su elección por los Servicios de Recursos Humanos
- d) La asistencia a las sesiones ordinarias de las distintas comisiones o a las reuniones convocadas por la Corporación, quedarán fuera del cómputo de horas sindicales.
- e) La Corporación confeccionará un impreso para la regulación mensual de horas sindicales, que los Delegados/as estarán obligados a realizar del modo y manera que se pacte con la Corporación.
- f) En cuanto al derecho de reunión, garantías y derechos sindicales, se estará a lo expresamente regulado en el presente Convenio y en la legislación vigente aplicable.
- g) Ningún miembro de los órganos unitarios o Delegados Sindicales o de Sección nombrados conforme al presente Convenio, podrá ser despedido, sancionado o trasladado, salvada su voluntariedad, durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido, la sanción o el traslado se basen en la actuación del trabajador/a en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido, traslado o sanción obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado/a, el Presidente del órgano unitario y la Sección Sindical a la que pertenezca.

No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causas o razón del desempeño de sus funciones.

- h) Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores/as del Ayuntamiento de Navia, de acuerdo con la Constitución y el ordenamiento jurídico vigente a excepción de la Policía Local que no tiene derecho a huelga. Deberá negociarse en el menor plazo posible, una propuesta de servicios mínimos en caso de huelga.
- i) Las Secciones Sindicales podrán libremente difundir publicaciones y avisos de carácter sindical. Asimismo, podrán fijarse todo tipo de comunicaciones y anuncios del mismo carácter en los tablones que a tal efecto deberán establecerse por la Corporación dentro de sus dependencias y en lugares que garanticen un adecuado acceso de todos los trabajadores/as a los mismos.
- j) Las Secciones Sindicales con representación en el Ayuntamiento de Navia son competentes en la defensa de los intereses generales y específicos de los trabajadores/as del Ayuntamiento de Navia y en particular de sus condiciones salariales, sociales y sindicales.

La negociación colectiva y la participación en la determinación de las condiciones de trabajo se harán conforme se establece en la Ley.

A tal efecto, deberán ser informados de todas las cuestiones que afecten a los mismos, conforme establezca el vigente Convenio y la legislación concordante en la materia.

Los representantes de los trabajadores/as afectados por el presente Convenio podrán participar en todas y cada una de las Comisiones que a tal efecto se convoquen.

- k) Las Secciones Sindicales y los órganos unitarios, sin perjuicio de su obligación de cumplir y respetar lo establecido en el ámbito de sus competencias, deberán:
 - 1. Cumplir y respetar lo pactado y negociado, en su caso, con la Corporación.
 - 2. Desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la Acción Sindical de los trabajadores/as.
 - 3. Guardar el sigilo profesional, individual y colectivamente, en todas aquellas materias que conozcan por razón de su cargo.
 - 4. Notificar a la Corporación cualquier cambio de miembros que se produzca en su seno.
- l) Se reconoce el derecho a celebrar Asambleas de Trabajadores/as y de afiliados/as en sus respectivos Centros de Trabajo, sin más requisitos que la comunicación previa a la empresa con expresión de fecha, lugar, hora, orden del día y colectivo convocado.

Estarán facultados para convocar Asambleas, los Órganos Unitarios de representación a través de sus Presidentes y las Secciones Sindicales con representación en el Ayuntamiento de Navia

Estas deberán ser comunicadas al órgano de Personal, con una antelación mínima de 48 horas, debiendo éste acusar recibo. Si antes de las 24 horas anteriores a la celebración de la misma, la autoridad competente no formulara objeciones mediante resolución motivada, podrá celebrarse sin otro requisito posterior.

Estas objeciones e incluso su "no" autorización, deberá fundarse en alguno de los requisitos antes relacionados.

Será presidida por el órgano convocante que será responsable del desarrollo de la misma, así como de la presencia en ella de personas no pertenecientes a la Empresa.

El lugar de reunión será el Centro de Trabajo si las condiciones lo permiten, que será facilitado por la Corporación.

Cuando por trabajarse en turnos o por insuficiencia de locales no puedan reunirse simultáneamente todos los trabajadores afectados, las diferentes reuniones parciales que vayan a celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Sólo podrán tratarse en ella los asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día.

Estas Asambleas se realizarán al inicio o al final de la jornada laboral, salvo en aquellos servicios que por su naturaleza se considere más beneficioso, de acuerdo entre las partes, utilizar otra banda horaria.

A tal fin, el Comité de Empresa y las Secciones Sindicales con representación en el Ayuntamiento de Navia dispondrán de un máximo de 2 horas trimestrales, cada una de ellas, para reuniones de trabajadores/as o afiliados/as.

Durante las Asambleas se garantizará el correcto desenvolvimiento de los servicios afectados, en concreto, los de atención directa al pueblo de Navia. En este caso, se arbitrará por los interesados/as, de acuerdo con el Responsable de Servicio, la manera de llevar a cabo la celebración de la Asamblea.

- m) El Comité de Empresa, podrá convocar Asambleas de carácter general para todos los trabajadores/as del Ayuntamiento de Navia. Estas Asambleas deberán cumplir con los requisitos establecidos para las Asambleas de Centro, pero además deberán:
- Solicitarse con una antelación mínima de 72 horas.
 - Las posibles objeciones o denegaciones deberán formularse durante las 24 h horas siguientes a la solicitud.
 - Firma y datos que acrediten la legitimación de los firmantes.

Dichas Asambleas tendrán una duración máxima de 2 horas y sólo podrán convocarse dos veces al año; la celebración de las mismas no perturbará en modo alguno el normal desenvolvimiento del servicio, garantizándose en todo caso los servicios esenciales al ciudadano. Entre estas deberá existir al menos 30 días de diferencia.

- n) Las Secciones Sindicales que acrediten al menos un 15% de la representatividad sindical en cualquiera de los órganos de representación del Ayuntamiento de Navia y de sus Patronatos, podrán convocar Asambleas Generales de Trabajadores/as en las mismas condiciones que las establecidas por los Órganos Unitarios, a razón de una Asamblea General al año por cada una de ellas. La representatividad exigida podrá acreditarse por más de una Sección Sindical. En ningún caso podrán coincidir en un mismo mes más de una Asamblea General, salvo en los casos que, por estar declarado Conflicto Colectivo, sea necesaria su convocatoria al haberse producido modificaciones sustanciales, con respecto a la primera, de interés general para los trabajadores/as.

El lugar de celebración de este tipo de reuniones deberá ser facilitado por la Corporación, salvo en los casos en que el Órgano convocante ofrezca un lugar alternativo.

- o) A fin de facilitar la labor de los Sindicatos y posibilitar la mayor colaboración entre la Corporación y Sindicatos, se tenderá a reducir al mínimo la conflictividad laboral, todo lo cual redundará en definitiva en beneficio del servicio a los ciudadanos.
- p) Se facilitará por parte de la Corporación Municipales Locales Sindicales, que estarán dotados de mobiliario adecuado (telefonía, fax y material fungible de oficina), salvo en los casos en que el Órgano convocante ofrezca lugar alternativo.
- q) A fin de facilitar la labor de los Sindicatos y posibilitar la mayor colaboración entre la Corporación y Sindicatos, se tenderá a reducir al mínimo la conflictividad laboral, todo lo cual redundará en definitiva en beneficio del servicio a los ciudadanos.

Artículo 69.—Comité de Empresa.

1. El Comité de Empresa es el Órgano de representación de los trabajadores/as ante los Órganos de Gobierno de la Corporación, en la defensa de los intereses generales y específicos de los trabajadores/as.

2. Dicho Órgano de representación se dotará de sus propias normas o reglamento de funcionamiento y procedimiento, que no podrá contravenir lo legislado, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral y a los Servicios de Recursos Humanos de la Empresa.

3. En el marco de sus atribuciones, el Comité de Empresa recibirá todas las informaciones facilitadas por la Empresa a las Secciones Sindicales; podrán recabar asimismo las informaciones que estimen pertinentes en su ámbito de competencia.



CAPÍTULO IX
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

TÍTULO VII
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 70.—Responsabilidad disciplinaria.

1. Los funcionarios públicos y el personal laboral quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el presente Título y en las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo de este Estatuto.

2. Los funcionarios públicos o el personal laboral que indujeran a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.

3. Igualmente, incurrirán en responsabilidad los funcionarios públicos o personal laboral que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.

4. El régimen disciplinario del personal laboral se regirá, en lo no previsto en el presente Título, por la legislación laboral.

Artículo 71.—Ejercicio de la potestad disciplinaria.

1. Las Administraciones Públicas corregirán disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio señalado en el artículo anterior cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

2. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:

- a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa o, en el caso del personal laboral, de los convenios colectivos.
- b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.
- c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.
- d) Principio de culpabilidad.
- e) Principio de presunción de inocencia.

3. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración.

Artículo 72.—Faltas disciplinarias.

1. Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.

2. Son faltas muy graves:

- a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
- f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
- g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
- h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.
- j) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
- k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

- n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
- ñ) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
- o) El acoso laboral.
- p) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral.

3. Las faltas graves serán establecidas por Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral, atendiendo a las siguientes circunstancias:

- a) El grado en que se haya vulnerado la legalidad.
- b) La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la Administración o de los ciudadanos.
- c) El descrédito para la imagen pública de la Administración.

4. Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto determinarán el régimen aplicable a las faltas leves, atendiendo a las anteriores circunstancias.

Artículo 73.—*Sanciones.*

1. Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:

- a) Separación del servicio de los funcionarios, que en el caso de los funcionarios interinos comportará la revocación de su nombramiento, y que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves.
- b) Despido disciplinario del personal laboral, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.
- c) Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de 6 años.
- d) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.
- e) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.
- f) Apercibimiento.
- g) Cualquier otra que se establezca por Ley.

2. Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

3. El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

Artículo 74.—*Prescripción de las faltas y sanciones.*

Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Artículo 75.—*Procedimiento disciplinario y medidas provisionales.*

1. No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento previamente establecido.

La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado.

2. El procedimiento disciplinario que se establezca en el desarrollo de este Estatuto se estructurará atendiendo a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable.

En el procedimiento quedará establecida la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos.

3. Cuando así esté previsto en las normas que regulen los procedimientos sancionadores, se podrá adoptar mediante resolución motivada medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.

La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de 6 meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la



prisión provisional u otras medidas decretadas por el Juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo.

El funcionario suspenso provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

4. Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el funcionario deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, la Administración deberá restituir al funcionario la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

El tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de la suspensión firme.

Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación del funcionario a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.

El Ayuntamiento de Navia se compromete a tramitar la Oferta de Empleo Público dentro del año natural, priorizándose aquellas vacantes que estén ocupadas provisionalmente.

Segunda.

El Ayuntamiento y sindicatos se comprometen a estudiar si alguno/a de sus trabajadores, dadas las características de su puesto, se pueden acoger el "Teletrabajo".

Tercera.

Se podrán abrir mesas sectoriales que traten aspectos muy específicos de ciertos puestos de trabajo, tal es el caso de la Policía Local. La composición de estas mesas serán tratadas por ambas partes (empresa y sindicatos) y sus acuerdos se incluirán como anexo a este convenio.

Cuarta.

En el plazo de tres meses desde la entrada en vigor de este Convenio, y como parte del mismo, se incorporarán los siguientes anexos:

- Horarios de servicios al ciudadano, definidos en el marco de la reforma administrativa.
- Horarios y calendarios de trabajo adaptados a los anteriores, cuantificándose además —en cada servicio— el porcentaje máximo de trabajadores con jornadas partidas, de tarde y festivas, previa negociación.
- Jornadas especiales: sectores afectados por servicio y regulación de las mismas, previa negociación.
- Anexo de vestuario para cada servicio, previa negociación.

Quinta.

El Ayuntamiento Navia, optará obligatoriamente por la readmisión en los supuestos de despido objetivo o disciplinario de su personal, que sea declarado improcedente por sentencia judicial firme de la jurisdicción competente.

Sexta.

El Ayuntamiento de Navia se compromete a dar respuesta en plazo, a toda reclamación o recurso presentado por órganos de representación de los trabajadores y de los sindicatos, no utilizando el silencio administrativo.

Séptima.

En todo aquello que no se encuentre regulado en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes, que en caso de conflicto, se interpretarán en la Comisión de Seguimiento del Convenio.

Octava.

Se reconocen los mismos derechos que a los cónyuges en matrimonio a las personas que, no habiéndose casado entre ellos, conviven en una unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos, mediante certificación de inscripción en el correspondiente Registro Oficial de Parejas de Hecho. Dicha certificación, podrá sustituirse, mediante acta notarial.

En el supuesto de conflicto de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda, se realizará de conformidad, con la resolución que, de manera firme, se dicte por la autoridad administrativa o judicial competente, conforme al ordenamiento jurídico vigente.

Navia, ... de de

Por la empresa

Por los trabajadores