

**ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA POR EL AYUNTAMIENTO  
PLENO EL DÍA 27 DE NOVIEMBRE DE 2001.-**

En el Salón de Sesiones del Ayuntamiento de Corvera de Asturias, siendo las doce horas del día veintisiete de noviembre de dos mil uno, bajo la Presidencia del Sr. Alcalde-Presidente, D. Severino Zapico González, con la asistencia de los Sres. Concejales, D. Francisco Javier Vega Cabo, Dña. M<sup>a</sup> Isabel Alvarez Suárez, D. Néstor Oscar Alvarez García, Dña. M<sup>a</sup> Belén Rodríguez Alvarez, D. José David Fernández González, D. Alfonso Alvarez Fernández, Dña. M<sup>a</sup> Amparo Menéndez Prieto, D. Luis Bautista Solares Portal, Dña. Carmen Macías Rojo, D. David Rodríguez González, D. José Luis López Martínez, D. Enrique Bueno Llano, Dña. M<sup>a</sup> Luisa Rodríguez Jareño, D. Alberto León Fernández y D. José Ramón Alvarez Suárez. Faltando con justificación la Sra. Concejala, Dña. María Constanca Rodríguez García. Y asistidos del Sr. Secretario General, D. Ramón Menéndez Chaves y de la Sra. Interventora Municipal, Dña. Pilar Covadonga González Bueres, se reúne el Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria y en primera convocatoria, para tratar los siguientes asuntos, objeto del Orden del Día.

Actividad Corporativa

**1º.- LECTURA Y APROBACIÓN, SI PROCEDE, DE LOS BORRADORES DE  
ACTAS DE LAS SESIONES ANTERIORES (18/09/01<sup>(Extraordinario)</sup> 25/09/01<sup>(Ordinario)</sup>  
23/10/01<sup>(Extraordinario)</sup> 30/10/01<sup>(Extraordinario)</sup> 30/10/01<sup>(Extraordinario)</sup> y Urgente  
09/11/01<sup>(Extraordinario)</sup>).**

Vistos los borradores de Actas de las sesiones anteriores (18/09/01<sup>(Extraordinario)</sup>  
25/09/01<sup>(Ordinario)</sup> 23/10/01<sup>(Extraordinario)</sup> 30/10/01<sup>(Extraordinario)</sup> 30/10/01<sup>(Extraordinario)</sup> y Urgente  
09/11/01<sup>(Extraordinario)</sup>).

La Portavoz del Grupo Municipal del Partido Popular (PP), Dña. M<sup>a</sup> Amparo Menéndez Prieto, solicita la palabra, previa venia de la Presidencia y dirigiéndose a ésta manifiesta que existen errores en el borrador del Acta de la sesión plenaria ordinaria de fecha 25 de septiembre de 2001, ya que en la parte dispositiva del acuerdo N<sup>o</sup> 7, referente a DACIÓN DE CUENTA DE RECTIFICACIÓN DE CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE EL AYUNTAMIENTO DE CORVERA DE ASTURIAS Y PAIDESPORT CENTER PARA EL USO DE INSTALACIONES DEPORTIVAS, el Partido Popular se da por enterado, y no muestra su conformidad a dicho Convenio, tal como así se reflejaba.

Y que en el asunto N<sup>o</sup> 21 del mismo Pleno de 25 de septiembre de 2001, relativo al HERMANAMIENTO ENTRE CORVERA DE ASTURIAS Y LOS MUNICIPIOS DA PRAIA Y DA SAL (CABO VERDE), existe también un error en su parte dispositiva, donde el Partido Popular, se abstuvo, y no votó en contra de dicho Hermanamiento.

Con estas observaciones y rectificaciones practicadas, el Ayuntamiento Pleno, por unanimidad de los asistentes, acuerda:

Primero.-

La aprobación del Acta de 25 de septiembre de 2001 (ordinario), y que se transcriba con su nueva redacción.

Segundo.-

La aprobación de las Actas de las sesiones anteriores:

- 18 de septiembre de 2001 (extraordinaria)
- 23 de octubre de 2001 (extraordinaria)
- 30 de octubre de 2001 (extraordinaria)
- 30 de octubre de 2001 (extraordinaria y urgente)
- 9 de noviembre de 2001 (extraordinaria)

Actividad Corporativa

**2º.- DACIÓN DE CUENTA DE DECRETOS Y RESOLUCIONES HABIDOS DESDE LA CELEBRACIÓN DE LA ÚLTIMA SESIÓN ORDINARIA DE PLENO (25/09/01).**

Vistos los Decretos y Resoluciones de la Alcaldía y de los Concejales delegados del Area de Urbanismo y del Area Económica habidos desde la celebración de la última sesión ordinaria de pleno (25 de septiembre de 2001).

El Ayuntamiento Pleno, por unanimidad de los asistentes, acuerda darse por enterado.

Actividad Corporativa

**3º.- MOCIÓN DEL GRUPO MUNICIPAL DE IU APOYANDO MANIFESTACIÓN DEL 29-N EN DEFENSA DE LOS INTERESES DE LA COMARCA.**

Vista la Moción del Grupo Municipal de IU de Corvera de Asturias, de fecha 9 de noviembre de 2001, la cual se transcribe literalmente a continuación:

“José Luis López Martínez, portavoz del Grupo Municipal de Izquierda Unida, plantea al Ayuntamiento Pleno la siguiente **Moción** para que se discuta en el próximo Pleno:

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

Las sucesivas reconversiones de sectores básicos de la producción en nuestro país, han confluído en las empresas más significativas de nuestra Comarca provocando la destrucción de miles de puestos de trabajo.

A diferencia de lo que ocurre en otras Comarcas asturianas, que han sufrido procesos similares, la nuestra no ha recibido ningún tipo de Fondo o inversión compensatoria. Nada sabemos tampoco, de las cantidades millonarias ingresados en las arcas del Estado con los procesos de privatización de las empresas públicas aquí asentadas.

La Comarca Avilesina lleva muchos años reivindicando la puesta en práctica de políticas activas de reindustrialización, que necesitan del concurso de las distintas Administraciones Públicas, como la única fórmula capaz de generar las infraestructuras y las condiciones económicas necesarias para la captación de nuevas empresas y por tanto de empleo.

En Marzo de 1999 se anuncia a bombo y platillo por parte del gobierno del P.P. la actuación en los terrenos excedentes de ENSIDESA, algo que como operación de imagen quedó muy bien pero que, como se puede comprobar, hasta el momento se ha traducido en más bien poco. Resulta preocupante, que las actuales obras de construcción del Parque Empresarial parezcan, cada día que pasa, más dirigidas a hacer caja mediante la venta de las parcelas y el cobro de plusvalías por los aprovechamientos de terreno, que a un verdadero compromiso de la SEPI con la regeneración de nuestro castigado tejido industrial.

A pesar de contar con una serie de proyectos que tienen unánime respaldo político y social de nuestra Comarca, no hemos conseguido aún una respuesta satisfactoria de los Gobiernos Estatal y/o Regional que siguen sin dar respuesta satisfactoria a las necesidades que desde la Comarca de Avilés se plantean y, lo que es aún más grave, esto ocurre pese a que ambas Administraciones saben que nuestras propuestas necesitan para su materialización de su esfuerzo coordinado y conjunto.

Todo lo acontecido desde que Avilés solicitó ser la sede del futuro Centro de Arte Contemporáneo de Asturias es un ejemplo paradigmático, que ilustra perfectamente la marginación, cuando no el desprecio, que reciben las justas aspiraciones de nuestra Comarca. El Gobierno Regional opta por su ubicación en Gijón, haciendo oídos sordos a nuestras peticiones e ignorando el apoyo unánime e ilusionado, por primera vez en muchos años del conjunto de las fuerzas políticas, sociales y culturales. La candidatura avilesina no sólo fue apoyada por los 25 concejales de la Corporación de Avilés sino también por asambleas de los artistas asturianos.

Ha llegado el momento de que el descontento, en vez de a la frustración, de paso a la protesta y la movilización como única forma viable de arrancar, por encima de intereses políticos partidistas, tanto del Gobierno Central como al Gobierno Regional compromisos presupuestarios concretos. Pasó ya la hora de las promesas y de las buenas palabras, la Comarca de Avilés necesita de hechos y de realidades tangibles que contribuyan a despejar los numerosos interrogantes que se ciernen sobre nuestro futuro económico e industrial.

El Grupo Municipal de Izquierda Unida de Corvera comparte la preocupación y la inquietud de nuestros/as ciudadanos/as y considera acertadas y más que justificadas las movilizaciones promovidas por las Centrales Sindicales, dado el carácter influyente que tiene la comarcalización para nuestro municipio de Corvera.

Por lo anteriormente expuesto, planteamos al Ayuntamiento Pleno la siguiente PROPUESTA DE ACUERDO:

1.- El Pleno del Ayuntamiento de Corvera exige que de una vez por todas, tanto el Gobierno Asturiano como el Gobierno Central hagan frente a la deuda histórica que tienen contraída con nuestra comarca mediante la adopción de compromisos presupuestarios concretos y suficientes.

2.- El Pleno del Ayuntamiento de Corvera está totalmente de acuerdo con los objetivos de las movilizaciones para el día 29 de noviembre de 2001 por los sindicatos Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores.

3.- Esta Corporación hace un llamamiento a todos los corveranos y corveranas a respaldar masivamente con su presencia la Manifestación del 29-N en defensa de los intereses de la Comarca.

Corvera, a 9 de noviembre de 2001.- Fdo: José Luis López Martínez. Portavoz del Grupo Municipal de Izquierda Unida.”

Visto el dictamen de la Comisión Informativa de “Promoción Económica, Régimen Interior, Hacienda, Empleo y Participación Ciudadana”, de fecha 22 de noviembre de 2001, sobre el particular.

El Portavoz del Grupo Municipal de URAS, D. José Ramón Álvarez Suárez, manifiesta que IU introduce esta Moción por el apoyo de los sindicatos. URAS apoya la manifestación del 29-N, pero no la Moción, ya que no se contó con ellos, pese a ser conocido su apoyo.

El Portavoz del Grupo Municipal de IU, D. José Luis López Martínez, responde a la intervención del Portavoz de URAS, haciendo una exposición histórica de las causas que motivan la Moción y el interés del municipio de Corvera de apoyar las acciones que reactiven la economía de la Comarca.

La Portavoz del Grupo Municipal del PP, Dña. Amparo Menéndez Prieto, considera que en todos los grandes proyectos de Avilés está comprometido el Gobierno Central y se posicionan en contra.

El Portavoz del Grupo Municipal del PSOE, D. Francisco Javier Vega Cabo, manifiesta que la posición de IU es legítima, pero contiene aspectos que denotan un cierto oportunismo. Señala la existencia de responsabilidad del PP, que durante años gobernó el Ayuntamiento de Avilés, la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias y el Gobierno Central y en ningún caso IU manifestó posturas como las que ahora pretende.

Igualmente los compromisos existentes de la Comunidad Autónoma en la Comarca hacen que las iniciativas que se plantean no puedan considerar un trato discriminatorio con Avilés y la Comarca.

Considera la importancia de constituir una mesa de concertación sobre las necesidades de la Comarca, en un trabajo conjunto.

Por lo anterior, el Grupo Municipal del PSOE, no realiza una llamada a la manifestación del 29-N.

A continuación interviene el Sr. Alcalde-Presidente, D. Severino Zapico González, indicando que existe un elemento común, que es la creación de una Mesa de Trabajo Comarcal, para el análisis de la problemática de la Comarca.

Interviene el Concejal de IU, D. Enrique Bueno Llano, aclarando extremos de la posición del Grupo Municipal de IU.

Por cuanto antecede, el Ayuntamiento Pleno, con los votos a favor del Grupo Municipal de IU (3) y los votos en contra de los Grupos Municipales PSOE, PP y URAS (13), acuerda rechazar la Moción del Grupo Municipal de IU, sobre apoyo a la manifestación del 29-N en defensa de los intereses de la Comarca.

Actividad Corporativa

#### **4º.- MOCIÓN DE LA COMISIÓN DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO DE LA FEMP, DE SOLIDARIDAD CON EL PUEBLO SAHARAUI.**

Vista la Moción de solidaridad con el pueblo saharauí, remitida por la Comisión de Cooperación al Desarrollo de la FEMP, con fecha 19 de septiembre, la cual se transcribe literalmente a continuación:

#### “MOCIÓN

Si hay alguna característica que defina la situación actual por la que atraviesa el Plan de Paz para el Sahara Occidental, ésta es la de INESTABILIDAD y FRAGILIDAD. El momento es de especial gravedad.

Si durante el año 2000, ya hablábamos del fracaso del plan de paz con la certera posibilidad del retorno a la guerra con las consecuencias que ello acarrearía, en estos momentos a comienzos del año 2001, y después de la provocación marroquí con motivo del Rally París-Dakar, dicha posibilidad recobra toda su actualidad y se abre camino como resolución no descartable, dada la situación del bloqueo al proceso de paz por culpa de la sistemática estrategia de Marruecos de obstrucción al plan de arreglo y sobre todo a la celebración de un referéndum de autodeterminación del pueblo saharauí.

Esto supone un evidente peligro para la estabilidad de la zona, sin que nadie haga nada por evitarlo. La permisividad y, en ocasiones, complicidad de la ONU, la Unión Europea y de los gobiernos y de las potencias más relacionadas con este proceso, como es el caso de nuestro país, es cada vez más evidente, lo que hace que el retorno del conflicto armado sea algo que se haya que contemplar, máxime después de la declaración del Frente Polisario, de diciembre dando por roto el alto el fuego.

Por todo ello, se propone la reafirmación de los siguientes acuerdos:

1.- La defensa del Plan de Paz aprobado por la ONU y aceptado por las dos partes y la celebración inmediata del referéndum de autodeterminación del pueblo saharauí, única fórmula para la solución justa y duradera del conflicto, en el plazo más breve posible, evitando así el retorno al recurso de la guerra.

2.- La denuncia de la estrategia de boicot al Plan de Paz por parte del Gobierno de Marruecos y sobre todo el engaño que supone la llamada "tercera vía de la autonomía" que implica de antemano la anexión del territorio a Marruecos.

3.- La denuncia de la violación sistemática de los derechos humanos en las zonas ocupadas por la administración marroquí y la exigencia de la apertura del territorio y el acceso al mismo de comisiones internacionales de observadores que denuncian la estrategia de terror impuesta por el gobierno de Marruecos con desapariciones de personas, torturas, detenciones ilegales y creación de un clima intimidatorio en la población saharauí de las zonas ocupadas.

4.- Exigencia al Gobierno de España de una implicación real en la solución del conflicto asumiendo así la responsabilidad histórica que supuso la forma de los acuerdos tripartitos de Madrid de 1975 y que originó este doloroso conflicto.

5.- La denuncia de la complacencia y permisividad de la ONU, U.E. y de las grandes potencias, tolerando al Gobierno de Marruecos el incumplimiento de los acuerdos de paz y propiciando la firma de acuerdos de pesca en unos caladeros sujetos a un proceso de soberanía, esquilmando con ello las riquezas de los saharauis.”

Visto el dictamen de la Comisión Informativa de “Sanidad, Bienestar Social, Consumo y Mujer”, de fecha 8 de noviembre de 2001, sobre el particular.

El Ayuntamiento Pleno, por unanimidad de los asistentes, acuerda aprobar dicha Moción del Solidaridad con el Pueblo Saharaui.

Convenios
-----------

**5º.- DACIÓN DE CUENTA DE CONVENIO ENTRE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS Y EL AYUNTAMIENTO DE CORVERA DE ASTURIAS PARA EL DESARROLLO DE PRESTACIONES BÁSICAS DE SERVICIOS SOCIALES.**

Visto el Convenio de referencia, firmado el 25 de septiembre de 2001, el cual se transcribe literalmente a continuación:

**“CONVENIO ENTRE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS Y EL AYUNTAMIENTO DE CORVERA PARA EL DESARROLLO DE PRESTACIONES BÁSICAS DE SERVICIOS SOCIALES.**

En Oviedo, a 25 de septiembre de 2001

**REUNIDOS**

De una parte, el Ilmo. Sr. D. José García González, Consejero de Asuntos Sociales del Gobierno del Principado de Asturias, habilitado para suscribir el presente Convenio en virtud del Acuerdo adoptado por el Consejo de Gobierno en su reunión de 19 de julio de 2001.

De otra, D. Severino Zapico González, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Corvera, en representación de dicha Entidad, habilitado para suscribir el presente Convenio en virtud del artículo 21 de la Ley 7/85, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local en lo que se refiere a la representación municipal designada por acuerdo de la Comisión de Gobierno en su reunión de 6 de septiembre de 2001.

### **INTERVIENEN**

En función de sus cargos y en el ejercicio de las competencias que les están legalmente atribuidas, reconociéndose recíprocamente plena competencia y capacidad para firmar el presente convenio y obligarse en los términos previstos en el mismo.

### **MANIFIESTAN**

Que la Ley 7/1985, de 11 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, atribuye a los Ayuntamientos, en el artículo 25, párrafo 2, apartado k, competencias en materia de prestación de “Servicios Sociales, Promoción y Reinserción Social”, siendo las citadas competencias de carácter obligatorio y exigible para los municipios con más de 20.000 habitantes, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 26 del citado texto legal.

Que la Ley del Principado de Asturias 5/1987, de 11 de abril, de Servicios Sociales, en el artículo 12 párrafo 1, recoge con claridad y en el marco de las obligaciones establecidas por la legislación de régimen local, las competencias que se atribuyen a los Concejales, solos o asociados en la promoción, gestión y desarrollo de los servicios sociales comunitarios.

Que para la prestación de los servicios sociales, la Comunidad Autónoma, al amparo de lo dispuesto en el apartado e) del párrafo 2 del artículo 12 de la Ley 5/198 señalada, podrá establecer convenio o subvencionar a entes locales de acuerdo con los recursos destinados a tal fin, teniendo en cuenta, en todo caso, la planificación regional.

Que, asimismo, entre la Administración del Principado de Asturias y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, hoy Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, se suscribió un Convenio en fecha 5 de mayo de 1998, para el desarrollo de los programas de Prestaciones Básicas de Servicios Sociales de Corporaciones Locales, que fue prorrogándose hasta el presente ejercicio presupuestario.

Que con fundamento en dicho Convenio se ha establecido una colaboración técnica y financiera para crear la red de Centros Municipales de Servicios Sociales y garantizar al ciudadano prestaciones sociales para atender sus necesidades básicas, de atención en situaciones de dependencia y de apoyo a la integración social.

Que el desarrollo de los programas y su adaptación a los nuevos acontecimientos en el momento presente, así como el impulso de un Pacto Local que el Gobierno del Principado de Asturias viene realizando con las entidades locales aconsejan instrumentar de nuevo la colaboración entre la Administración del Principado y los Ayuntamientos, Mancomunidades y Agrupaciones de Ayuntamiento.

Que fruto de las negociaciones que el Gobierno del Principado de Asturias viene realizando con los Ayuntamientos para el impulso del citado Pacto Local con los municipios asturianos bien para la atribución de competencias del Principado de Asturias a las Entidades Locales, bien como la puesta en marcha de nuevas fórmulas o instrumentos de cooperación, finalizado el proceso de negociación a favor de los municipios asturianos en materia de prestaciones sociales básicas en la Mesa Sectorial de Negociación constituida, para tal fin, tanto con representantes del Principado de Asturias como de los diferentes Ayuntamientos, se ha llegado a un acuerdo adoptado por unanimidad de fecha 9 de abril de 2001 en prestaciones sociales básicas que, con carácter general, supone mejorar en la descentralización competencial vigente y superar el ritmo marcado hasta la fecha.

Que el contenido del citado Acuerdo consiste primero en la suscripción de un nuevo Convenio de Colaboración entre la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias, a través de la Consejería de Asuntos Sociales, y los Ayuntamientos y/o Mancomunidades para la financiación de las Prestaciones Básicas de Servicios Sociales para los ejercicios 2001-2003. En segundo lugar, se habilitarán anualmente los incrementos derivados del Índice de Precios al Consumo, y cuestiones sobrevenidas en personal, ayuda a domicilio, mantenimiento, prevención e inserción, alojamiento, alternativo y ayudas económicas de emergencia social, todo ello, conforme a las disponibilidades presupuestarias existentes. Finalmente se crea una comisión paritaria de seguimiento y coordinación de las actuaciones del convenio.

Que el acuerdo alcanzado consolida y asegura, no sólo la financiación económica aportada por el Principado de Asturias y su gasto realizado por los Ayuntamientos, sino, también, la estabilidad del personal que anualmente se viene subvencionando; permite a los ayuntamientos planificar y programar sus actuaciones, diseñar políticas y estrategias; garantiza a éstos los recursos económicos necesarios para su financiación, e implica abandonar la vieja fórmula de firma de convenios anuales, consolidando, en definitiva la actual red básica de servicios sociales, ordenando y simplificando el procedimiento jurídico, administrativo y contable hasta ahora utilizado con el objeto de incrementar la eficacia y la eficiencia de la ejecución del programa.

Que la Ley 3/2000, de diciembre, de Presupuestos Generales del Principado de Asturias para 2001, incluye créditos adscritos a la Consejería de Asuntos Sociales que aparecen consignado con la clasificación orgánico-económica 1602-313A-461-00 bajo la rúbrica de “Plan Concertado de Prestaciones Básicas de Servicios Sociales”.

Que el Ayuntamiento de Corvera dispone, asimismo, de dotaciones presupuestarias para similares fines.

Que por Acuerdo de Consejo de Ministros de fecha 23 de marzo de 2001 se han formalizado los compromisos financieros para la distribución territorial de las subvenciones correspondientes a programas sociales con las distintas Comunidades Autónomas y han sido aprobadas las aportaciones del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales al desarrollo y ejecución del Plan Concertado en el Principado del Asturias.

Que el Ayuntamiento de Corvera ha remitido a la Dirección General de Servicios Sociales Comunitarios y Prestaciones, memoria del ejercicio 2000 y Proyecto de Planificación y



Programación para el ejercicio 2001, requisitos imprescindibles para la firma del presente Convenio.

Que ambas partes, considerando necesario dar continuidad y desarrollo a las acciones emprendidas, acuerdan por el presente Convenio, la financiación y desarrollo del programa de Prestaciones Básicas de Servicios Sociales para los ejercicios 2001 a 2003, con arreglo a las siguientes:

## CLÁUSULAS

### **PRIMERA.- OBJETO**

Es objeto del presente convenio establecer un marco de colaboración entre el Gobierno del Principado de Asturias, a través de la Consejería de Asuntos Sociales y el Ayuntamiento de Corvera para la financiación y el desarrollo del programa de Prestaciones Básicas de Servicios Sociales para los ejercicios 2001 a 2003 en los términos establecidos en la cláusula octava del presente convenio.

### **SEGUNDA.- APORTACIONES ECONÓMICAS**

#### **1.- APORTACIONES TOTALES**

La totalidad de la aportación económica para los fines del presente Convenio y para su ejecución se distribuirá de la forma siguiente entre las Administraciones Públicas firmantes del convenio:

#### **1.1.- APORTACIÓN TOTAL ECONÓMICA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS**

1.1.1. Aportación económica de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias en el presente ejercicio 2001, con cargo a la aplicación presupuestaria 1602-313A-461-00 de los Presupuestos Generales del Principado de Asturias:

- Ejercicio 2001: 1.936.198.281 ptas. (11.636.786,03 euros).

1.1.2. Aportaciones económicas de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias para 2002 y 2003 con cargo a la aplicación presupuestaria correspondiente de los Presupuestos Generales del Principado de Asturias para los conceptos de personal, mantenimiento y ayuda a domicilio correspondiente al gasto real y efectivo de 2000 y conforme a las disponibilidades del ejercicio en vigor:

- Ejercicio 2002: 1.354.133.611 ptas. (8.138.506,91 euros).
- Ejercicio 2003: 1.351.133.611 ptas. (8.138.506,91 euros).

1.1.3. Las aportaciones económicas del Principado de Asturias para la financiación del resto de prestaciones, el incremento de la cuantía correspondiente al IPC en los gastos de personal, mantenimiento y ayuda a domicilio, así como cualesquiera otra cuestión sobrevenida en Personal, Ayuda a domicilio, Prevención e Inserción, Alojamiento

alternativo, Ayudas económicas de emergencia social, plazo de justificación, forma de pago, etc., será objeto de revisión anual por la Consejería de Asuntos Sociales conforme a los criterios de distribución de crédito del Plan Concertado de Prestaciones Sociales Básicas.

### 1.2.- APORTACIÓN TOTAL ECONÓMICA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

- Ejercicio 2001: 441.000.000 ptas. ( 2.650.463,38 euros).

### 1.3.- APORTACIÓN TOTAL ECONÓMICA DE LAS CORPORACIONES LOCALES

- Ejercicio 2001:1.763.418.588 ptas. (10.598.359,16 euros).

## **2.- DISTRIBUCIÓN APORTACIONES ECONÓMICAS**

### 2.1.- DISTRIBUCIÓN APORTACIÓN ECONÓMICA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS Y DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

Las aportaciones del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y del Principado de Asturias al presente Convenio, irán destinadas a financiar los programas que integran el Plan General Municipal de Servicios Sociales presentado por el Ayuntamiento de Corvera, que a continuación se detallan:

Ejercicio 2001:

<b>CENTRO MUNICIPAL SERVICIOS SOCIALES</b>		<b>PESETAS</b>	<b>EUROS</b>
<b>A) PERSONAL</b>		9.178.450	55.163,60
<b>B) MANTENIMIENTO</b>		550.000	3.305,57
<b>C) PRESETACIONES SOCIALES</b>		27.312.359	164.150,58
1.- Emergencia Social	950.000		
2.- Apoyo Económico	5.500.000		
3.- Ayuda a domicilio	20.862.359		
<b>TOTAL</b>		<b>37.040.809</b>	<b>222.619,75</b>

Las cuantías corresponden al gasto real y efectivo del ejercicio 2000 más la parte que ha sido determinada en planificación por el Área de Servicios Sociales Comunitarios para el ejercicio 2000.

Ejercicio 2002:

<b>CENTRO MUNICIPAL SERVICIOS SOCIALES</b>		<b>PESETAS</b>	<b>EUROS</b>
<b>A) PERSONAL</b>		8.697.750	52.274,53
<b>B) MANTENIMIENTO</b>		550.000	3.305,57
<b>C) PRESETACIONES SOCIALES</b>		9.891.996	59.452,09
1.- Ayuda a domicilio	9.891.996		
<b>TOTAL</b>		<b>19.139.746</b>	<b>115.032,19</b>

Las cuantías corresponden al gasto real y efectivo del ejercicio 2000.

Ejercicio 2003:

<b>CENTRO MUNICIPAL SERVICIOS SOCIALES</b>		<b>PESETAS</b>	<b>EUROS</b>
<b>A) PERSONAL</b>		8.697.750	52.274,53
<b>B) MANTENIMIENTO</b>		550.000	3.305,57
<b>C) PRESETACIONES SOCIALES</b>		9.891.996	59.452,09
1.- Ayuda a domicilio	9.891.996		
<b>TOTAL</b>		<b>19.139.746</b>	<b>115.032,19</b>

Las cuantías corresponden al gasto real y efectivo del ejercicio 2000.

## 2.2.- DISTRIBUCIÓN APORTACIÓN ECONÓMICA DEL AYUNTAMIENTO DE CORVERA DE ASTURIAS

Las aportaciones del Ayuntamiento irán destinadas a financiar los programas que integran el Plan General Municipal de Servicios Sociales presentado por el Ayuntamiento de Corvera y que a continuación se detallan:

<b>CENTRO MUNICIPAL SERVICIOS SOCIALES</b>		<b>PESETAS</b>	<b>EUROS</b>
<b>A) PERSONAL</b>		8.012.340	48.155,13
<b>B) MANTENIMIENTO</b>		420.000	2.524,25
<b>C) PRESETACIONES SOCIALES</b>		9.828.000	59.067,47
1.- Emergencia Social	714.000		
2.- Apoyo Económico	2.814.000		
3.- Ayuda a domicilio	6.300.000		
<b>TOTAL</b>		<b>18.260.340</b>	<b>109.746,85</b>

### **TERCERA.- OBLIGACIONES**

El Ayuntamiento de Corvera se obliga a:

- a) Desarrollar y ejecutar el convenio de conformidad con las estipulaciones contenidas en el mismo.
- b) Comunicar a la Consejería de Asuntos Sociales del Principado de Asturias cualquier contingencia de carácter relevante que afecte o pueda afectar al normal desarrollo del convenio.
- c) Someterse al control y supervisión técnica y financiera de la Consejería de Asuntos Sociales del Principado de Asturias.
- d) Informar con carácter semestral, a través de una Memoria, del desarrollo del objeto del presente Convenio a efectos de su seguimiento y evaluación.
- e) Asumir la responsabilidad inmediata de la ejecución y desarrollo del estudio objeto del presente Convenio, así como cuantas obligaciones de todo orden pudiesen desprenderse del mismo.
- f) En el caso de Agrupaciones de municipios, a mantener la agrupación durante la duración del presente convenio.
- g) A remitir a la Consejería de Asuntos Sociales memoria de la ejecución del ejercicio y Proyecto de Planificación y Programación para la ejecución del programa en los ejercicios futuros.

### **CUARTA.- JUSTIFICACIÓN**

La entidad local beneficiaria de las aportaciones económicas señaladas en la cláusula cuarta vendrá obligada a justificar debida y documentalmente el destino de los fondos percibidos al amparo del presente convenio, así como dar cuenta de la aportación económica municipal comprometida en el presente convenio en el ejercicio 2001 así como a las que se comprometan en el 2002 y 2003.

La justificación del gasto se realizará mediante la siguiente documentación:

- a) Certificación municipal desglosada en la que se indique los datos de cuantía por concepto de gasto, su aplicación económica, e indicando en su caso, la existencia de sobrantes o remanentes, tanto de la aportación del Principado de Asturias, como la justificación de la aportación local.
- b) En el caso de la justificación de las aportaciones de ayuda a Domicilio, certificación municipal de la cuantía de las tasas o precio público que recaude el Ayuntamiento, en su caso, por este concepto.

La justificación del gasto de la aportación de Principado de Asturias del ejercicio 2001 se realizará **antes del 15 de noviembre de 2001**.

#### **QUINTA.- PAGO**

A consecuencia del Acuerdo, que en Pacto Local, se ha llegado en materia de Prestaciones Sociales Básicas, en el momento de la suscripción del presente convenio se iniciarán los trámites oportunos para satisfacer el pago anticipado del 100% de acuerdo con lo establecido en el Decreto 71/1992, de 29 de octubre, por el que se regula el régimen general de concesión de subvenciones, modificado parcialmente por el Decreto 14/2000, de 10 de febrero y en la Resolución de 19 de marzo de 2001, de la Consejería de Hacienda, de modificación de la Resolución de 11 de febrero de 2000 por la que se regula el régimen de garantías para el abono anticipado de subvenciones de las aportaciones económicas del Principado de Asturias en personal, mantenimiento y ayuda a domicilio.

El pago de las subvenciones en que consisten las aportaciones económicas para la financiación del resto de los conceptos, se hará efectivo, con carácter general, previa justificación de las mismas, esto es, previa acreditación del gasto y una vez haya sido justificado debidamente aquel así como la finalidad para la que se concedió la subvención, todo ello conforme a lo dispuesto en los apartados anteriores. No obstante, y toda vez que se admite un aprovechamiento separado, podrán realizarse pagos parciales del importe de la subvención siempre que corresponda a gastos justificados en forma legal. Asimismo, las subvenciones podrán ser anticipadas parcialmente antes de su justificación, según lo dispuesto en la Resolución de 19 de marzo de 2001, de la Consejería de Hacienda, de modificación de la Resolución de 11 de febrero de 2000, de la Consejería de Hacienda en la que se regula el Régimen de Garantías para el Abono Anticipado de Subvenciones.

Las correspondientes cuantías se abonarán con carácter general, por transferencia a la cuenta bancaria designada por la entidad local, y se ingresarán en:

Ayuntamiento de Corvera. CIF: P-3302000-I  
Caja o Banco:2048  
Oficina:0112  
Nº cuenta:0420000011

#### **SEXTA.- RENOVACIÓN Y REINTEGRO**

La Consejería de Asuntos Sociales, procederá a la renovación de la subvención y /o al reintegro total o parcial de las cantidades percibidas y del interés legal que resulte de aplicación desde el momento del abono de la subvención, en los siguientes supuestos:

- a) Incumplimiento de la obligación de justificar en el plazo establecido así como de las cuantías no justificadas en forma legal.
- b) Ocultación o falsedad de datos o documentos.
- c) Incumplimiento total o parcial de la finalidad para la que se concedió.

d) Incumplimiento total o parcial de las condiciones impuestas con motivo de la concesión.

La resolución por la que se acuerde el reintegro de la subvención será adoptada por el órgano concedente de aquélla, previa instrucción del expediente, en el que junto a la propuesta razonada del centro gestor se acompañaran los informes pertinentes y las alegaciones del beneficiario.

Las cantidades a reintegrar tendrán la consideración de ingresos de derecho público, y su cobranza se llevará a efecto con sujeción a lo establecido para esta clase de ingresos en la Ley de Régimen Económico y Presupuestario del Principado de Asturias.

La concesión de la subvención supondrá el sometimiento a la inspección por parte de la Consejería de sus actividades y el presupuesto.

Asimismo, serán de aplicación las prescripciones relativas a infracciones y sanciones administrativas en materia de subvenciones públicas contempladas en los artículos 68 y 70 del Texto Refundido del Régimen Económico y Presupuestario.

#### **SÉPTIMA.- SEGUIMIENTO**

Para el desarrollo de las actuaciones previstas en el presente convenio, se establecerá un sistema de seguimiento y evaluación periódico de las actuaciones y de los métodos de recogida de información que permitan dicha evaluación, así como de la resolución de los problemas que pudieran derivarse. El procedimiento que se acuerde deberá contemplar la remisión de informes semestrales de actividad a la Consejería de asuntos Sociales que permanecerá informada de cuantas incidencias y cambios se produzcan además de contar con datos de las prestaciones y población atendida.

A estos efectos se constituirá una crea una Comisión Mixta que estará presidida por el Consejero de Asuntos Sociales o persona en quien delegue e integrada por dos representantes de la Consejería de Asuntos Sociales y dos representantes del Ayuntamiento.

Serán funciones de la Comisión Mixta la aprobación de los programas a desarrollar, el seguimiento de las actuaciones y la evaluación de las mismas.

La Comisión de seguimiento vendrá obligada a reunirse como mínimo dos veces al año previa convocatoria del Consejero. No obstante, podrá reunirse cuantas veces se requiera a petición de cualquiera de las partes.

#### **OCTAVA.- DURACIÓN**

El presente convenio tendrá una duración desde la fecha de sus firma hasta el 31 de diciembre de 2003, retro trayendo sus efectos a fecha 1 de enero de 2001, instrumentándose respecto a los ejercicios 2002 y 2003 como una prórroga automática siempre dentro de las disponibilidades presupuestarias del ejercicio correspondiente.

No obstante, los firmantes manifiestan su voluntad de hacerlo extensivo a años sucesivos, a cuyo efecto el presente convenio se prorrogará de forma anual y automática de no mediar denuncia del mismo por alguna de las partes, con una antelación de tres meses a su finalización, si bien la aportación económica del Principado de Asturias se revisará, también, cada año con el fin de ajustarla a las disponibilidades presupuestarias del ejercicio correspondiente.

#### **NOVENA.- INTERPRETACIÓN Y RESOLUCIÓN**

Compete a la Consejería de Asuntos Sociales la facultad de interpretación del clausulado del convenio.

Ambas partes se reconocen mutuamente la facultad de resolver el presente convenio, en caso de incumplimiento por la otra parte de los compromisos adquiridos en virtud del convenio. Asimismo podrá resolverse de mutuo acuerdo.

La resolución del convenio de forma unilateral por la Consejería de Asuntos Sociales, basada en el incumplimiento por parte de la entidad local, no dará derecho a ésta a reclamar ningún tipo de indemnización.

#### **DÉCIMA.- RECURSOS Y JURISDICCIÓN COMPETENTE**

Ambas partes someterán aquellas controversias litigiosa que pudieran surgir derivadas del presente convenio a la jurisdicción Contencioso-Administrativa y a la competencia del Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias.

Y en prueba de conformidad con cuanto antecede, ambas partes firman en el lugar y fecha arriba indicados.

POR EL PRINCIPADO DE ASTURIAS  
EL CONSEJERO DE ASUNTOS SOCIALES

POR EL AYUNTAMIENTO DE CORVERA  
EL ALCALDE-PRESIDENTE

Fdo.: José García González

Fdo.: Severino Zapico González

Vistos los dictámenes de las Comisiones Informativas de “Sanidad, Bienestar Social, Consumo y Mujer” y de “Promoción Económica, Régimen Interior, Hacienda, Empleo y Participación Ciudadana”, de fechas 8 y 22 de noviembre de 2001, respectivamente, sobre el particular.

El Ayuntamiento Pleno, por unanimidad de los asistentes, acuerda darse por enterado.

Convenios

#### **6º.- DACIÓN DE CUENTA DE CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE LA ADMINISTRACIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS, EL AYUNTAMIENTO DE CORVERA DE ASTURIAS Y EL FONDO DE PROMOCIÓN DE EMPLEO**





Que la comarca de Avilés, presenta en la actualidad uno de los índices más altos de desempleo de nuestra región y que por tal motivo se minoran más las posibilidades de acceso al mercado de trabajo de estos colectivos, suponiendo para éstos un mayor riesgo de marginación social.

En este sentido es necesario que desde los propios Servicios Sociales Municipales y Regionales y de los Servicios de Salud Mental se motiven y apoyen iniciativas orientadas a mejorar la formación y favorecer el proceso de promoción al empleo de este colectivo.

Que en el mes de noviembre de 1999 se inauguró el Centro de Formación de Enfermos Psíquicos ubicado en la localidad de Los Campos (Corvera). Este centro se configura como un recurso para la planificación y desarrollo de la formación ocupacional para la inserción laboral de los enfermos mentales.

Que esta infraestructura creada como un medio de carácter público para responder a la demanda reiterada por las familias, los profesionales y por los propios usuarios de los servicios de salud mental, puede configurarse como un recurso que se dirija en general a colectivos de riesgo de exclusión, haciendo especial atención a las personas con discapacidad y/o enfermedad mental de toda la Comarca.

Que a lo largo del año 2000 y 2001 se han venido desarrollando en este centro diferentes acciones formativas, coordinadas entre los Servicios de Salud Mental y los Servicios Sociales Municipales.

Por lo expuesto anteriormente, el objetivo de las partes es seguir desarrollando acciones orientadas a la formación e inserción de las personas con discapacidad y/o enfermedad mental y en general con los colectivos en riesgo de exclusión social y con esa intención se establece el presente acuerdo.

## ACUERDAN

### PRIMERO.

La colaboración entre el Principado de Asturias (Consejería de Asuntos Sociales y SESPA), el Ayuntamiento de Corvera y Fondo Promoción de Empleo Sector Naval (Unidad Territorial de Asturias), tiene como objeto la promoción y el desarrollo de programas de formación ocupacional y en general de acciones dirigidas a la promoción del empleo de los que puedan beneficiarse los colectivos en riesgo de exclusión.

### SEGUNDO.

El Ayuntamiento de Corvera se compromete a ceder el uso de las instalaciones del Centro de Formación de Enfermos Psíquicos a Fondo de Promoción de Empleo(SCN), para el desarrollo de los diferentes planes formativo-ocupacionales. Y que además:

- 1.- Destinará un trabajador municipal que realizará funciones de conserje.
- 2.- Realizará las tareas de mantenimiento del edificio.

#### TERCERO.

Tanto la Consejería de Asuntos Sociales, a través de la Dirección General de Mayores, Discapacitados y Personas Dependiente, como el SESPA, se comprometen conjuntamente con Fondo de Promoción de Empleo (SCN) a:

- ✓ Planificar anualmente un programa formativo adecuado a las necesidades de personas con discapacidad y/o enfermedad mental y en general para el colectivo en riesgo de exclusión.
- ✓ Colaborar con el desarrollo de las diferentes acciones planificadas.
- ✓ Prestar atención y apoyo profesional, desde el punto de vista asistencial y sanitario a las personas destinatarias de las diferentes acciones que se desarrollen en las instalaciones del mencionado Centro.
- ✓ Financiar los gastos que se deriven del desarrollo de las acciones, objeto del presente acuerdo, mediante la puesta en marcha o búsqueda de diferentes fuentes de financiación.

#### CUARTO.

La gestión del Centro se realiza a través del Fondo de Promoción de Empleo (Unidad Territorial de Asturias), encargándose éste de establecer el régimen de funcionamiento interno y de articular la actividad diaria. Así mismo éste se compromete a colaborar con la búsqueda de recursos participando en convocatorias y proyectos a nivel regional, nacional y comunitario y así garantizar un volumen de actividad suficiente para hacer frente a los gastos derivados del desarrollo de éstos.

#### QUINTO.

Se creará una comisión de seguimiento del presente Acuerdo, integrada por un miembro de cada una de las partes (Consejería de Asuntos Sociales, SESPA, Ayuntamiento de Corvera y del Fondo de Promoción de Empleo).

#### SEXTO.

El Principado de Asturias y el Ayuntamiento de Corvera participarán en la programación de dicho Centro, y conocerán de su ejecución a través de una Comisión de Seguimiento.

Asimismo, podrán proponer la realización de programas formativos o la realización de otros servicios complementarios a la inserción que sean de interés para ambas instituciones, asignando los recursos necesarios para su ejecución.

#### SÉPTIMO.

Este acuerdo podrá ser rescindido por alguna de las siguientes causas:

- ✓ Mutuo acuerdo de las partes, manifestado por escrito.
- ✓ Denuncia de una de las partes, formulada con la antelación suficiente que no impida o rompa el desarrollo de una acción ya planificada o en proceso de desarrollo.

#### OCTAVO.

El presente acuerdo tendrá vigencia mientras no exista denuncia expresa por alguna de las partes.

Y en prueba de conformidad firman el presente acuerdo por ejemplar cuatuplicado y a un solo efecto en el lugar y fecha señalada en el encabezamiento.

POR EL PRINCIPADO DE ASTURIAS,  
CONSEJERO DE ASUNTOS SOCIALES, Ilmo. Sr. D. José García González.- GERENTE  
DEL SESPA, D. Juan Ortiz.

POR EL AYUNTAMIENTO DE CORVERA, D. Severino Zapico González.-

POR EL FONDO DE PROMOCIÓN DE EMPLEO, D. Miguel Cerredo."

La Comisión de Gobierno, por unanimidad de los asistentes, acuerda:

Primero.-

La aprobación del CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE LA ADMINISTRACIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS, EL AYUNTAMIENTO DE CORVERA Y EL FONDO DE PROMOCIÓN DE EMPLEO DEL SECTOR NAVAL, PARA LA CREACIÓN DE UN CENTRO DE RECURSOS FORMATIVOS PARA COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN, dando cuenta al Pleno Municipal, para su conocimiento y demás efectos.

Segundo.-

Ceder el uso de las instalaciones y edificios del Centro de Formación de Enfermos Psíquicos, sito en Los Campos, al Fondo de Promoción de Empleo del Sector Naval.

Tercero.-

Autorizar el cambio de titularidad de los recibos de suministro de luz, teléfono y gas, al Fondo de Promoción de Empleo del Sector Naval.

Cuarto.-

Autorizar al Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Corvera de Asturias, para la realización de cuantas gestiones sean precisas para el desarrollo del presente acuerdo.

Quinto.-

Nombrar a la Sra. Concejala de Acción Social, Dña. María Isabel Alvarez Suárez, como Directora del presente Convenio y representante del Ayuntamiento de Corvera de Asturias en la Comisión de Seguimiento."

Visto el dictamen de la Comisión Informativa de "Promoción Económica, Régimen Interior, Hacienda, Empleo y Participación Ciudadana", de fecha 22 de noviembre de 2001, sobre el particular.

El Ayuntamiento Pleno, por unanimidad de los asistentes, acuerda darse por enterado.

**7º.- COMUNICACIÓN AMPLIACIÓN DE CAPITAL SOCIAL DE SOGEPSA Y RECONOCIMIENTO DE ACCIONES QUE LE CORRESPONDEN AL AYUNTAMIENTO DE CORVERA DE ASTURIAS.**

Visto el escrito de D. Juan Ramón García Secades, Presidente de la Sociedad Mixta de Gestión y Promoción del Suelo, S.A. (SOGEPSA), en el que comunica que la Junta General de Accionistas celebrada el pasado 18 de junio, acordó una ampliación del Capital Social hasta alcanzar la cuantía de Cuatro millones ciento veinticinco mil euros (4.125.000 €), con lo que en la actualidad el Capital Social está dividido en 7.500 acciones nominativas de Quinientos cincuenta euros (550 €) de valor nominal cada una.

Visto el título de fecha 17 de septiembre de 2001, acreditativo de las SEIS acciones que SOGEPSA, S.A. reconoce a favor del AYUNTAMIENTO DE CORVERA DE ASTURIAS, del número 2.983 al 2.988, de la serie B, ambos inclusive, íntegramente desembolsadas.

Visto el dictamen de la Comisión Informativa de “Promoción Económica, Régimen Interior, Hacienda, Empleo y Participación Ciudadana”, de fecha 22 de noviembre de 2001, sobre el particular.

El Ayuntamiento Pleno, por unanimidad de los asistentes, acuerda darse por enterado.

**8º.- COMUNICACIÓN DE LA FEDERACIÓN ASTURIANA DE CONCEJOS DE ESCRITO DE LA FEMP SOBRE PRONUNCIAMIENTO DE LOS AYUNTAMIENTOS EN EL PROYECTO DE LEY DE ESTABILIDAD PRESUPUESTARIA.**

Visto el escrito de la Federación Asturiana de Concejos, de fecha 4 de octubre de 2001, con en el que adjunta copia de la carta de la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP), a fin de que el Pleno de este Ayuntamiento de Corvera se pronuncie al respecto, carta que se transcribe literalmente a continuación:

“Apreciado amigo:

Como sin duda sabes, el proyecto de Ley de Estabilidad Presupuestaria, actualmente a informe en la Comisión de Economía y Hacienda del Congreso de los Diputados, aunque pretende incidir de forma prioritaria en las finanzas de las Comunidades Autónomas, afecta, también, a las de los municipios, limitándoles todavía más la capacidad de endeudamiento para la realización de inversiones.

Sin embargo, en términos generales, los ayuntamientos siempre hemos realizado una buena gestión presupuestaria. No se pueden medir por el mismo rasero las finanzas del Estado,

las de las Comunidades Autónomas y las municipales. Como no se puede dar el mismo tratamiento a municipios grandes, medianos y pequeños.

No es aceptable que la preocupación, en parte razonable, por el déficit público, se convierta en obsesión y repercuta duramente sobre quienes no disponen de recursos suficientes para afrontar las demandas ciudadanas. Me parece, en consecuencia, absolutamente fuera de lugar la pretensión de aplicar a los ayuntamientos y entes locales lo que señala el proyecto de Ley.

Por todo ello, te ruego encarecidamente una actuación enérgica de vuestra asociación municipalista y de cuantos ayuntamientos la componen para evitar tamaño despropósito.

Recibe mi más cordial salutación.

ANTONI SIURANA ZARAGOZA. Vicepresidente primero de la FEMP. Lleida, 24 de julio de 2001”.

Visto el dictamen de la Comisión Informativa de “Promoción Económica, Régimen Interior, Hacienda, Empleo y Participación Ciudadana”, de fecha 22 de noviembre de 2001, sobre el particular.

El Ayuntamiento Pleno, por unanimidad de los asistentes, acuerda darse por enterado y que pase de nuevo a Comisión Informativa de “Promoción Económica, Régimen Interior, Hacienda, Empleo y Participación Ciudadana”.

Legislación

**9º.- DACIÓN DE CUENTA DE REAL DECRETO 1159/2001, DE 26 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE REGULA LA COMISIÓN ASESORA DE LIBERTAD RELIGIOSA.**

Visto el REAL DECRETO 1159/2001, de 26 de octubre, por el que se regula la Comisión Asesora de Libertad Religiosa.

Visto el dictamen de la Comisión Informativa de “Sanidad, Bienestar Social, Consumo y Mujer” de fecha 8 de noviembre de 2001, sobre el particular.

El Ayuntamiento Pleno, por unanimidad de los asistentes, acuerda darse por enterado.

Legislación

**10º.- DACIÓN DE CUENTA DE RESOLUCIÓN DE 12 DE SEPTIEMBRE DE 2001 DE LA CONSEJERÍA DE SALUD Y SERVICIOS SOCIALES, POR LA QUE SE DICTAN NORMAS SOBRE RECONOCIMIENTO DE GANADO PORCINO SACRIFICADO PARA EL CONSUMO FAMILIAR.**

Vista la RESOLUCIÓN de 12 de septiembre de 2001, de la Consejería de Salud y Servicios Sanitarios, por la que se dictan normas sobre reconocimiento de ganado porcino sacrificado para el consumo familiar.

Vistos los dictámenes de las Comisiones Informativas de “Obras y Urbanismo, Medio Ambiente, Medio Rural y Desarrollo Económico” y “Sanidad, Bienestar Social, Consumo y Mujer” de fechas 23 de octubre y 8 de noviembre de 2001, respectivamente, sobre el particular.

El Ayuntamiento Pleno, por unanimidad de los asistentes, acuerda darse por enterado.

Legislación

**11º.- DACIÓN DE CUENTA DE DECRETO 92/2001, DE 20 DE SEPTIEMBRE, DE PRIMERA MODIFICACIÓN DEL DECRETO 60/2001, DE 14 DE JUNIO, POR EL QUE SE REGULAN LAS AYUDAS A ACTUACIONES PROTEGIBLES DE VIVIENDA Y SUELO.**

Visto el DECRETO 92/2001, de 20 de septiembre, de primera modificación del Decreto 60/2001, de 14 de junio, por el que se regulan las ayudas a actuaciones protegibles de vivienda y suelo.

Visto el dictamen de la Comisión Informativa de “Obras y Urbanismo, Medio Ambiente, Medio Rural y Desarrollo Económico” de fecha 23 de octubre, sobre el particular.

El Ayuntamiento Pleno, por unanimidad de los asistentes, acuerda darse por enterado.

Personal

**12º.- ACUERDO REGULADOR PARA EL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE CORVERA DE ASTURIAS. CONVENIO 2001-2003.**

Vista la Diligencia que extiende el Sr. Secretario General, para hacer constar que el acuerdo regulador para el personal perteneciente al Ayuntamiento de Corvera de Asturias, 2001 - 2003, está constituido por 95 folios de papel blanco, correlativos del 1 al 89, excluidos los folios 90, 91, 92, 93 y 94, por ser preciso un acuerdo expreso del Pleno, por ser ajeno al asunto que se trata.

Visto dicho Convenio, el cual se transcribe literalmente a continuación:

“ACUERDO REGULADOR PARA EL PERSONAL PERTENECIENTE AL  
AYUNTAMIENTO DE CORVERA DE ASTURIAS

30/07/2001

## INDICE

<u>CONTENIDOS</u>	<u>PÁGINA</u>
<u>INTRODUCCIÓN</u>	<u>7</u>
<u>CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES:</u>	<u>8</u>
Artículo 1. - Determinación de las partes:	
Artículo 2. - Ámbito funcional:	
Artículo 3. – Ámbito personal:	
Artículo 4. – Ámbito territorial	
Artículo 5. - Ámbito temporal:	
Artículo 6. - Denuncia del Acuerdo Regulador:	
Artículo 7. - La Comisión Mixta Paritaria de Seguimiento:	
Artículo 8. – Adopción de acuerdos:	
Artículo 9. - Indivisibilidad del Acuerdo Regulador:	
Artículo 10. - Pacto de Arbitraje:	
<u>CAPÍTULO II: ORGANIZACIÓN Y CATALOGO DE PUESTOS DE TRABAJO:</u>	<u>12</u>
Artículo 11. – Organización del Trabajo:	
Artículo 12. – Relaciones de puestos de trabajo:	
Artículo 13. - Reorganización y reestructuraciones:	
Artículo 14. - Reconocimiento de servicios previos:	
Artículo 15. - Trabajos de superior o inferior categoría:	
Artículo 16. - Nombramientos provisionales y acceso a puestos directivos:	
Artículo 17. - Extinción del Contrato de Trabajo:	
Artículo 18. - Suspensión del Contrato de Trabajo:	
Artículo 19. - Ingreso, Reconocimiento Médico y periodos de Prueba:	

CONTENIDOS PÁGINA

CAPITULO III: PLANES DE EMPLEO, PROMOCIÓN Y MOVILIDAD: 17

Artículo 20. - Principios Generales:

Artículo 21. - Planificación de los Recursos Humanos:

Artículo 22. - Políticas de desarrollo de los Recursos Humanos:

Artículo 23. - Procesos de gestión de personal:

Artículo 24. - Ofertas de empleo público y contratación temporal:

Artículo 25. - Carrera administrativa y promoción:

Artículo 26. - Movilidad y promoción profesional:

Artículo 27. - Turno de redistribución de efectivos:

CAPÍTULO IV: CALENDARIO LABORAL, JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES,  
PERMISOS Y EXCEDENCIAS: 24

Artículo 28. - Calendario Laboral:

Artículo 29. - Jornada de Trabajo:

Artículo 30. – Cambios de horario o turno:

Artículo 31 - Horas extraordinarias:

Artículo 32. - Control de horario y justificación de ausencias:

Artículo 33. - Vacaciones:

Artículo 34. - Permisos y Licencias:

Artículo 35. - Excedencias:

CAPÍTULO V: REGULACIONES ECONÓMICAS: 35

Artículo 36. – Conceptos retributivos:

Artículo 37. – Gastos de Locomoción:

Artículo 38. - Reten Domiciliario:



Artículo 39. - Dietas para los Secretarios de las Comisiones Informativas:

CONTENIDOS

PÁGINA

Artículo 40. - Pluses de Festivos y Domingos:

Artículo 41. - Deducción de retribuciones:

Artículo 42. - Revisión y cláusula de garantía salarial:

CAPITULO VI: REGULACIONES SOCIO – ECONÓMICAS:

40

Artículo 43. – Anticipos reintegrables:

Artículo 44. - Anticipos mensuales:

Artículo 45. - Fondos de Acción Social:

Artículo 46. - Becas para ayudas de estudio del Personal:

Artículo 47. - Ayuda por hijos o cónyuge con discapacidades:

Artículo 48. - Seguro de accidentes en caso de muerte o invalidez:

Artículo 49. - Prestación complementaria por enfermedad:

Artículo 50. - Prestación complementaria por puesto compatible:

Artículo 51. - Compensación o restitución por pérdidas materiales:

Artículo 52. - Medidas de fomento de empleo:

Artículo 53. - Premio por jubilación voluntaria:

CAPÍTULO VII: FORMACIÓN PROFESIONAL:

47

Artículo 54. - Formación Profesional:

Artículo 55. - Plan de Formación Continua y Permanente:

Artículo 56. - Grupos destinatarios del Plan y tiempo de formación:

Artículo 57. - Objetivos del Plan:

Artículo 58. - Programas formativos:

Artículo 59. - Organización de los cursos:

Artículo 60. - Condiciones de acceso a los cursos:

CONTENIDOS PÁGINA

Artículo 61. - Financiación:

Artículo 62. - Comisión Paritaria de Formación:

CAPITULO VIII: SALUD LABORAL, SEGURIDAD E HIGIENE: 51

Artículo 63. - Principios generales:

Artículo 64. - Comité de Seguridad y Salud Laboral:

Artículo 65. - Competencias:

Artículo 66. - Reconocimiento médico:

CAPÍTULO IX: ACCIÓN SINDICAL: CONDICIONES, DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES: 53

Artículo 67. - De la Mesa General de Negociación:

Artículo 68. - Articulación del proceso de negociación:

Artículo 69. - Criterios inspiradores de la negociación:

Artículo 70. - Autorregulación del derecho de huelga:

Artículo 71. - Organos de representación sindical:

Artículo 72. - De la Junta de Personal y del Comité de Empresa:

Artículo 73. - Derechos de las representaciones sindicales:

Artículo 74. - Secciones Sindicales:

Artículo 75. - Control de horas sindicales:

CAPITULO X: DERECHOS Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES, REGIMEN DISCIPLINARIO E INCOMPATIBILIDADES: 58

Artículo 76. - De las faltas:

Artículo 77. - Del procedimiento sancionador:

Artículo 78. - Sanciones:

Artículo 79. - Responsabilidades:

CONTENIDOS PÁGINA

Artículo 80. - Incompatibilidades:

DISPOSICIONES ADICIONALES: 60

DISPOSICIONES TRANSITORIAS: 62

DISPOSICIÓN DEROGATORIA: 62

DISPOSICIONES FINALES: 62

ANEXOS: 63

I. - a) RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

b) CATALOGO DE PUESTOS NO PERMANENTES.

II. – MANUAL DE FUNCIONES.

III. – CUADRO DE RETRIBUCIONES EJERCICIO 2001

IV. - PLAN DE EMPLEO PERIODO 2001 – 2003.

V. - NORMAS DE SELECCIÓN DEL PERSONAL NO PERMANENTE.

VI. - CALENDARIO LABORAL EJERCICIO 2001.

VII.- PLAN DE SALUD LABORAL.

VIII. - SISTEMA DE GESTIÓN COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD.

IX. – PROLONGACIÓN DE LA PERMANENCIA EN SERVICIO ACTIVO DE LOS  
FUNCIONARIOS PÚBLICOS.

X. - HORARIOS PARA LOS DIFERENTES SERVICIOS.

XI.- CRITERIOS PARA LA CONCESIÓN DE ANTICIPOS REINTEGRABLES.

## INTRODUCCIÓN:

El presente Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo del Personal del Ayuntamiento de Corvera de Asturias, suscrito para el periodo 2001 - 2003, aborda necesariamente un nuevo modelo de Administración Municipal Descentralizada para responder a los cambios sociales que se están produciendo en este Concejo en la última década y a los desafíos que se apuntan en un futuro inmediato. Así, cada vez más, se demanda a la Administración Municipal que promueva políticas de estabilidad, convivencia y cohesión social desde una perspectiva solidaria, asegurando al mismo tiempo bienes y servicios públicos de calidad, que sea receptiva y accesible a los problemas del ciudadano, que trabaje por los mejores servicios al menor coste posible, bajo principios de austeridad y racionalidad. En definitiva, se plantea una Administración abierta y transparente que aliente y respete la participación y el pluralismo social, para cuya finalidad cada día asumen un papel más importante las nuevas tecnologías de la información y comunicación como instrumentos de servicio al ciudadano.

En este sentido, no podemos olvidar que nos movemos dentro de la sociedad global que las nuevas tecnologías de la información nos impone, lo que nos obliga a definir un nuevo modelo de Concejo que exige, al mismo tiempo, políticas activas de participación y de integración social para garantizar la plena igualdad en el acceso a estos nuevos medios de comunicación de todos los ciudadanos.

El Ayuntamiento, como Administración más próxima y cercana al ciudadano, tiene que asumir el reto de remover los obstáculos que se interpongan para alcanzar la efectiva igualdad y libertad de todos los ciudadanos en un marco en el que se promuevan políticas de pleno empleo y desarrollo económico solidario.

Ante este contexto, los trabajadores y trabajadoras municipales respondieron al compromiso de alcanzar los objetivos previstos en el Plan de Sistemas del Ayuntamiento de Corvera de Asturias (1997-99) que permitió dotar a la Administración Municipal de instrumentos de gestión adecuados al nuevo modelo de organización que se propugnaba para una Administración más ágil y accesible al ciudadano.

Es evidente que estamos ante un nuevo reto para la Administración Municipal y para todo el Personal. Por esta razón, tanto la Administración como los Sindicatos firmantes plantean este Acuerdo Regulador como un instrumento para canalizar y ordenar las relaciones laborales internas dentro de un marco de participación activa e implicación en los objetivos de la organización municipal por parte de los trabajadores y trabajadoras compatibles al mismo tiempo con la satisfacción de sus expectativas profesionales y económicas .

Corvera de Asturias julio 2001

## CAPITULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. - Determinación de las partes:

Se entiende por Representación Legal Colectiva de los trabajadores y trabajadoras municipales a la Junta de Personal Funcionario y al Comité de Empresa del Personal Laboral del Ayuntamiento de Corvera de Asturias.

Las referencias a “Acuerdo Regulador” se entenderán como “Convenio Colectivo para el Personal Laboral que le sea de aplicación.

Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral de los trabajadores del Ayuntamiento de Corvera de Asturias, serán regulados:

- a) Por las disposiciones legales y normativa vigente.
- b) Por el presente Acuerdo Regulador.
- c) Por el Reglamento y Catalogo de Puestos de Trabajo.

Artículo 2. - **Ámbito funcional:**

El presente Acuerdo Regulador, regula y establece con carácter prioritario las normas por las que se rigen las retribuciones y demás condiciones de trabajo del personal funcionario y laboral que presta sus servicios en cualesquiera de los centros dependientes directamente del Ayuntamiento de Corvera de Asturias.

Artículo 3. – **Ámbito personal:**

1- Este Acuerdo Regulador afecta a todo el Personal adscrito a plazas de las plantillas del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Corvera de Asturias, al personal temporal contratado que desempeñe puestos previstos en el catálogo de puestos no permanentes, así como al personal temporal que expresamente se contrate como sujeto a este Acuerdo Regulador.

2- Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este acuerdo:

- a) El personal o profesional cuya relación de servicios con el Ayuntamiento se deriven de un contrato administrativo para la realización de trabajos concretos o específicos.
- b) Las personas que disfruten de cualquiera de las becas concedidas por el Ayuntamiento de Corvera de Asturias.
- c) El personal cuya relación se formalice expresamente fuera del presente Acuerdo Regulador, al amparo del artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.
- d) Los trabajadores contratados con cargo a programas y Convenios de colaboración entre Administraciones o para servicios subvencionados, que se registrarán por el Convenio Colectivo al que se remita el correspondiente Acuerdo de Colaboración.
- e) El personal contratado dentro del Plan de Inserción Laboral y Empleo Social.

f) Quienes desempeñen cargos de alta dirección o de confianza y demás de libre nombramiento por el Ayuntamiento.

#### Artículo 4. – Ámbito territorial

El presente Acuerdo será de aplicación en el ámbito del concejo de Corvera de Asturias así como en aquellos centros de trabajo que el Ayuntamiento tenga abiertos o llegase a tener en su día fuera del Concejo.

#### Artículo 5. - Ámbito temporal:

Este Acuerdo Regulador entrará en vigor a partir de la fecha de su firma y su periodo de vigencia finalizará el 31 de diciembre de 2003. Los efectos del presente Acuerdo Regulador se retrotraerán al 1 de julio de 2001.

#### Artículo 6. - Denuncia del Acuerdo Regulador:

Deberá formularse por escrito dirigida a la otra parte concertante, y si procede legalmente, a la Autoridad Laboral, durante el mes de octubre del último año de vigencia. En caso de no denunciarse en la forma y fecha citadas, se entenderá prorrogado de año en año, revisándose únicamente los importes de los conceptos de retribuciones básicas, hasta que formalmente se denuncie en los sucesivos meses de octubre de las anualidades de prorroga.

Durante la negociación de un nuevo acuerdo regulador será de aplicación las condiciones definidas en las prorrogas.

#### Artículo 7. - La Comisión Mixta Paritaria de Seguimiento:

Para examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia y aplicación de este Acuerdo, se crea una comisión Mixta de carácter paritario, e integrada, en la representación social, por un miembro de cada uno de los sindicatos que hayan firmado este Acuerdo Regulador más un representante por la Junta del Personal Funcionario y otro por el Comité de Empresa. La representación de la Administración Municipal estará integrada por igual número de miembros que la representación social.

Podrán designarse suplentes de los miembros designados de la Comisión Mixta Paritaria, así como también podrán asistir asesores, con voz pero sin voto, a las reuniones que se celebren.

El plazo para la formación de esta Comisión será de 30 días naturales a partir de la firma del presente Acuerdo Regulador por las partes negociadoras.

Las reuniones de esta Comisión serán, como mínimo, cuatro al año, una en cada trimestre, sin perjuicio de que, a petición de cualquiera de las partes, se convoque una reunión en el plazo de las 72 Horas siguientes a la fecha en que se hubiere recibido la solicitud por la Presidencia de la Comisión.

Corresponde a la Comisión Mixta Paritaria:

1.- Hacer el seguimiento e interpretación del presente Acuerdo Regulador.

2.- Actuar como instrumento de todas y cada una de las materias objeto de desarrollo del presente Acuerdo, excepto aquellas específicas de otras Comisiones existentes o que llegasen a existir.

Artículo 8. – Adopción de acuerdos:

Los acuerdos de la Comisión Mixta Paritaria se tomarán por unanimidad y se levantará acta de sus reuniones.

La Comisión Mixta Paritaria deberá pronunciarse necesariamente sobre los asuntos que se le sometan de forma que, en su caso, puedan ejercitarse en plazo los recursos legales correspondientes.

Con la salvedad de las competencias que por Ley recaigan en Órganos de mayor rango, los acuerdos tendrán carácter vinculante para ambas representaciones y para el ámbito general de este Acuerdo, formando parte del mismo.

Artículo 9. - Pacto de Arbitraje:

Los conflictos derivados de la negociación colectiva tendrán un primer tratamiento por el cual los sindicatos se comprometen a comunicar a la Comisión Mixta Paritaria las dificultades y discrepancias que se originen en la interpretación o aplicación de las normas legales o convenidas que afecten a un trabajador o a la generalidad de ellos, para que trate de solucionarlas a la mayor brevedad posible.

En la hipótesis de que como consecuencia de no poder alcanzar acuerdos interpretativos respecto de la aplicación y/o desarrollo del Acuerdo Regulador y, se llegase a algún tipo de conflicto colectivo, las partes, una vez agotadas las vías administrativas y antes de acudir, en su caso, a instancia judicial, buscarán el consenso en el nombramiento de un profesional experto en la materia que elaborará la correspondiente recomendación para someterla a la Comisión.

Sólo en caso de grave desacuerdo con la resolución arbitral, se podrá excepcionalmente acudir a instancias judiciales.

Artículo 10. - Indivisibilidad del Acuerdo Regulador:

Las condiciones económicas y de toda índole pactadas en este Acuerdo forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán considerados global y conjuntamente en computo anual y compensarán y absorberán, a todas las ya existentes al 31 de diciembre de 2000, cualquiera que sea la naturaleza, origen o denominación de las mismas, sin perjuicio, en todo momento, de la aplicación de cualquier disposición legal que en conjunto pudiera tener efectos más favorables para los trabajadores.

En el supuesto de que la Jurisdicción Administrativa y/o Laboral competente en el ejercicio de sus facultades dejara sin efecto o modificara alguna de las estipulaciones de este

Acuerdo Regulador, deberá adaptarse el mismo, facultándose para ello a la Comisión Mixta Paritaria.

## CAPÍTULO II

### ORGANIZACIÓN Y CATALOGO DE PUESTOS DE TRABAJO

#### Artículo 11. – Organización del Trabajo:

Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Administración Municipal y su personal directivo, sin perjuicio de la negociación con los representantes legítimos de los trabajadores municipales sobre las condiciones de trabajo de los mismos.

#### Artículo 12. – Relaciones de puestos de trabajo:

Las Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT), que resulten del desarrollo del Catalogo de Puestos de Trabajo (CPT) será el instrumento técnico a través del cual se realizarán la ordenación y clasificación de los puestos de trabajo de acuerdo con las necesidades de los servicios, y en el que se precisan sus características esenciales.

El CPT incluirá la enumeración de los puestos existentes con expresión de:

- a) Código
- b) Denominación y características esenciales.
- c) Dotaciones.
- d) Nivel de complemento de Destino (FUNCIONARIOS),  
Complemento puesto de trabajo (LABORALES).
- e) Complemento Específico y factores que lo conforman (FUNCIONARIOS),  
Especiales Condiciones (LABORALES).
- f) Tipo de puesto.
- g) Forma de provisión
- h) Otras informaciones de interés

En el marco de los principios señalados, la Administración Municipal, previa negociación, establecerá el número, denominación, características de los puestos de trabajo y requisitos exigidos para su desempeño, tipificando los puestos de trabajo de características análogas o comunes en toda la organización municipal.

La Administración Municipal negociará con los Sindicatos los aspectos retributivos, formas de acceso y perfil de los puestos incluidos en el CPT, así como el resto de las condiciones de empleo de los mismos.

En el Anexo I se incluye la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) dotados presupuestariamente y que forman la plantilla por centros o servicios del Personal Funcionario y Laboral, que se determinan en el (CPT) con especificación de los que por sus características se consideran no permanentes.



Como Anexo II se incluye el Manual de Funciones de los puestos definidos en el (CPT) concretando la clasificación y definición de categorías de los puestos tipo adscritos a la misma.

#### Artículo 13. - Reorganización y reestructuraciones:

Las partes coinciden en que el proceso de reforma de la Administración Municipal exige introducir continuos cambios organizativos y de gestión, que pueden suponer innovaciones que afecten a las condiciones de empleo del Personal.

Por esta razón, y reconociendo la capacidad auto\_organizativa de la Administración Municipal, las partes están de acuerdo en que los proyectos de reorganización que impliquen una modificación de las condiciones de empleo tendrán el siguiente tratamiento.

a) La Administración Municipal informará previamente a la Representación Legal Colectiva de los proyectos de cambios que impliquen transformaciones de régimen jurídico de un determinado servicio municipal o reasignación de efectivos de personal entre los distintos servicios. En todo caso el plazo para ejercer el derecho del recurso será aquel que en cada momento especifique la Legislación al caso.

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

c) Ayuntamiento y la Representación Legal Colectiva negociarán los aspectos organizativos de los distintos servicios que afecten a las condiciones de trabajo, supongan una modificación sustancial de las mismas, impliquen transformaciones de régimen jurídico de un determinado servicio o supongan una reasignación de efectivos de personal entre los distintos servicios del Ayuntamiento de Corvera de Asturias.

d) La Administración Municipal se compromete a dimensionar adecuadamente los efectivos de personal de manera que se reduzca al mínimo imprescindible el empleo laboral eventual. Como Anexo V se incluyen las normas y criterios generales sobre selección, nombramiento y contratación del Personal "NO PERMANENTE".

e) El Ayuntamiento y las organizaciones sindicales firmantes de este acuerdo se comprometen en la defensa de los servicios públicos y su interés en que la gestión de los mismos respondan a criterios de calidad, eficiencia y eficacia.

#### Artículo 14.- Reconocimiento de servicios previos:

El Ayuntamiento de Corvera de Asturias reconocerá, previa petición del empleado municipal que tuviere con el Ayuntamiento de Corvera de Asturias una vinculación permanente, ya sea de carácter funcionarial o laboral, la totalidad de los servicios indistintamente prestados por el mismo en cualquiera de las Administraciones Públicas, anteriores a su ingreso o reingreso en la correspondiente plaza de plantilla.

## Artículo 15.- Trabajos de superior o inferior categoría:

1.- El desempeño de trabajos de superior categoría no producirá en ningún caso el ascenso automático del trabajador ni la consolidación de las retribuciones inherentes al puesto de trabajo.

La Alcaldía, a propuesta del responsable o jefe de servicio al que se encuentre adscrito el trabajador y, previo informe del responsable de Personal, podrá autorizar la realización de trabajos de superior categoría en función de las necesidades del servicio, informándose a la Representación Legal Colectiva de las resoluciones acordadas. En todo caso, su duración no podrá exceder de un año. En este supuesto, el empleado tendrá derecho a percibir la diferencia entre las retribuciones complementarias del puesto de que es titular y las del puesto o función que se le encomienda, a excepción de los complementos de carácter personal.

Los puestos de trabajo de superior categoría serán cubiertos de acuerdo con los siguientes criterios:

Primero.- De haberse celebrado pruebas de acceso o promoción interna para la plaza a cubrir, se propondrá para el desempeño del puesto aquellos trabajadores aprobados sin plaza siguiendo el orden de prelación resultante de la evaluación realizada.

Segundo.- De no darse el primer supuesto se utilizará el criterio de mayor experiencia en el área relacionada con el servicio.

Tercero.- Todos los casos serán comunicados a la Comisión Mixta Paritaria.

2.- Por necesidades perentorias e imprevisibles, la dirección o jefatura del servicio podrá destinar a un trabajador tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostenta por tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional, dando cuenta a la Representación Legal Colectiva. Si tal situación persistiera por más de 30 días se procurará establecer, si la estructura del servicio lo permite, una rotación del personal.

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

4.- En el supuesto de que, por ausencia vacacional o baja prolongada del titular responsable de un servicio, unidad o departamento, fuese necesario encomendar por resolución u orden escrita a otro empleado la responsabilidad del citado servicio, unidad o departamento, o el desempeño de tareas o funciones distintas a las asignadas a su puesto de trabajo, la nueva responsabilidad asumida llevará implícito el derecho a percibir la diferencia de retribuciones complementarias entre el puesto de trabajo desempeñado por el trabajador afectado y el

correspondiente al titular a quien sustituye, siempre que el desempeño de esta responsabilidad se realice en el mismo régimen de jornada y condiciones de trabajo.

#### Artículo 16. - Nombramientos provisionales y acceso a puestos directivos:

1.- Con independencia de la competencia que tenga atribuida en otros supuestos, y en caso de urgente e inaplazable necesidad, la Alcaldía podrá nombrar, con carácter provisional y en régimen de comisión de servicios, a un empleado de la plantilla del Ayuntamiento de Corvera de Asturias para la provisión temporal de un puesto de trabajo vacante de carácter singularizado siempre y cuando reúna los requisitos de titulación exigida.

Dicho nombramiento, que no podrá exceder de un plazo máximo de un año, conllevará el derecho a percibir las retribuciones complementarias inherentes a dicho puesto de trabajo, sin que su desempeño implique consolidación retributiva alguna, y sin perjuicio de los derechos de los funcionarios públicos en cuanto a la consolidación del grado personal en los términos de la normativa básica estatal en la materia y demás disposiciones generales de aplicación.

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.

2.- Aquellos empleados municipales que accedan por el sistema de libre designación a puestos de trabajo de carácter directivo, ya sean de confianza o de alta dirección desde cualquiera de las categorías profesionales y puestos de trabajo, percibirán las retribuciones asignadas a dichos puestos de trabajo que tendrán el carácter de no consolidables, en tanto se hallen desempeñando los mismos.

El acceso a estos puestos de trabajo no supondrá en ningún caso el cambio de categoría profesional que será la misma que tuviere acreditado inicialmente en el Ayuntamiento de Corvera de Asturias.

En el supuesto de acceso a puestos de alta dirección o de confianza, excluidos de la regularización del presente Acuerdo, los empleados que suscriban el correspondiente contrato de alta dirección o accedan a personal de confianza, mantendrán reserva de la plaza correspondiente a la categoría profesional a que perteneciesen y el derecho a que el tiempo de desempeño de esta situación se compute a efectos de devengo de trienios, en tanto desempeñen el puesto para el que hubiesen sido designados, pudiendo optar por permanecer mientras dure esta situación en servicio activo o en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en estos casos en la normativa laboral o funcionarial correspondiente a su relación de empleo con el Ayuntamiento de Corvera de Asturias.

#### Artículo 17. - Extinción del Contrato de Trabajo:

Los Contratos de Trabajo se extinguirán por las causas señaladas al respecto por las Legislaciones correspondientes, respetando en todo caso el plazo de preaviso establecido legalmente.

#### Artículo 18. - Suspensión del Contrato de Trabajo:

Sin perjuicio de lo establecido en la Legislación Laboral o en su caso en el estatuto de la Función Pública, el Personal tendrá derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo, en los siguientes casos:

a) Privación de libertad del trabajador o trabajadora mientras no exista sentencia en firme, incluyendo el periodo de detención preventiva como el de prisión condicional.

#### Artículo 19. – Ingreso, Reconocimiento Médico y Periodos de Prueba:

La Administración someterá al personal de nuevo ingreso al reconocimiento Médico establecido con carácter obligatorio para el Personal Municipal.

Los periodos de prueba serán aplicables únicamente al Personal Laboral, con contrato temporal, que no acceda a su puesto mediante concurso – oposición, en la siguiente forma:

- 2 meses para los titulados superiores o medios, personal administrativo, capataces o encargados.

- 15 días para el resto del personal.

No habrá ningún periodo de prueba cuando el trabajador o trabajadora haya estado, anteriormente, desempeñando las mismas funciones para las que se le vuelve a contratar.

Para los Agentes de nuevo ingreso al Cuerpo de la Policía Local y previamente a la toma de posesión, será de obligado cumplimiento la superación del curso básico en la escuela Regional de Policía.

### CAPITULO III

#### PLANES DE EMPLEO, PROMOCIÓN Y MOVILIDAD PROFESIONAL

#### Artículo 20. - Principios Generales:

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

- Verificación de la racionalidad de la distribución del empleo al objeto de optimizar la estructura ocupacional en cada servicio, y al objeto también de responder mejor a las expectativas del Personal municipal incrementado sus oportunidades de promoción.

- Consolidación del empleo temporal convirtiéndolo en fijo en la medida que los puestos de trabajo atiendan necesidades o cometidos de carácter permanente y no coyuntural.

- Racionalización del empleo a través de las ofertas de empleo público dentro de un Plan de Empleo para el período 2001-2003, a cuyo efecto la contratación de nuevo Personal tendrá

carácter selectivo y se concentrará principalmente en categorías y sectores que se consideren prioritarios, tendiendo a ser globalmente inferior a la tasa de reposición de efectivos.

#### Artículo 21. - Planificación de los Recursos Humanos y Planes de empleo:

1.- La planificación integral de los Recursos Humanos y del empleo del Ayuntamiento de Corvera de Asturias se desarrollará a través de Planes de Empleo. Ésta, estará vinculada a la planificación de actividades y tareas del ámbito a que se refieran.

2.- Los Planes de empleo, como instrumentos de planificación integral contendrán, al menos, las siguientes previsiones y medidas:

- Dimensión y estructura de la plantilla que se considere adecuada para el sector o área que se trate.
- Medidas de carácter cuantitativo y, especialmente, cualitativo que se precisen para adaptar y ajustar la plantilla inicial a la prevista en el Plan.
- Políticas de personal y planes parciales de gestión y operativos derivados de estas previsiones y medidas.
- Medidas y procesos de gestión que deben llevarse a cabo en materia de formación, promoción, movilidad, ingreso y modificación o distribución de puestos de trabajo.

#### Artículo 22. - Políticas de desarrollo de los Recursos Humanos:

1.- En la planificación de los Recursos Humanos se abordarán de forma especial los aspectos cualitativos y las políticas de desarrollo de los mismos.

2.- Los planes de empleo tendrán como fin primordial aumentar la capacidad de trabajo y las oportunidades profesionales del Personal del Ayuntamiento de Corvera de Asturias y, fundamentalmente, asignarles un trabajo efectivo y adecuado.

3.- En los Planes de Empleo, se integrarán los Planes de Formación y las previsiones y medidas de promoción que se precisen.

#### Artículo 23. - Procesos de gestión de personal:

1.- En consonancia con la implantación de sistemas integrales de planificación de los Recursos Humanos y del empleo, debe desarrollarse un sistema de gestión de personal más operativo y acorde con los principios que implica la planificación.

2.- En particular, se procurará:

- Asignar objetivos claros y plausibles, a los distintos procesos de gestión de personal.

- Utilizar medios ágiles y flexibles en la gestión de personal, tanto en lo referente a las personas como a los puestos de trabajo.

- Poner en primer plano la preocupación por la implantación de políticas activas en materia de desarrollo, formación y promoción del personal.

#### Artículo 24. - Ofertas de empleo público y contratación temporal:

1.- Durante el período 2001-2003 las ofertas de empleo público tendrán carácter selectivo y se concentrará principalmente en aquellos servicios funcionales y categorías profesionales que se consideren prioritarios.

2.- La oferta de empleo público incluirá, además de la definición de las necesidades de personal a cubrir en el correspondiente ejercicio por personal externo, las políticas que se prevea desarrollar durante el ejercicio en materia de empleo público. A estos efectos se incluye como Anexo IV de este Acuerdo el Plan de Empleo 2001/2003 que comprende el número de plazas a ofertar en turno libre, restringido a minusválidos y de promoción interna o desempeño de puestos compatibles correspondiente a las Ofertas de los ejercicios 2001, 2002 y 2003.

3.- En las ofertas de empleo público se dará cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, y Real Decreto 1.451/1983, de 11 de mayo, en relación con la integración laboral de las personas con discapacidades. En el Comité de Seguridad y Salud Laboral se determinarán los servicios y áreas o funcionales en los que resulte más factible aplicar la reserva de plazas para este colectivo.

4.- Las políticas de empleo público que se contengan en las ofertas de empleo deberán diferenciar claramente el empleo coyuntural, centrado fundamentalmente en las políticas de promoción de empleo, formación profesional, reinserción laboral o atención de necesidades estacionales, de las tareas permanentes y no coyunturales.

5.- Como Anexo V del presente Acuerdo se incluyen las Normas y criterios generales sobre selección, nombramiento y contratación del personal no permanente.

6.- El Plan de Empleo 2001-2003 supondrá la detección de las plazas de carácter estructural ocupadas temporalmente incorporándose a las correspondientes convocatorias anuales de procesos selectivos bajo el principio de equilibrio general de acceso al empleo público con la adecuada valoración de los servicios prestados por los trabajadores y trabajadoras que desempeñan o han venido desempeñando sus servicios en la Administración Local y/o Pública, siendo el concurso - oposición el sistema que, con carácter general, se aplicará en estos procesos.

En este mismo sentido, para no incrementar las tasas de empleo temporal existente en la actualidad, se desarrollaran políticas de empleo que permitan reducir y limitar las nuevas contrataciones temporales o nombramientos de interinidad a los estrictamente necesarios para el mantenimiento de la prestación de los servicios públicos.

## Artículo 25. - Carrera administrativa y promoción:

1.- En el marco del nuevo modelo de Función Pública que se delimite conforme a los convenios o acuerdos alcanzados a nivel estatal y de la Federación Española de Municipios y Provincias, la promoción profesional habrá de constituir un instrumento indispensable en la Administración Municipal, dentro de un modelo avanzado de carrera profesional.

Limitados los procesos selectivos de nuevo ingreso, la adaptación de la estructura profesional municipal deberá efectuarse en buena medida, a través de los mecanismos y procesos de promoción que se establezcan.

2.- Como criterios generales en materia de promoción se tendrán en cuenta los siguientes:

- La promoción deberá ser instrumento para incrementar la capacidad de trabajo de los empleados públicos vinculados a la Administración Municipal con carácter permanente y, en definitiva, sus niveles de motivación e integración.

- La promoción se deberá basar en el esfuerzo profesional, el historial profesional y la carrera, y la formación y la cualificación adquiridas, debiendo ser objeto de consideración la antigüedad.

3.- De acuerdo con estos criterios, para facilitar la promoción interna y profesional, durante los años de vigencia de este Acuerdo Regulator, la Administración Municipal adopta los siguientes compromisos:

a) Los Planes de Empleo, a través de las Ofertas de Empleo Público, previa negociación con la Representación Legal Colectiva incorporarán una reserva suficiente de plazas para la promoción interna en cada convocatoria, en función del número de candidatos/as potenciales.

b) Podrán suprimirse algunas de las pruebas de aptitud, en función de los conocimientos ya demostrados.

c) La posibilidad de acceso por promoción interna a categorías del mismo grupo o grupo inmediatamente superior.

d) Desarrollo de programas de formación que faciliten la promoción interna.

e) En todo caso, prevalecerá la fórmula o disposiciones legales más favorables a los trabajadores y trabajadoras

4.- Los criterios de carrera aplicables a cada grupo serán los siguientes:

a) Para el grupo E: CERTIFICADO DE ESCOLARIDAD

I.- Se promoverán medidas que intensifiquen los procesos de promoción interna de los trabajadores del grupo E al grupo D.

II.- La convocatoria de promoción del grupo E al D se efectuará mediante concurso - oposición, en los términos de la legalidad vigente en cada momento. En la fase de concurso se valorarán méritos relacionados con los puestos de trabajo desempeñados, con el nivel de formación y con la antigüedad. En la fase de oposición se exigirán fundamentalmente conocimientos especializados del área o áreas a que pertenezcan las plazas.

b) Para el grupo D: TÍTULO DE GRADUADO ESCOLAR, FORMACIÓN DE PRIMER GRADO O EQUIVALENTE.

I.- Las convocatorias de acceso a los Cuerpos - Escalas o categorías del grupo D exigirán conocimientos y capacidades adecuadas a este nivel profesional y al área de actividad o funcional a la que correspondan las plazas convocadas. Se procurará una mayor cualificación y especialización de este grupo.

II.- El acceso a Cuerpo - Escalas o categorías laborales del grupo C se llevará a cabo prioritariamente a través de la promoción desde el grupo D de la correspondiente área de actividad o funcional. Cuando la legalidad lo permita, los trabajadores del grupo D que carezcan del título de bachiller o equivalente podrán participar en las convocatorias de promoción al grupo C, siempre que tengan una antigüedad de diez años en el grupo D, o de cinco años en el mismo más la superación de un curso específico de formación. El acceso a este curso se basará en criterios objetivos.

III.- La convocatoria de promoción del grupo D al C se efectuará por el sistema de concurso - oposición, en los términos de la legalidad vigente en cada caso. En la fase de concurso se valorarán méritos relacionados con la carrera y puestos desempeñados, con el nivel de formación y también con la antigüedad. En la fase de oposición se exigirán fundamentalmente conocimientos especializados del área o áreas a que pertenezcan las plazas.

c) Para el grupo C: TÍTULO DE BACHILLER SUPERIOR, FP DE SEGUNDO GRADO O EQUIVALENTE O PRUEBA DE ACCESO UNIVERSIDAD MAYORES 25 AÑOS

I.- En una nueva estructura profesional, los trabajadores del grupo C deberán constituir un sector cualificado del área profesional ejecutiva. La política de personal potenciará las acciones de formación para este grupo, limitándose paulatinamente los solapamientos profesionales, en cometidos y desempeño de puestos, con los trabajadores del grupo D.

II. - En los concursos en los que los trabajadores del grupo C compitan con otros del grupo D se primará la pertenencia al grupo superior.

III. - En todo caso, se exigirá necesariamente para la promoción interna del grupo C al B la posesión de titulación académica necesaria para el acceso al Cuerpo - Escala o categoría correspondiente.



Esta previsión no será de aplicación para el acceso a Cuerpos o Escalas en los que se precise un título académico específico para el ejercicio profesional o que pertenezcan a Áreas o Funcionales en las que no resulte adecuada.

d) Para el grupo B. TITULADO MEDIO

I.- Los trabajadores del grupo B, en una nueva estructura profesional deberán constituir un sector del área profesional técnica y ejecutiva. Se definirán vías de promoción para acceder al sector superior dentro de esta área.

II.- En el período de vigencia de este Acuerdo se desarrollarán, para cada una de las Áreas de trabajo, las siguientes acciones:

- Se analizarán los puestos desempeñados por trabajadores del grupo B a los que puedan acceder en concurrencia con el grupo A, para determinar aquellos que deban adscribirse en exclusiva al grupo B.

- Se tratará de analizar los puestos desempeñados por trabajadores del grupo B en áreas especializadas para proceder a un tratamiento más idóneo de la carrera de los mismos.

- Se limitarán progresivamente los solapamientos profesionales con el grupo C, tanto en cometidos como en desempeño de puestos.

- En los casos de concurrencia de trabajadores del grupo B con los del grupo C para la ocupación de puestos, se primará a los trabajadores del grupo superior.

III.- Las partes firmantes tendrán en consideración los resultados de la negociación entre la Administración Municipal del Estado y los sindicatos sobre la promoción del grupo B al A. En su caso podrá plantearse la reserva de una cuota de plazas para la promoción por vía separada, particularmente en aquellos casos en que un curso selectivo forma parte del proceso.

e) Para el grupo A: TITULADO SUPERIOR

I.- En el ámbito profesional del grupo A se pone de manifiesto la insuficiencia del actual modelo de carrera. En este sentido, aun cuando resulte complejo aplicar modificaciones parciales fuera de un nuevo marco de la Función Pública, las acciones que se desarrollarán en el futuro en este ámbito estarán orientadas a reforzar las posiciones profesionales definidas por el Grado Personal y a ordenar las retribuciones de acuerdo con este criterio.

II.- La Administración Municipal y la representación sindical coinciden en la conveniencia y oportunidad de estructurar un sector de personal directivo y una carrera directiva dentro de la Función Pública. Con esta medida se pretende aumentar el grado de profesionalización del área directiva de la Administración Pública Local y, con ello, los niveles de eficacia en su funcionamiento.

Artículo 26. – Movilidad y promoción profesional:

Considerando que una excesiva e indiscriminada movilidad produce efectos negativos en la estructura funcional y en la profesionalidad del personal, las partes acuerdan adoptar las siguientes medidas:

- El personal que haya realizado cursos específicos relativos a un área funcional, por cuenta de la Administración Municipal, asumirá el compromiso expreso de mayor vinculación temporal a la citada área.
- Las Relaciones de Puestos de Trabajo tenderán a especificar para cada puesto de trabajo el área funcional o de actividad a la que el puesto se adscribe.
- En los concursos se valorará, según la naturaleza del puesto de trabajo, la cualificación y experiencia en el área funcional o de actividad a la que esté adscrito el puesto.
- Se valorará, igualmente, una permanencia mínima en los puestos de trabajo.
- La Comisión Mixta Paritaria del presente Acuerdo Regulator analizará el desarrollo y funcionamiento de los concursos que se convoquen y elaborará una propuesta de alternativas de futuro.
- Las partes consideran que un sistema de evaluación del desempeño (Complemento de Productividad), que prime el mayor y mejor rendimiento en el puesto de trabajo, es un factor necesario para la profesionalización de la Administración Municipal.

Con este sistema se debe permitir un mayor estímulo para la promoción, fomentando a su vez la responsabilidad de los Jefes de las Unidades correspondientes. En tal sentido, las partes se comprometen a estudiar y diseñar un sistema de estas características.

En el Anexo VIII se recoge una propuesta de gestión que será debatida en la Comisión Mixta paritaria. Hasta su entrada en vigor, permanecerá vigente el actual sistema.

Igualmente en cuanto a la carrera profesional y promoción interna la Administración Municipal y la Representación Legal Colectiva se comprometen a estudiar y diseñar en los procesos selectivos sistemas de promoción que garanticen los principios mencionados, así como la posibilidad de implantación de turnos diferenciados de promoción interna que se determinarán en las correspondientes bases de convocatoria.

En la Disposición Adicional IV se desarrolla el procedimiento de movilidad interna previsto para los efectivos de la Policía Local.

Artículo 27. - Turno de redistribución de efectivos:

1.- Cuando se produzcan vacantes y con carácter previo a la incorporación de los efectivos de nuevo ingreso procedentes de la Oferta Pública de cada año, la Alcaldía, en función de las necesidades del servicio, abrirá un turno de solicitudes entre el personal fijo con más de un año de permanencia en su departamento o unidad de adscripción, a efectos de que, durante el plazo concedido, los interesados puedan solicitar cambio de departamento o unidad en función

de las vacantes existentes. En la convocatoria que se efectúe se especificará el centro de trabajo de la plaza que haya de ocuparse por este procedimiento, así como la posibilidad de resultas.

La disposición o acuerdo adoptado por la Alcaldía, previo dictamen de la Comisión Mixta Paritaria, y que resuelva dicho turno de traslado, atenderá tanto a criterios de méritos personales (antigüedad y experiencia en el servicio), como objetivos (necesidades del servicio, experiencia requerida, etc.). En la Comisión Mixta Paritaria se estudiará el modelo general de bases para los turnos de redistribución de efectivos.

2.- Los empleados que ocupen puestos no singularizados podrán ser adscritos, por necesidades del servicio, bien sea con carácter temporal o bien definitivo, a otros de la misma naturaleza, nivel de destino y complemento específico, siempre que para la provisión de los referidos puestos esté establecido igual procedimiento. En todo caso, los cambios de puesto de trabajo dentro de un mismo servicio que se pudieran efectuar por la jefatura del mismo, no se considerarán traslados o nueva adscripción.

#### CAPÍTULO IV

#### CALENDARIO LABORAL, JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

##### Artículo 28. - Calendario Laboral:

La Alcaldía, previa negociación con la Representación Legal Colectiva, aprobará y expondrá anualmente antes del 31 de diciembre en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo el Calendario Laboral de los servicios dependientes del mismo, en el que figurará la distribución de la jornada y la fijación de los horarios y, en su caso, turnos de trabajo.

Cualquier modificación de la jornada y horario de trabajo sobre el fijado en el Anexo X se realizará, en todo caso, previa negociación con la Representación Legal Colectiva.

El Calendario Laboral negociado para el año 2.001 se reflejará en el Anexo VI del presente Acuerdo Regulator. La Jornada Laboral Anual se adaptará o concretará en cada ejercicio en su Calendario Laboral. Durante la vigencia de este Acuerdo Regulator el citado Anexo VI será revisado cada año.

Los días; 24 y 31 de diciembre tendrán consideración de días festivos y si coinciden en sábado o domingo serán compensados con un día.

##### Artículo 29. - Jornada de Trabajo:

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

Todos los trabajadores y trabajadoras dispondrán de 20 minutos diarios de descanso durante la jornada laboral, que serán retribuidos y no recuperables; esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios y sólo podrá disfrutarse entre las 10,00 y las 11,30 horas de la mañana, en el horario general. En los turnos de tarde o de noche este descanso será disfrutado en la hora y media que representa la mitad de la jornada.

Todo el Personal tendrá derecho a disfrutar de un periodo de descanso semanal ininterrumpido, según su Jornada de Trabajo.

El Horario previsto para los diferentes servicios se desarrolla en el Anexo VI.

Artículo 30. – Cambios de horario o turno:

Cuando por necesidades cualificadas del Ayuntamiento (técnicas, organizativas, de producción, económicas, etc...), sea necesario el cambio de horario, la Administración Municipal se obliga a comunicarlo al Personal afectado con una antelación mínima de 72 horas si el motivo o motivos están previstos y, con 24 horas en caso de urgencia .

Los cambios de turno de forma esporádica serán compensados con un plus de 2.500 pesetas día, el tiempo máximo de permanencia en esta situación será de siete días consecutivos. La misma será con carácter rotatorio si el servicio lo permite y no se podrá dar más de 9 veces en el año. Este plus no será de aplicación cuando el cambio de turno sea programado debido a vacaciones o bajas laborales.

El personal que se vea afectado y sea privado de un descanso mínimo de 16 horas será compensado por la diferencia como exceso de jornada a razón de 2,0 horas por hora adelantada. Tendrá la consideración de descanso, las horas transcurridas desde la última hora efectiva de la jornada natural realizada, hasta la primera hora efectiva de la jornada próxima.

En el caso de turnos especiales las horas de estos servicios tendrán la consideración de horas extraordinarias en su totalidad. Tendrán la consideración de turnos especiales, aquellos que no estén comprendidos con un margen de 2 horas en más o menos en la hora de inicio de jornada en las franjas establecidas en los diferentes horarios definidos en el Anexo VI. El adelanto de entrada dará lugar al abono de 2.000 pesetas y a una hora de descanso retribuido para efectuar la comida o cena.

En todo caso las horas adelantadas tendrán la consideración de horas extraordinarias con su correspondiente calificación,

Este Artículo no será de aplicación al Personal que tenga establecido horario flexible según se especifica en la DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA.

Artículo 31. - Horas extraordinarias y Gratificaciones por servicios:

1.- Las partes firmantes con el objeto de la creación de empleo y los efectos positivos de una política social solidaria. Se comprometen a reducir al mínimo las horas extraordinarias

fijando un límite de 50 horas en computo anual. Las horas motivadas por vacaciones o causas de fuerza mayor no serán computadas en el límite indicado.

2.- Las horas extraordinarias establecidas como límite serán retribuidas o compensadas a elección del trabajador. El exceso sobre dicho límite sólo será retribuido en el caso de que no puedan ser compensadas con descansos. Fijando para el periodo de vigencia de este Acuerdo Regulador la cantidad de 2.000 pesetas por hora para todos los grupos y niveles. Al grupo "A" en ningún caso le serán retribuidas.

En el caso que las horas extraordinarias sean realizadas en horario nocturno (22 a 6), en días de descanso o inhábiles, según el Calendario Laboral anual establecido, el valor hora pasará a ser de 3.000 pesetas.

3.- Todas las horas extraordinarias se compensarán a razón de 2,0 horas por hora trabajada fuera de la jornada laboral. En el caso que estas sean realizadas en horario nocturno (22 a 6), en días de descanso o inhábiles según el Calendario anual establecido el factor de compensación será de 3,0

4.- Para ser consideradas horas extraordinarias es condición indispensable que estén propuestas por el respectivo Jefe de Servicio y autorizadas por el responsable de Personal. En casos de fuerza mayor el Jefe de Servicio podrá autorizar las horas, dando traslado del correspondiente informe al día siguiente al responsable de Personal.

5. – Si un trabajador o trabajadora no sujetos a Servicios de Retén, es requerido para efectuar horas extraordinarias una vez acabada su jornada ordinaria, en su domicilio, se le computarán un mínimo de cuatro horas trabajadas y en todo caso una más de las realmente realizadas.

6. - A todos los efectos sólo serán computadas aquellas horas realizadas en el mes n y, el día 15 del mes n+1, deberán estar en el Servicio de Nóminas, por lo que la percepción de las cantidades devengadas será en la nómina del mes n+1 y, en el caso de ser compensadas con horas de descanso, estas no tendrán efecto hasta el día 1 del mes n+2, siempre y cuando, el Jefe de Servicio respectivo autorice su disfrute. En todo caso será necesario la conformidad del responsable de Personal.

7. - No se podrá compensar un día laborable, si no existe exceso autorizado de horario, que podrá acumularse hasta completar una jornada ordinaria de trabajo según se determine en cada caso.

8. – El Personal, que por necesidades del Servicio prolongue su jornada de trabajo en más de 3 horas efectivas de trabajo, contará con una hora que será computada como extraordinaria que será retribuida con 4.000 pesetas para compensar los posibles gastos derivados de la manutención.

9.- El Personal que estando a jornada normal, si por necesidades del Servicio en trabajos no programados fuese necesario incorporarlo a régimen de turnos por un periodo mínimo de 1

semana o fracción y un máximo de 5 semanas será compensado con un plus de 2.000 pesetas por semana. Esta situación no podrá darse más de dos veces en el año.

Como caso excepcional el personal que realice labores para efectuar el aforo de los consumos de agua potable podrá ser incorporado a régimen de turnos en los periodos establecidos para tal función.

Artículo 32. - Control de horario y justificación de ausencias:

1.- Todo el personal tiene la obligación de fichar en los mecanismos de control de presencia al entrar y salir del centro de trabajo, tanto al comienzo y al final de cada jornada, como en toda ausencia o retorno durante la misma.

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

3.- Las ausencias, faltas de puntualidad y permanencia del personal en que se aleguen causa de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, requerirán el aviso inmediato al responsable respectivo del servicio, así como la ulterior justificación documental acreditativa, que será notificada a la Sección de Personal.

4. – La acumulación de faltas de puntualidad que superen los 30 minutos al mes, no justificados, dará lugar al descuento correspondiente.

En los supuestos de ausencia en que se aleguen razones de enfermedad, el parte de incapacidad temporal será el documento plenamente acreditativo y justificativo de la mencionada situación.

Los Jefes de Servicio y Encargados, entregarán al día siguiente, a la Sección de Personal las incidencias y motivos de las faltas de fichaje así como de las faltas de puntualidad del personal adscrito.

Artículo 33. - Vacaciones:

1.- Las vacaciones son un derecho de todo el Personal acogido al presente Acuerdo Regulador. Su duración será de 30 días naturales, en todo caso, el mínimo y máximo de días laborales será de 22, a disfrutar dentro del año natural, y estarán comprendidas entre el 31 de mayo y el 1 de octubre salvo petición expresa del interesado de disfrutarlas en otra época del año. En ningún caso, podrán ser abonadas ni no disfrutadas.

2.- Durante el período de disfrute de vacaciones no se podrán realizar, bajo ningún concepto, trabajos extraordinarios incluyendo las horas extraordinarias.

3.- El calendario general de vacaciones se establecerá en cada Servicio en el mes de febrero, informando del mismo a la Representación Legal Colectiva de los trabajadores y a los propios interesados en la segunda semana de marzo a más tardar.

4.- Los servicios adecuarán su planificación para que, los trabajadores y trabajadoras puedan disfrutar sus vacaciones en periodo normal por turno rotatorio.

5.- Cuando ambos cónyuges trabajen en el Ayuntamiento de Corvera de Asturias, tendrán derecho a disfrutar el mismo periodo vacacional si las necesidades de los respectivos servicios lo permiten.

6. – Se procurará facilitar al Personal con hijos en edad escolar el disfrutar sus vacaciones en las fechas de vacaciones escolares.

7.- En el caso de que la Administración Municipal, por necesidades del servicio debidamente justificadas, modificase la fecha de disfrute de las vacaciones con menos de un mes de antelación, previo informe a la Representación Legal Colectiva, el empleado afectado, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que por tal motivo se hubiesen generado, tras presentación de los documentos justificativos de los mismos.

8. - Fijado el calendario de vacaciones, si el trabajador municipal se encontrase en el momento de iniciar su disfrute en situación de I.T, no se iniciará su período vacacional hasta que no sea dado de alta médica, incluso si coincidiese fuera del año natural siempre que no exceda de 365 días a contar desde la fecha en que se produce la baja.

9.- En los supuestos de situación de I.T acaecida una vez iniciadas las vacaciones, se interrumpirá su cómputo siempre que dicha situación sea superior a 3 días. El período interrumpido por este motivo podrá disfrutarse por el trabajador una vez reanudada su actividad laboral, y previa autorización del Servicio de adscripción, dentro del año natural, salvo en el supuesto de que el disfrute de sus vacaciones estuviera fijado en el mes de diciembre, en cuyo caso se considerará hábil a estos efectos el primer trimestre del año siguiente.

En supuestos excepcionales, la Alcaldía con posterior informe a la Comisión Mixta Paritaria determinará la procedencia de autorizar la interrupción del cómputo de vacaciones.

10.- Los trabajadores y trabajadoras municipales, con las excepciones contempladas para los servicios de Policía Local, podrán previa solicitud disfrutar sus vacaciones a lo largo del año, en períodos mínimos de 7 días naturales consecutivos o de un turno de 28 días y otro de dos siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio.

Cuando las vacaciones no puedan ser disfrutadas en el periodo de junio a setiembre por necesidades del servicio, si el aplazamiento es de más de 15 días, las vacaciones tendrán un incremento de 6 días naturales, si los días aplazados son más de 7 el incremento será de 3 días.

Aquellas vacaciones que sean fraccionadas a petición del trabajador en periodos mínimos de 15 días consecutivos y alguno de los mismos deba ser desplazado no gozarán de este beneficio. Así mismo la Policía Local sólo se podrá beneficiar si tal circunstancia se da en el turno establecido como preferente.

11.- El personal que preste servicios temporales inferiores al año, ya sean de carácter funcional o laboral, disfrutará las vacaciones anualmente a la finalización de la relación de servicios, salvo que por naturaleza de la relación no se pueda determinar la finalización de la misma, en cuyo caso se disfrutará la parte proporcional correspondiente al tiempo devengado, respetando los períodos mínimos establecidos.

12.- Cuando el trabajador deje de prestar sus servicios en el Ayuntamiento de Corvera de Asturias antes de haber disfrutado sus vacaciones, percibirá en efectivo la retribución de los días proporcional al tiempo trabajado en las condiciones que se especifican en el Artículo 17 (Extinción del contrato de trabajo).

13.- El calendario de vacaciones de la Policía Local se establecerá con arreglo a los siguientes criterios:

- Anualmente se elaborará en este servicio una lista de turnos preferentes del personal afectado, por turnos o unidades de adscripción, según orden rotatorio.

- Sobre estos turnos preferentes se establecerá un período de modificaciones voluntarias, en las que cada funcionario solicitará del jefe de servicio la modificación del período vacacional.

- En condiciones normales, cada equipo que consta de cuatro policías disfrutará las vacaciones en turno preferente como sigue:

Dos policías en el mes de julio

Un policía en el mes de agosto (mes entero)

Un policía en el mes de agosto ( a partir de la celebración de las fiestas del Concejo).

- Cuando por alguna razón imprevista, sólo haya trabajando tres policías en el equipo (turno), el disfrute en turno preferente será:

Un policía en el mes de julio.

Un policía en el mes de agosto.

Un policía en el mes de setiembre o junio.

#### PROCEDIMIENTO:

- Propuesta de la Jefatura del servicio en la que se contemplan los turnos teóricos y variaciones en relación con el año anterior.

Se tendrá en cuenta la no acumulación de festivos en el Personal a turnos, ya que estos son retribuidos en su totalidad..

- Las vacaciones anuales se podrán disfrutar, a solicitud, del trabajador, a lo largo de todo el año en: dos quincenas, 28 y 2, o en períodos mínimos de siete días naturales consecutivos, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio. Si se disfruta de esta forma el número de días laborables



no podrá ser superior a 22, es decir, se pueden coger tres semanas de siete días laborables que se corresponden con cada uno de los turnos, más otro día laborable de otra semana.

- Se valorarán las solicitudes de cambios, fraccionamientos (según la regulación general), permutas o planteamiento de conflictos, estas deberán llevar el visado del Cabo Jefe de Equipo (turno).

- Con las modificaciones que se ajusten a las necesidades del servicio, la jefatura del mismo elaborará el Plan de Vacaciones que en todo caso garantizará la presencia de unos mínimos necesarios. Una vez cumplimentado dicho trámite se elevará a la Sección de Personal junto con el resto de propuestas e informes, para aprobación del mismo.

15.- La Administración queda facultada para que en los meses de, diciembre y enero sean inhábiles a efectos de disfrutar las vacaciones salvo autorización expresa del Jefe del Servicio y la Jefatura de Personal..

#### Artículo 34. - Permisos y Licencias:

1.- Se establecen seis días de permiso por asuntos particulares no justificables, retribuidos y no recuperables, que se disfrutaran de forma continuada o fraccionada, a elección del interesado y en cualquier época del año, salvo cuando la acumulación de peticiones para un mismo periodo de tiempo y servicio haga necesario el establecimiento de turnos.

Estos permisos por asuntos particulares no podrán acumularse a las vacaciones, y se concederán previo informe del jefe de servicio al que se encuentre adscrito el interesado.

2. - Los empleados municipales en servicio activo tendrán derecho a licencias por los motivos siguientes:

a) Gestación, alumbramiento y lactancia: Licencia de 112 días naturales ininterrumpidos, ampliables en el caso de parto múltiple en 14 días más por cada hijo a partir del segundo, que podrán dividirse, por interés de la propia interesada, siempre que 42 días sean inmediatamente posteriores al parto.

Igualmente el/a interesado/a tendrá derecho a una reducción retribuida de su jornada laboral diaria de una hora durante los nueve meses siguientes al término de la licencia de alumbramiento, o del número de horas correspondiente en el supuesto de parto múltiple. La concreción horaria corresponderá a la trabajadora o trabajador dentro de su jornada ordinaria.

La trabajadora embarazada tendrá derecho a ausentarse del trabajo, sin pérdida económica, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto previa justificación de la necesidad de su realización coincidiendo con la jornada laboral. Igualmente cuando fuera necesario la aplicación de técnicas de fecundación asistida, la trabajadora tendrá los mismos derechos. Este derecho será de aplicación al cónyuge.

En caso de que la trabajadora embarazada utilice uniforme o cualquier otro tipo de vestimenta con la imagen corporativa del Ayuntamiento de Corvera de Asturias, se le facilitará prendas de vestuario acordes con su estado.

En el caso de desarrollar un trabajo evaluado como penoso y/o peligroso para el embarazo o la lactancia, tendrá derecho a una adaptación de las condiciones del puesto al que se encuentra adscrita o del tiempo de trabajo

b) Adopción: Para niños de 0 a 6 años, licencia de 112 días naturales. En supuestos de más edad se estudiará cada caso.

c) Paternidad: Licencia de tres días laborales. En el caso de que el parto tenga lugar en localidad distinta a la de residencia la licencia será de cuatro días.

d) Matrimonio: Licencia de 20 días naturales, contados desde el mismo día de celebración del evento, pudiendo igualmente ser con anterioridad.

e) Si el Matrimonio es de familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad , un día.

f) Fallecimiento o enfermedad grave de parientes:

- Fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho: 5 días laborables.

- Fallecimiento de familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad: 3 días laborables.

- Fallecimiento de familiares en segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales.

- Enfermedad grave de familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad: 3 días naturales.

- Enfermedad grave de familiares en segundo grado de consanguinidad o afinidad: Se concederán las licencias necesarias no retribuidas.

- En los casos de enfermedad grave justificada de familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad, el trabajador tendrá derecho a una segunda licencia de la misma duración una vez pasados 30 días consecutivos desde la finalización del anterior. Cuando la gravedad de la enfermedad sea de carácter prolongado, podrá fraccionarse cada uno de estos períodos hasta el límite máximo señalado de tres días, al objeto de facilitar la asistencia al familiar gravemente enfermo. En el caso de existir convivencia será ampliado a familiares de segundo grado.

En el caso de tener que acompañar a consultas medicas a parientes en primer grado de consanguinidad o afinidad si su estado físico así lo requiera y no exista otro acompañante cualificado el trabajador o trabajadora tendrá derecho a las horas de permiso retribuido

necesarias para realizar esta labor. Si existe convivencia será extensivo a parientes de segundo grado.

Los trabajadores o trabajadoras tendrán licencia en su jornada laboral para acudir a consultas y exploraciones médicas, siempre que estén debidamente justificadas.

Los grados de parentesco computados a estos efectos son los siguientes:

- Primer grado de consanguinidad o afinidad: Cónyuge o pareja de hecho, padre, madre o hijos.
- Segundo grado de consanguinidad o afinidad: Abuelos, nietos o hermanos.
- Tercer grado de consanguinidad o afinidad: Tíos, sobrinos, bisabuelos y biznietos.

Si los hechos mencionados en los apartados (e y f) ocurrieren a más de 100 y menos de 300 Km. de Corvera, los correspondientes días de permiso serán incrementados en un día natural. Si la distancia fuera superior a los 299 Km. El incremento será de dos días naturales.

Se considerará pareja de hecho aquella inscrita en los Registros Públicos habilitados al efecto. La referencias hechas a matrimonio o grados de consanguinidad o afinidad, se entenderá igualmente extensiva a las parejas de hecho.

g) Cuidado de menores y minusválidos físicos y psíquicos: Las trabajadoras o trabajadores que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años, anciano que requiera especial dedicación, o minusválido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida tendrá derecho a una licencia por la que se reducirá la jornada de trabajo, en un tiempo no inferior a un tercio ni superior a la mitad de la misma, con la consiguiente reducción proporcional de las retribuciones.

Esta reducción de jornada constituye un derecho individual, no obstante si dos o más trabajadores o trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante la Administración Municipal limitará su ejercicio simultáneo. Su concreción horaria corresponderá al beneficiario dentro de su jornada ordinaria.

Será obligado el comunicar con quince días de antelación la fecha de reincorporación a su jornada habitual.

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

h) Cambio de residencia: Licencia de un día natural si es dentro del mismo municipio, en el caso de cambiar de municipio serán tres días.

i) Cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal: Podrán concederse permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

j) Realización de estudios no directamente relacionados con la función o puesto que desempeña: Licencia para asistir a exámenes académicos en centros oficiales, a razón de un día natural por cada prueba de examen final o liberatorio. En el supuesto de trabajo nocturno el trabajador o trabajadora disfrutará del permiso la noche anterior al examen. Si es necesario realizar un desplazamiento superior a 100 Km.. Se concederá un día complementario.

k) Concesión de permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses, para asistir a cursos de perfeccionamiento profesional siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan. En este contexto, existirá un permiso de 10 días naturales retribuidos.

En todo caso será condición indispensable que transcurran dos años para poder acceder nuevamente a este tipo de permisos. Asimismo, habrá que acreditar la asistencia y el grado de aprovechamiento.

El incumplimiento de estos extremos dará lugar a la pérdida de la calidad de retribuidos a los días correspondientes.

l) Asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, colegial, asociativo o sindical: Si la asistencia fuese promovida por el propio Ayuntamiento por tratarse de materias de interés para el mismo, el empleado tendrá derecho a indemnización por dietas, gastos de viaje, de estancia, de inscripción y otros.

m) Licencia por asuntos propios: Podrán concederse licencias por asuntos propios, que se concederán por Órgano competente, sin retribución alguna y su duración acumulada no podrá en ningún caso, exceder de seis meses cada tres años. Estas licencias no podrán concederse por periodos inferiores a 30 días consecutivos, siendo condición indispensable que el trabajador o trabajadora haya cumplido dos años de servicio efectivo.

n) Supuestos excepcionales: En el supuesto de enfermedad o accidente grave de familiares de primer grado de afinidad o consanguinidad que implique un desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma de Asturias, el Alcalde o Concejal Delegado podrá conceder un permiso extraordinario, informando a la Comisión Mixta Paritaria en la primera reunión que se celebre.

o) Supuestos de cooperación internacional: En los supuestos de solicitud de permiso por motivos de cooperación internacional, la Alcaldía, previos los informes de los respectivos responsables de Servicio y de la Sección de Personal, resolverá sobre la concesión o no de la misma de forma expresa y motivada en función de las circunstancias concurrentes.

4.- Los permisos y licencias deberán ser tramitados en modelo normalizado al efecto, preferentemente con 72 horas de antelación, debiendo ser informados por los responsables respectivos y resolviéndose siempre de manera expresa y motivada.

#### Artículo 35. - Excedencias:

1.- El personal laboral fijo de plantilla con, al menos, una antigüedad en la empresa de los años que se establecen en la Legislación pertinente, tendrá derecho a una excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años ni superior a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2.- Serán declarados en la situación de Excedencia Voluntaria por prestación de servicios en el sector público, de oficio o a instancia del interesado, los trabajadores con contrato indefinido que presten servicios en otra Administración Pública, salvo que obtengan la oportuna compatibilidad, y a los que pasen a prestar servicios en Organismos o Entidades del sector público y no les corresponda quedar en otra situación.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese de los servicios que originaron esta situación produciéndose en caso de no solicitar el reingreso la extinción de la relación laboral.

3.- El trabajador excedente voluntario en el caso de una incorporación anticipada, conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la entidad.

4.- La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se producirá por designación para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, ejercicio de funciones sindicales o, mientras dure el ejercicio militar o sustitutivo.

Una vez finalizados cualesquiera de estos supuestos, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función produciéndose en caso de no solicitar el reingreso la extinción de la relación laboral.

5.- Todo el Personal tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del evento. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y, a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación las normas que regulan la excedencia voluntaria..

6.- El personal funcionario tendrá derecho a las excedencias previstas en la reglamentación aplicable sobre situaciones administrativas de los funcionarios públicos.

## CAPÍTULO V

### REGULACIONES ECONÓMICAS

Artículo 36. – Conceptos retributivos:

1.- Las retribuciones del personal afectado por este Acuerdo Regulator están compuestas por conceptos básicos y conceptos complementarios.

2. – Son conceptos retributivos básicos:

a) El sueldo que percibe el trabajador por unidad de tiempo y que corresponde a cada uno de los grupos en que se organizan y clasifican los cuerpos, escalas y categorías, según las cuantías que se determinan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.

b) La antigüedad o trienios, que como complemento personal se percibirá por cada tres años de servicios prestados en el cuerpo, escala o categoría, según el valor que se establezca para cada grupo de clasificación en la mencionada Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Este concepto no corresponderá al Personal de carácter interino o eventual por tratarse de Personal Temporal, mientras la Ley de Presupuestos Generales del Estado lo prohíba.

c) Las pagas extraordinarias, que serán dos al año, y se devengarán en los meses de mayo y noviembre.

3.- Son complementarias:

a) El complemento de destino, fijado también por unidad de tiempo, en función del nivel del puesto de trabajo que se desempeñe, según las cuantías asignadas a cada nivel por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.

b) El complemento específico: destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a los elementos configuradores del mismo, cuya cuantificación se recoge en las relaciones de puestos de trabajo aprobadas para cada ejercicio y que pueden ser:

A los efectos de cuantificar el importe del Complemento específico se recogen como indicativos los conceptos a valorar con la definición del peso en puntos de cada uno de ellos. El importe será determinado por el computo del total de puntos aquí determinado más los puntos obtenidos en la valoración del puesto de trabajo, este total de puntos será multiplicado por un valor en pesetas de acuerdo con los límites impuestos por la legislación aplicable en cada periodo de vigencia:

RDT (responsabilidad y dificultad técnica) .

Retribuye al Personal que desempeñan dentro de su categoría profesional puestos que supongan una especial responsabilidad y dificultad técnica, entendiéndose ésta como el grado

de dificultad que conlleva el desempeño de determinados puestos de trabajo, midiendo los conocimientos especiales que se necesitan para realizar las tareas profesionales satisfactoriamente. Los factores a valorar son:

- Desarrollar procesos mentales.
- Actualización de conocimientos.
- Abordar tareas sin ayuda de superiores.
- Tareas o trabajos especiales.
- Responsabilidad penal.
- Responsabilidad por el uso y custodia de bienes.
- Relaciones con Organismos o Entidades.
- Responsabilidad sobre gestión.
- Responsabilidad sobre personal.

#### ED (especial dedicación)

Se asignará a aquellos puestos de trabajo que por sus características y exigencias de organización del trabajo sea necesario el cumplimiento de más horas semanales que las establecidas. Así mismo, atenderá la especial disponibilidad horaria siempre en función de argumentos de necesidad objetiva, para la realización de determinadas tareas puntuales en horario distinto al tronco común para el resto de puestos de iguales características. Los factores que se valoran son:

- Plena disponibilidad.
- Disponibilidad parcial.
- Disponibilidad ocasional.
- Jornada partida.
- Disponibilidad horaria (reten).
- Trabajos a turnos (turnicidad).
- Trabajos en domingo o festivo.

#### IDE ( incompatibilidad, dedicación exclusiva).

Retribuye a aquellos puestos de trabajo que por su contenido y competencias deben quedar sujetos a esta delimitación. Se valoran:

- Incompatibilidad general.
- Incompatibilidad por otras normas o reglamentos.
- Incompatibilidad impuesta por la Corporación.

#### PP ( penosidad , peligrosidad y toxicidad).

Se devengará al Personal adscrito a aquellos puestos de trabajo en los que por la naturaleza de las funciones asignadas vienen obligados a prestar sus servicios en determinadas condiciones de penosidad, peligrosidad o toxicidad. Intervienen en este apartado:

- Posibilidad de sufrir accidentes.
- Contacto con productos o materias peligrosas o insalubres.
- Riesgo de contagio enfermedades de transmisión (V.I.H. , Epatitis B, etc..).
- Riesgo para la integridad física o síquica.
- Trabajos a la intemperie (+ 50% de la jornada laboral).
- Trabajos con ordenadores (+ 50% de la jornada laboral).
- Nocturnidad.
- Desplazamientos habituales.
- Atención al público.
- Esfuerzo físico.
- Esfuerzo mental.
- Posición corporal.

La Comisión Mixta Paritaria podrá acordar algún complemento de puesto de trabajo no recogido, así como una variación de los existentes cuando del estudio de las características y naturaleza del puesto se desprenda su justificación.

c) El complemento de productividad destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés, iniciativa o implicación con que cada empleado desempeñe su trabajo en la consecución de los objetivos asignados al servicio o departamento de adscripción. Su cuantía global no podrá exceder de un porcentaje sobre los costes totales de personal de cada programa, servicio o departamento que se determinará en los Presupuestos de cada ejercicio.

En todo caso, las cantidades que perciba cada trabajador por este concepto serán de conocimiento público para todo el Personal interesado así como de los representantes sindicales.

En ningún caso las cuantías asignadas por este concepto durante un periodo de tiempo originará derecho alguno a título personal respecto a las valoraciones o aplicaciones correspondientes en sucesivos periodos.

En el Anexo VIII se desarrolla el método a utilizar para la implantación de un sistema de gestión del Complemento de Productividad. Este será desarrollado por la Comisión Mixta Paritaria.

d) Las gratificaciones por servicios extraordinarios, fuera de la jornada normal, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo.

e) Las indemnizaciones por razón del servicio (dietas, desplazamientos, asistencias, etc.) se devengarán en los términos previstos en la normativa de la Administración Civil del Estado, y su importe será recogido en las Bases de Ejecución del Presupuesto Municipal en cada ejercicio.

4.- El personal adscrito, temporal o definitivamente, a plazas de la plantilla o, en su caso a puestos no permanentes, percibirá las retribuciones que corresponda según el puesto de trabajo que desempeñe en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) de este Ayuntamiento.



5.- El abono de las retribuciones salariales del personal acogido al presente Acuerdo se realizará salvo causas de fuerza mayor el último día laborable del período mensual a que corresponda.

6.- Los empleados sujetos al ámbito del presente Acuerdo percibirán las indemnizaciones por asistencias a Tribunales o Comisiones de Selección en las cuantías establecidas para cada categoría de tribunal.

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

Estas asistencias se devengarán en los términos previstos en la normativa de la Administración Civil del Estado, y su importe será recogido en las Bases de Ejecución del Presupuesto Municipal en cada ejercicio.

A los efectos previstos en el párrafo anterior, se considerarán intereses personales tanto aquellos en que se actúe directa o indirectamente contra intereses municipales o en los supuestos no derivados de actuaciones de carácter oficial.

8.- Como Anexo III de este Acuerdo se incluye el Cuadro de Retribuciones para el ejercicio 2001, clasificado según categorías y niveles de puestos de trabajo.

9. – Todos los complementos y pluses recogidos en este Acuerdo regulador serán abonados a mes vencido, debiendo estar las respectivas propuestas en la sección de Personal antes del día 15 del mes siguiente al de devengo.

Artículo 37. – Gastos de Locomoción:

Si la Administración Municipal y el trabajador convinieran en utilizar el vehículo de éste, la Administración Municipal vendrá dada a comunicar por escrito la autorización pertinente. Abonando a razón de 28 pesetas por kilometro.

Artículo 38. - Servicios de Reten, disponibilidad o situaciones especiales:

SERVICIO DE AGUAS Y SERVICIO ELECTRICO:

Con la finalidad de hacer frente a las posibles averías acaecidas en horario nocturno, fin de semana o festivo, que por su importancia y magnitud no puedan o deban esperar a ser realizadas en la jornada normal de trabajo, se establece la figura del Retén Domiciliario que estará dotado de los recursos técnicos y humanos necesarios para atender estos servicios. Las categorías profesionales y el número de componentes serán

- 1 Oficial + un peón. ( DE LUNES A DOMINGO, POR NORMA SERÁ EL PERSONAL QUE ESTE EN TURNO DE TARDE)

Cada miembro del Retén será compensado económicamente durante la vigencia del presente Acuerdo con una cantidad de 2.500 pesetas diarias. Las horas empleadas para reparar las averías generadas en estado de Retén serán abonadas a 1.500 ptas. hora.

En este caso será computada una hora más de las realmente realizadas

SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA, O SERVICIOS, QUE IMPLIQUE EL TRABAJAR EN SABADO COMO SUPLEMENTO A SU JORNADA LABORAL:

Con independencia del horario establecido en el Anexo X. Durante la vigencia del presente Acuerdo Regulador, se fija un plus de 3.000 pesetas por sábado trabajado.

CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS:

Aquel Personal que además de realizar las funciones propias de su categoría, por necesidades del servicio tengan que conducir con carácter habitual vehículos municipales, se les abonará un plus de 1.000 pesetas por semana o fracción trabajada.

TRABAJOS A LA INTEMPERIE:

El Personal que su puesto de trabajo implique la realización de trabajos a la intemperie por un tiempo superior al 50% de su jornada, se les abonará un plus de 3.000 pesetas al mes.

REGIMEN DE 2 TURNOS (DE LUNES A VIERNES):

Este Personal se les abonará un plus de 8.000 pesetas al mes.

Artículo 39. - Dietas para los Secretarios de las Comisiones Informativas:

Los Secretarios de las diferentes Comisiones Informativas durante la vigencia del presente Acuerdo Regulador, percibirán la cantidad de 7.000 pesetas. por sesión.

Artículo 40. - Pluses de Festivo y Domingo:

El Personal sujeto a turnos que no pueda disfrutar del descanso correspondiente en domingos o festivos, percibirá la cantidad de 15.000 pesetas por Festivo. En el caso de que el festivo coincida en un día de descanso o compensatorio, a efectos de la percepción del plus se computará el primer día de trabajo.

En el caso de los domingos, serán retribuidos con 5.000 pesetas aquellos que coincidan en su turno de trabajo programado.

Artículo 41. - Dedución de retribuciones:

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

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

Artículo 42. - Revisión y cláusula de garantía salarial:

1. En los ejercicios de vigencia de este Acuerdo Regulador las retribuciones básicas del personal afectado por éste se revisarán anualmente en el porcentaje de incremento general fijado en la ley de Presupuestos Generales del Estado.

2. En todo caso se garantizarán a los empleados del Ayuntamiento de Corvera de Asturias los incrementos retributivos que se recojan en la Ley de Presupuestos del Estado para los empleados públicos, de forma que si en cómputo global superasen los previstos en este artículo, incluidos los fondos adicionales de actualización y valoración de la Relación de Puestos de Trabajo, se incorporarían estas diferencias a la misma.

## CAPITULO VI

### REGULACIONES SOCIO – ECONÓMICAS

Artículo 43. – Anticipos reintegrables:

Los empleados con antigüedad mínima de un año podrán solicitar anticipos de hasta tres mensualidades de las retribuciones básicas con un máximo de 500.000 pesetas.

Al Personal con contratos eventuales, se le asignará un crédito en función de la cantidad a devolver acorde con la duración de su contrato de trabajo.

Para la concesión de estos anticipos se contará con una dotación presupuestaria que para el periodo 2001 al 2003 se cifrará en 7.000.000 de pesetas. Una vez agotada esta partida no se concederá ningún otro anticipo hasta que la tasa de retorno permita continuar con nuevas concesiones. Para causas excepcionales se retendrá una partida de un millón de pesetas.

El reintegro de las cantidades solicitadas se hará mensualmente de acuerdo con las siguientes escalas:

Grupo A y B	16 mensualidades
Grupo C	20 mensualidades
Grupo D y E	28 mensualidades

Tendrán prioridad aquellas peticiones destinadas a cubrir gastos de asistencia sanitaria no cubiertas por la Seguridad Social, así como la reparación de la vivienda habitual, hasta el 60% del coste total en ambos casos y sin exceder el máximo indicado de 500.000 pesetas.

Dentro de este concepto de Anticipos reintegrables se dispondrá de una cantidad adicional de 5.000.000 de pesetas para la adquisición de primera vivienda, hasta un máximo de 1.500.000 pesetas. La devolución tendrá lugar en 40 cuotas mensuales para los niveles A, B, y C y en 60 cuotas mensuales para los niveles D y E. En todo caso será requisito la justificación fehaciente de la adquisición y la cuota mensual resultante no podrá superar del 30% de las retribuciones fijas del beneficiario

En la concesión de cualquiera de estos Anticipos, el trabajador o trabajadora que lo perciba aceptará una cláusula que vincule el vencimiento del mismo a la finalización de su contrato de trabajo en el Ayuntamiento.

La concesión, se entiende para un sólo uso, por lo que solamente podrá ser solicitado por uno de los miembros de la unidad familiar en el caso de coincidencia.

El estar disfrutando de cualquiera de estos Anticipos o el establecido por estatuto al Personal Funcionario imposibilita el acceso a un nuevo Anticipo hasta que el existente esté amortizado. No obstante, ante una situación de emergencia, se podrá estudiar por el Órgano competente la concesión de un nuevo Anticipo que cubra la deuda existente y habilite otro que atienda las las nuevas exigencias.

Los anticipos se concederán por órgano competente, a propuesta de la Representación Legal Colectiva de los trabajadores previo informe de la Sección de Personal, por riguroso orden de petición, salvo casos excepcionales que deberán ser justificados documentalmente y que no estará sometidos a turno alguno.

Como Anexo XI se incorporan los criterios que regirán las concesiones de este Beneficio Social.

Artículo 44. - Anticipos mensuales:

1º.- Se solicitarán del 10 al 15 de cada mes.

2º.- Se abonarán el día 20 de cada mes o día hábil anterior.

3º.- Todo el personal municipal, tendrá derecho a percibir un anticipo del 75% de lo trabajado. Tendrá la consideración de anticipo a cuenta de las retribuciones correspondientes al mes de que se trate en la nómina del mismo mes.

Artículo 45. - Fondos de Acción Social y Comisión Paritaria de Acción Social:

1.- Cada año de vigencia de este Acuerdo en cumplimiento de la Resolución de 19/9/94, TÍTULO VI, CAPÍTULO XXXII, y a fin de mejorar el bienestar social del Personal afectado por este Acuerdo Regulator, la Administración Municipal destinará una partida para financiar

acciones y programas de carácter social por importe equivalente al 1% de la masa salarial y que para el ejercicio de 2001 esta dotada con la cantidad de 2.619.806 pesetas.

En el caso que en un ejercicio económico no se agotase la consignación presupuestaria, ésta será acumulada al siguiente ejercicio

2.- La Comisión de Acción Social, estará integrada por los mismos miembros que la Comisión Mixta Paritaria y, tendrá los siguientes cometidos:

- a) Establecer las prioridades y los criterios generales de actuación que se aplicarán en esta materia en el ámbito de la Administración Municipal.
- b) Realizar el seguimiento de los planes de acción social elaborados.
- c) Formular las propuestas que se consideren oportunas en materia de acción social.
- d) Aprobar con carácter anual el Plan de Acción Social, en el que se incluirán las medidas establecidas en el articulado de este capítulo y aquellas otras acciones que permitan las consignaciones presupuestarias.

Artículo 46. - Becas para ayudas de estudio para el Personal:

Se creará una Bolsa de Estudios dotada con 750.000 pesetas con cargo a la Partida definida en el Artículo anterior para la ayuda de matrículas de aquellas personas que se inscriban en cursos de formación reglada impartidas por Organismos Oficiales con arreglo a las bases que se determinen en la Comisión de Formación. (E.S.O, F.P., BACHILLER, CARRERAS UNIVERSITARIAS Y, ESCUELA OFICIAL DE IDIOMAS).

Aquellas peticiones para atender formación de carácter de “POSTGRADO”, sólo serán consideradas si existe excedente dinerario.

Los criterios generales para la concesión de becas serán:

1.- No se concederá beca a los empleados que, habiendo disfrutado de ésta en años anteriores, no hayan justificado su aprovechamiento. El aprovechamiento se justificará mediante la presentación de certificado, documento acreditativo o impreso compulsado o, en su defecto, título obtenido. En el caso de estudios universitarios o similares, deberán justificar, al menos, el aprobado del 50% de las asignaturas en las que se haya efectuado matrícula, salvo en supuestos excepcionales que debido a enfermedad o causas de fuerza mayor no haya realizado las pruebas pertinentes.

2. – La cuantía máxima será de 60.000 pesetas.

3.- El pago se realizará de la siguiente forma:

a) Cuando los pagos sean con recibos fraccionado, se abonará el porcentaje determinado en cada caso a la presentación del recibo.

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

Artículo 47. - Ayuda por hijos o cónyuge con discapacidad calificada:

Previa solicitud justificada con el correspondiente certificado o informe médico oficial, se concederá una ayuda a los empleados que tengan hijos o cónyuge minusválidos o disminuidos físicos o psíquicos, que no perciban retribuciones o ayuda propia con cargo a cualquier organismo público, por importe de 15.000 pesetas mensuales, conforme a la distribución del fondo de acción social que se apruebe por la Comisión Paritaria de Acción Social que igualmente podrá actualizar la mencionada cantidad si así se acordara.

En el supuesto de que se perciba algún tipo de ayuda de la Seguridad Social, el importe de la ayuda será la diferencia entre la cantidad percibida por esta ayuda y las 15.000 previstas en el Acuerdo Regulador.

La Comisión de Acción Social destinará del Fondo de Acción Social previsto al efecto las cantidades necesarias para hacer frente a estos compromisos.

Asimismo se dotará una partida con cargo al Fondo de Acción Social equivalente al 10% de éste para atender Educaciones Especiales de los hijos con necesidades de este tipo de Educación.

Artículo 48. - Seguro de accidentes en caso de muerte o invalidez:

El Ayuntamiento se obliga a contratar un seguro con cargo al Fondo de Acción Social que cubra los riesgos de accidentes Laborales.

DATOS DE LA PÓLIZA:

MUERTE POR ACCIDENTE:	3.000.000
INVALIDEZ PERMANENTE ABSOLUTA:	3.000.000
GRAN INVALIDEZ:	3.000.000
INV. PER. TOTAL PROFESIÓN HABITUAL:	1.800.000
INVALIDEZ PERMANENTE PARCIAL (BAREMO):	1.800.000

Artículo 49. – Prestación complementaria por enfermedad:

1.- Se garantizará al Personal que permanezca en situación de baja por incapacidad laboral temporal (I.T.) dentro del plazo de duración determinado por las normas reguladoras del régimen de la Seguridad Social, una prestación económica complementaria en las siguientes condiciones:

- La prestación económica complementaria será equivalente a la diferencia entre el total de retribuciones que tuvieran acreditado en nómina con carácter fijo – no se incluye el

Complemento de Productividad- en el momento de producirse el hecho causante, salvo que se produzca cambio de su situación jurídica, y el subsidio o ayuda que perciban en esta situación por parte del sistema de Seguridad Social o Previsión al que se encuentren afiliados.

2.- En todo caso, la Administración Municipal se reserva la posibilidad de pedir la intervención de la Inspección Médica del área sanitaria correspondiente a efectos de que decida sobre la procedencia o no de la situación de baja por enfermedad. Si la Inspección Médica no confirmara la situación de I.T. , no habrá lugar al abono de estas prestaciones a partir de la no confirmación.

3.- Los partes de baja, continuidad o confirmación habrán de presentarse por períodos semanales, salvo que se considere que el tiempo probable de baja vaya a ser inferior a este período. Las bajas por enfermedad o accidente inferiores a cuatro días o ausencias en que se aleguen causas de enfermedad habrán de justificarse igualmente en el momento de su incorporación al trabajo. Los casos o supuestos que por las causas indicadas supongan una suspensión del abono de la prestación complementaria se analizarán en la Comisión Paritaria de Salud Laboral.

Artículo 50. - Prestación complementaria por puesto compatible:

La Administración Municipal garantizará a los empleados municipales que pasen a desempeñar un puesto de trabajo configurado como compatible, y que en la relación de puestos de trabajo tenga asignadas unas retribuciones complementarias inferiores a las propias del puesto correspondiente a su categoría o subescala, una prestación económica complementaria equivalente a la diferencia entre las retribuciones complementarias asignadas a dicha categoría en la relación de puestos de trabajo y las correspondientes al nuevo puesto de trabajo compatible que se le asigne.

Artículo 51. - Compensación o restitución por pérdidas materiales:

Se abonarán los gastos debidamente justificados que se produzcan como consecuencia de la reposición o sustitución de prendas y objetos de los empleados perdidos o destruidos en acto de servicio, siempre que la actuación en la que se produjo dicha pérdida o deterioro no hubiere dado lugar a la apertura de expediente de ningún tipo. Estos gastos no se imputarán a la cuantía correspondiente al Fondo de Acción Social.

Artículo 52. - Medidas de fomento de empleo:

1.- Jubilación: Como medida de promoción de empleo y de mejora social de los trabajadores acogidos al presente Acuerdo Regulador, se establece la jubilación obligatoria al cumplir la edad de 65 años.

Sin perjuicio de lo anterior, en el supuesto de que el FUNCIONARIO no reuniere al momento de cumplir la citada edad el suficiente período de carencia para causar el derecho a la pensión de jubilación, no causará baja, produciéndose la jubilación obligatoria en la misma fecha en que se contemple el período de cotización mínimo exigido en cada momento por la Seguridad Social, (ver Anexo IX).

El Ayuntamiento de Corvera de Asturias informará a los empleados que tengan 60 o más años sobre las posibilidades de acogerse a la jubilación anticipada, ya sea en régimen total o parcial.

2.- Jubilación anticipada o parcial: El Ayuntamiento de Corvera de Asturias facilitará con arreglo a la normativa laboral y de seguridad social de aplicación, la jubilación anticipada o parcial de aquellos empleados que reúnan los requisitos y condiciones generales para causar la pensión de jubilación.

3.- Jubilación Parcial (Reducción de jornada): Los empleados acogidos al presente Acuerdo regulador que desempeñen puestos de trabajo de carácter no singularizado, podrán solicitar una reducción de la jornada entre un tercio y un medio de su jornada ordinaria por una duración entre 1 y 3 años, prorrogables hasta un máximo de 6. Transcurrido este último plazo, el empleado deberá optar entre continuar indefinidamente con la jornada reducida o solicitar su incorporación a la jornada completa, en cuyo caso la incorporación será inmediata. El trabajador que, habiendo optado indefinidamente por la reducción de jornada, quisiera incorporarse a la jornada completa en el transcurso de los años siguientes, podrá solicitar dicha incorporación que se producirá en el momento en que se produjera alguna vacante de su misma categoría laboral.

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

Una vez autorizada la reducción de la jornada por este motivo, el Ayuntamiento de Corvera de Asturias vendrá obligado a contratar temporalmente a otro trabajador en la misma o similar categoría por el porcentaje de jornada que se hubiera reducido y por el tiempo de duración de la misma.

4.- Prorroga de la edad de jubilación: Los funcionarios de carrera que deseen optar a la situación de prórroga de la edad de jubilación, conforme a la legislación correspondiente, se someterán al procedimiento regulado en el Anexo IX de este Acuerdo.

Artículo 53. – Recompensa o premio por jubilación voluntaria:

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un premio en metálico en concepto de productividad por jubilación voluntaria siempre que la petición de dicha jubilación la realicen dentro del plazo de dos meses contados a partir del día siguiente a la fecha en que cumplan la edad necesaria para ello.

Las solicitudes de los interesados serán estudiadas por la Comisión Mixta de Acción Social, correspondiendo a la misma su aprobación y determinación de la cantidad de acuerdo con el baremo mencionado a continuación, y debiendo especialmente valorar el especial rendimiento, la actividad y dedicación extraordinaria, y el interés o iniciativa en el desempeño del puesto de trabajo, siempre que redunden en mejorar sus resultados.

A tal fin se tramitará el correspondiente expediente conde constará:



- Antigüedad o relación de servicios prestados.
- Informe del respectivo Jefe de Servicio, acreditando el especial rendimiento, interés e iniciativa en el desempeño de su puesto de trabajo.
- Informe de la Sección de Personal acreditando que el trabajador o trabajadora no está sujeto a expediente disciplinario salvo que del mismo se derive la inexistencia de responsabilidades.

Tomando como referencia una anualidad de retribuciones básicas del grupo “D”.

La escala de premios por jubilación Anticipada es:

CUANDO FALTEN ENTRE 4 Y 5 AÑOS EL 100% DE UNA ANUALIDAD.  
 CUANDO FALTEN ENTRE 3 Y 4 AÑOS EL 75% DE UNA ANUALIDAD.  
 CUANDO FALTEN ENTRE 2 Y 3 AÑOS EL 50% DE UNA ANUALIDAD.  
 CUANDO FALTEN ENTRE 1 Y 2 AÑOS EL 25% DE UNA ANUALIDAD.

Igualmente, el trabajador o trabajadora que se jubile por invalidez percibirá una prima de jubilación igual a la cantidad máxima establecida para la jubilación voluntaria, si tiene menos de 60 años; en caso contrario, la que le corresponda según su edad.

Esta indemnización estará sujeta a la proporcionalidad según la clasificación del grado de invalidez.

## CAPÍTULO VII

### FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 54. - Formación Profesional:

Considerando que la formación es un instrumento fundamental para la profesionalización del personal al servicio de la Administración Municipal las partes reconocen la necesidad de realizar un mayor esfuerzo en formación.

Para facilitar la formación y el reciclaje profesional, la Administración Municipal se compromete a adoptar las siguientes medidas concretas:

- Consignación de un fondo para la formación según se indica en el Artículo 61 (Financiación).
- Concesión de permisos tal como se estipula en el Artículo 34 apartado k.
- El personal comprendido en el ámbito del presente Acuerdo realizará los cursos de capacitación profesional o de reciclaje para adaptación a un nuevo puesto de trabajo o a las innovaciones técnicas que se introduzcan en el que viniere desempeñando, que determine la Administración Municipal. El tiempo de asistencia a estos cursos se considerará tiempo

trabajado a todos los efectos. A estos efectos se considerará curso no obligatorio aquel en el que consta solicitud o petición expresa del interesado derivado de la convocatoria pública correspondiente.

#### Artículo 55. - Plan de Formación Continua y Permanente:

El Ayuntamiento de Corvera de Asturias agrupa a un número de funcionarios y contratados laborales que realizan diferentes tareas y tienen una calificación y perfiles profesionales diversos. No obstante, el común denominador es la continua modificación a que se ven sometidos en sus funciones debido tanto a la introducción de nuevas técnicas de gestión, fundamentalmente la generalización en la incorporación de sistemas informáticos en las áreas de gestión administrativa así como a nuevos conceptos de organización, además de las necesarias cualificaciones básicas para determinados grupos de trabajadores.

Asimismo, las modificaciones legales que se producen hacen necesaria una puesta al día con respecto a estas normas.

En este sentido, el Ayuntamiento de Corvera de Asturias determina la puesta en funcionamiento de un Plan de Formación continua y permanente con una duración limitada al ámbito temporal del presente Acuerdo Regulador. El citado Plan se concretará anualmente para los ejercicios 2001, 2002 y 2003.

#### Artículo 56. - Grupos destinatarios del Plan y tiempo de formación:

1.- El Plan de Formación afectará a la totalidad del Personal dependiente directamente del Ayuntamiento de Corvera de Asturias.

2.- El tiempo de asistencia a los cursos previstos en el Plan de Formación indicado se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos, dando lugar a las compensaciones pertinentes cuando los cursos se celebren fuera del horario de trabajo, computándose igualmente el tiempo necesario de desplazamiento según el caso.

El tiempo y desplazamiento a cursos de formación no incluidos en el Plan de Formación mencionado anteriormente, únicamente computará como de trabajo efectivo si el curso es obligatorio.

#### Artículo 57. - Objetivos del Plan:

1.- Objetivos generales: Que las personas adscritas a los diferentes grupos destinatarios adquieran o mejoren tanto los conocimientos administrativos, técnicos, o legales necesarios para el desempeño de sus funciones, así como las habilidades que redunden en una mejor atención a los ciudadanos.

2.- Objetivos específicos: Los objetivos específicos del Plan de Formación son:

a) Formar a todos los empleados municipales.

- b) Elevar el nivel profesional y cultural de todos los trabajadores municipales.
- c) Contribuir a incrementar la eficacia y calidad de los servicios al ciudadano a través de acciones formativas apropiadas.
- d) Atender en una primera fase las necesidades básicas de formación del Ayuntamiento:
- e) Adecuar los conocimientos necesarios con los perfiles profesionales de los puestos de trabajo municipales.
- f) Calificar adecuadamente cuantos puestos de trabajo sean objeto de su clasificación o promoción.
- g) Diseñar y consolidar modelos estandarizados de selección y evaluación de asistentes al Plan de Formación.
- h) Establecer mecanismos de información e intercambio con otras instituciones u organismos en materia formativa.

#### Artículo 58. - Programas formativos:

El Plan de Formación se articulará en los programas necesarios para cumplir las expectativas de desarrollo del Ayuntamiento.

#### Artículo 59. - Organización de los cursos:

Los cursos se realizarán siempre que sea posible en el municipio, recurriendo a Convenios suscritos con el INAP, el Principado, otros ayuntamientos, la Universidad, el INEM, Organizaciones Sindicales y otras instituciones, siempre que puedan realizar los mismos con suficiente garantía.

#### Artículo 60. - Condiciones de acceso a los cursos:

Con carácter general se considerarán obligatorios aquellos cursos cuyo contenido sea necesario para el desarrollo del puesto de trabajo.

Para el acceso a los mismos se utilizará el criterio de preferencia para aquellas personas que vayan a aplicar de forma directa e inmediata los conocimientos que sean materia del curso.

Los cursos, que se dirigen de forma genérica a todo el personal, se realizarán preferentemente fuera del horario de trabajo.

Las listas de participantes serán elaboradas de entre los candidatos a partir del informe de necesidades presentadas por los jefes de servicio, procediéndose a informar a la Representación Legal Colectiva

Los cursos de formación puntuaran como méritos para la promoción interna en la forma que se determine en las bases de las convocatorias de concurso - oposición.

Los cursos para personal de nuevo ingreso podrán ser realizados en el plazo de espera para la incorporación al puesto de trabajo.

La realización de un curso da derecho a la obtención de un certificado o diploma expedido por la institución que imparta el curso:

- Certificado de asistencia.- Para obtener el mismo se debe asistir a un mínimo del 80% de las horas lectivas.

- Diploma de aprovechamiento.- Para obtener el mismo se debe haber asistido como mínimo a un 80% de las horas lectivas, y superar las pruebas de evaluación que se determinen por la institución que imparta el curso.

El curriculum académico y las acciones formativas se recogerán en el expediente personal de cada trabajador o trabajadora, permitiendo así un conocimiento actualizado de los niveles de formación del Personal Municipal.

#### Artículo 61. - Financiación:

El Plan de formación será financiado a cargo de la consignación presupuestaria correspondiente que se fije en cada ejercicio cuyo importe será de 1.500.000 ptas. para el ejercicio 2001 siendo incrementado cada año de vigencia del presente Acuerdo regulador en 500.000 ptas.

Como mecanismos complementarios de financiación, el Ayuntamiento solicitará cuantos fondos o subvenciones puedan recabarse de otros organismos o entidades públicas, y especialmente a través de los fondos de formación continua provenientes de la cotización para Formación Profesional.

En el supuesto de que debido a la aportación de fondos de otros organismos públicos o de los fondos de formación continua se produjere un ahorro o superávit en el Plan de Formación de cada ejercicio, este superávit o exceso de financiación podrá a criterio de la Comisión Mixta Paritaria ser destinada a incrementar el Fondo de Acción Social o bien incorporarla a la financiación de la Formación de futuros ejercicios.

#### Artículo 62. - Comisión de Formación:

1.- La Comisión de Formación, estará integrada por:

- El Alcalde o Concejal Delegado.
- El Concejal de Formación y Empleo
- 1 miembro del Comité de Empresa.
- 1 miembro de la Junta de Personal.

Con voz y sin voto.

- El Responsable de Personal
- El Técnico de la ADL.

y tendrá los siguientes cometidos:

- Determinar los criterios a que deben ajustarse los planes y proyectos de formación para que puedan financiarse con cargo a fondos de formación continua en el ámbito de la Administración Municipal General del Estado.
- Establecer el orden de prioridad de planes y proyectos de formación continua.
- Supervisar la adecuada ejecución de las acciones.

2.- Con independencia de sus cometidos en materia de formación, esta Comisión aprobará anualmente el Plan de Formación Continua para el año correspondiente.

## CAPITULO VIII

### SALUD LABORAL, SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 63. - Principios generales:

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

Artículo 64. - Comité de Seguridad y Salud Laboral:

Se constituye el Comité de Seguridad y Salud Laboral del Personal del Ayuntamiento de Corvera de Asturias, cuya composición será la siguiente:

Presidente: Un miembro de la Corporación designado por el Alcalde.

Vocales: tres representantes de la Administración Municipal y cuatro Delegados de prevención designados dos por la Junta de Personal y otros dos por el Comité de Empresa. Tendrá la consideración de vocal, un técnico nombrado por la Administración Municipal con la cualificación suficiente.

Los Delegados de Prevención podrán ser designados por los sindicatos con representatividad en cada ámbito, previo acuerdo de los mismos, y sin que pertenezcan necesariamente las personas designadas o sean miembros de ningún órgano de representación individual o colectivo del personal.

La Secretaría de este Comité, se llevará de forma colegiada por un Delegado de Prevención de los designados por la Junta de Personal y otro Delegado de Prevención de los nombrados por el Comité de Empresa.

Artículo 65. - Competencias:

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

- Control del Cumplimiento de las normas establecidas en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Proponer, informar y efectuar el seguimiento de las actividades de la Corporación en esta materia.
- Organizar campañas de formación y sensibilización de los empleados en materia de sanidad, seguridad e higiene en el trabajo, etc.
- Realizar visitas de inspección a todos los centros de trabajo, previa presentación ante el responsable del Servicio, detectando deficiencias y proponiendo soluciones.
- Investigar las causas de accidentes y enfermedades, tanto laborales como no laborales, llevando un control del absentismo por estas causas.
- Apercibir al órgano correspondiente de la presencia de riesgos graves o leves para la integridad física del empleado, proponiendo en su caso la adopción de medidas especiales en aquellos servicios en los que los empleados estén expuestos a un mayor grado de riesgo o contaminación.
- Acordar la paralización de una obra o trabajo ante la presencia de un riesgo grave e inminente para la integridad física de los trabajadores, dando cuenta a la Alcaldía de la medida adoptada.
- Elaborar el Plan de Salud y Medicina Laboral para el Personal que presta sus servicios para el Ayuntamiento, definiendo los diferentes tipos de reconocimiento médico según el trabajo desarrollado.
- Realizar la propuesta de catálogo de puestos compatibles y de los reservados a minusválidos para su inclusión en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT).
- Establecer y hacer pública la relación de vestuario o prendas de trabajo del personal municipal que así lo requiera, sí como sus características técnicas y la periodicidad de su reposición, sin perjuicio de la reposición con carácter de urgencia de aquellas prendas que objetivamente hayan quedado inutilizables en el acto de servicio. En el Anexo VII “apartado

cuarto” del presente Acuerdo se incluye la Relación de Prendas y el período de reposición de las mismas.

En el citado Anexo VII se desarrolla el Plan de Prevención de Salud Laboral.

Artículo 66. - Reconocimiento médico:

Se efectuará un reconocimiento médico bianual con carácter obligatorio, para la Administración, al personal municipal que dará lugar a un día de permiso retribuido y, voluntario anualmente a petición del trabajador o trabajadora, en cuyo caso, sólo se tendrá derecho como permiso retribuido a la duración del mismo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo una vez terminado. En ambos casos será en los términos que se regulen en el Plan de Salud y Medicina Laboral (Anexo VII), del resultado deberá darse conocimiento al empleado y al Comité de Seguridad y Salud Laboral en lo referente a apto o no apto. El reconocimiento atenderá especialmente a las características del puesto de trabajo.

El reconocimiento médico se llevara a cabo de ser posible dentro de la jornada de trabajo. Si por circunstancias especiales tuviera que realizarse fuera de la misma, se compensará proporcionalmente al tiempo empleado en el mismo.

## CAPÍTULO IX:

### ACCIÓN SINDICAL: CONDICIONES, DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 67. - De la Mesa General de Negociación:

La negociación colectiva y la participación en la determinación de las condiciones de trabajo del Personal acogido al presente Acuerdo Regulador se efectuará mediante la capacidad representativa reconocida a las organizaciones sindicales en los artículos 6.3.c), 7.1 y 7.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y los previstos en la Ley 9/87, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Artículo 68. - Articulación del proceso de negociación:

La articulación del proceso de negociación tiene los siguientes fines:

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

Artículo 69. - Criterios inspiradores de la negociación:

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

Las partes, a través de la negociación colectiva, perseguirán la mejora de las condiciones de trabajo del Personal, una mayor eficacia en el funcionamiento de la Administración Municipal y una mejor calidad de los servicios públicos que prestan a los ciudadanos.

La Administración Municipal se compromete a poner en conocimiento de los sindicatos la información y documentación técnica que se le solicite por los mismos con el fin de facilitar el desarrollo de las negociaciones.

La Administración Municipal facilitará a los sindicatos firmantes los medios materiales necesarios para el desarrollo de las tareas propias de la negociación colectiva.

Artículo 70. - Autorregulación del derecho de huelga:

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

En situación de huelga tendrán la consideración de servicios mínimos aquellos necesarios para mantener la seguridad de las personas y de las instalaciones, mantenimiento de locales, maquinaria, instalaciones y cualquier otra atención que fuese precisa para la ulterior reanudación de los servicios y/o tareas.

En aplicación del artículo 10 del RD Ley 17/1977, de 4 de marzo, el Alcalde podrá acordar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios públicos.

Artículo 71. - Organos de representación sindical:

La Junta de Personal Funcionario y el Comité de Empresa del Personal Laboral son los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras municipales, y ejercerán las competencias y atribuciones que legalmente les corresponda.

Artículo 72. - De la Junta de Personal Funcionario y del Comité de Empresa:

Sin perjuicio de las competencias que tengan atribuidas con carácter general, corresponderá a estos órganos:

a) Emitir informe, con carácter previo, en el plazo de 10 días a partir de la comunicación, salvo que la adopción del acuerdo hubiese de resolverse en plazo más breve, en los siguientes supuestos:



- Acuerdos plenarios en materia de personal.
  - Acuerdos y resoluciones que supongan modificación del régimen general de prestación del servicio.
- b) Conocer los modelos de contratación de personal.
  - c) Recibir copia de los contratos de trabajo.
  - d) Recibir con la antelación suficiente para ejercitar sus derechos información previa sobre las bases de convocatorias de concursos y oposiciones, así como calendario de exámenes o pruebas de selección.
  - e) La mediación, a instancia de cualquiera de las partes, en las reclamaciones, o conflictos de intereses, en los supuestos relacionados con la prestación del servicio, evitando, en la medida de lo posible, que el personal se vea obligado al recurso administrativo como vía de mediación externa de sus problemas.
  - f) Conocer informes trimestrales de la Corporación respecto al complemento de productividad, gratificaciones, nombramientos, contratación, absentismo y cumplimiento de horario, accidentes laborales, y demás supuestos de información y participación legalmente garantizados a los representantes de los trabajadores.
  - g) Designar un representante con voz, y voto en los términos recogidos en la Legislación aplicable para formar parte en los Tribunales o Comisiones de Selección de Personal, con derecho a percibir las asistencias en los mismos términos que el resto de miembros del mismo.
  - h) Se deberá recabar preceptivamente informe de la Representación Legal Colectiva. En cualquier supuesto de cambio de horario y turnos de forma permanente, así como de reestructuración de plantilla.
  - i) La Representación Legal Colectiva podrá hacer propuestas a la Dirección sobre las materias que consideren oportunas.
  - j) Cada miembro del Comité de Empresa o Junta de Personal dispondrá de una bolsa de 260 horas anuales retribuidas, para el desarrollo de su acción sindical.
- Las horas dedicadas a la negociación del Acuerdo Regulador o en los trabajos desarrollados por las diferentes Comisiones Mixtas, no se incluirán dentro del crédito de horas sindicales de que disponen los miembros de los Órganos indicados.
- Asimismo, los miembros del Comité de Empresa o Junta de Personal Funcionario podrán cederse horas sindicales entre sí, por mutuo acuerdo de los afectados, previa autorización del Jefe del Servicio y comunicación a la Sección de Personal.
- k) Recibir una suscripción al BOPA y al BOE con cargo a los Presupuestos Municipales de utilización conjunta para ambos Órganos de representación sindical.

Los representantes sindicales podrán solicitar el acceso a los expedientes no personales relacionados con asuntos de personal, salvo a los declarados como reservados. Asimismo, se les facilitará copia de los presupuestos anuales de la Corporación, normativa de desarrollo y modificaciones del crédito correspondiente al capítulo I, órdenes del día: del Pleno, Comisión de Gobierno y Comisiones Informativas , recibiendo copia de los acuerdos plenarios y resoluciones adoptadas en materia de personal.

#### Artículo 73. - Derechos de las representaciones sindicales:

Para el desarrollo de la acción sindical, los órganos de representación Junta de Personal y Comité de Empresa tendrán derecho a un local para cada uno, cuyas características y equipamiento satisfarán las necesidades que, en cuanto a capacidad, material y ubicación puedan plantearse. Asimismo existirá una sala polivalente para reuniones y utilización de las Secciones Sindicales.

La Junta de Personal o el Comité de Empresa podrá convocar Asamblea General o Sectorial durante la jornada laboral, con los únicos requisitos de comunicarlo con 72 horas de antelación, indicando la hora (que será normalmente a partir de las 13 horas), el orden del día y el lugar en que se celebre y respetando los servicios mínimos necesarios para no desatender la atención al público. Para esta finalidad dispondrán del número de horas anuales que regula la Legislación aplicable para cada uno de dichos órganos de representación.

Los convocantes de la Asamblea serán responsables del normal desarrollo de la misma.

Los Órganos de representación de los trabajadores tendrán con carácter general, las competencias establecidas en la actual legislación y en el articulado de éste Acuerdo y sus miembros, disfrutarán de las garantías establecidas en la legislación vigente.

#### Artículo 74. - Secciones Sindicales:

1º. - Las Organizaciones Sindicales tendrán derecho a solicitar mediante escrito dirigido a la Alcaldía, la dispensa total de asistencia al trabajo de trabajadores con representación sindical que presten sus servicios en el ámbito de aplicación de éste Acuerdo. Este derecho sólo podrá ser ejercido por las Centrales Sindicales que estén debidamente formadas y presentadas por el Registro Municipal.

2º. - Las Centrales Sindicales podrán constituir Secciones Sindicales, de acuerdo con lo previsto en sus Estatutos. Las Secciones Sindicales constituidas tendrán los siguientes derechos:

- Uso de medios y locales en condiciones similares a los del Comité de Empresa y Junta de Personal Funcionario.

- Convocar reuniones en las mismas condiciones que el Comité de Empresa y la Junta de Personal.

- Disponer de un crédito de 240 horas anuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones. Estas horas serán atribuidas a la persona que ostente las funciones de Delegado Sindical, en el

caso de recaer en la misma persona la función de miembro de la Representación Legal Colectiva las horas no serán acumulables.

3º.- Funciones de los delegados sindicales:

- Representar y defender los intereses del Sindicato al cual pertenecen y de sus afiliados en el Ayuntamiento de Corvera de Asturias.

- Tendrán acceso a la misma información y documentación que deba ser puesta a disposición del Comité de Empresa, Junta de Personal, o miembros de la Comisión Mixta Paritaria, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en que legalmente proceda. Igualmente tendrán idénticas garantías y derechos a los reconocidos por Ley o Acuerdo a los Comités de Empresa y Juntas de Personal, siendo oídos por la Administración Municipal, en aquellos problemas de carácter colectivo que afecte al Personal en general, y a los afiliados al Sindicato en particular.

Los Delegados Sindicales serán informados y oídos por el Ayuntamiento, con carácter previo en los siguientes casos:

- En materia de reestructuraciones de plantillas, regulaciones de empleo, traslados no voluntarios de trabajadores y, en general, sobre todo proyecto o acción que suponga modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos de interés general para el Personal o afiliados en particular, se pondrá a disposición de los Sindicatos con representación municipal un tablón de anuncios que deberá emplazarse dentro del Centro de Trabajo y en un lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo a todos los trabajadores.

Cada Sección Sindical representativa conforme a normativa vigente podrá ejercer el derecho de reunión en los mismos términos que el Comité de Empresa o Junta de Personal Funcionario.

Artículo 75. - Control de horas sindicales:

A efectos de coordinar el cómputo de las horas sindicales utilizadas por los representantes y delegados sindicales, los sindicatos se obligan a comunicar a la Sección de Personal y a la jefatura del servicio correspondiente el número de horas sindicales de que dispondrá cada representante o delegado en función de las acumulaciones que se produzcan, así como cualquier variación o incidencia.

Por su parte, la Sección de Personal comunicará mensualmente a los sindicatos el número de horas disponibles hasta finalizar el año.

En los servicios sujetos a turnos, se procurará comunicar el preaviso con 72 horas de antelación. En caso de imposibilidad de comunicar el preaviso, se justificará la misma.

## CAPITULO X

### DERECHOS Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES, REGIMEN DISCIPLINARIO E INCOMPATIBILIDADES

#### Artículo 76. - De las faltas:

1.- El personal funcionario, de acuerdo con el art. 147 y concordantes del Real Decreto Legislativo 781/1986 de 18 de abril, puede incurrir en las faltas muy graves, graves y leves según se determinen en la legislación básica de la función pública y, en la actualidad, en el art. 31 de la Ley 30/84 de 2 de agosto de medidas para la función pública para las faltas graves, y para las faltas graves y leves las establecidas en la legislación de la función pública de la Administración del Principado de Asturias y supletoriamente, en la legislación de la Función pública de la Administración Civil del Estado.

Para los Policías Locales, conforme a lo establecido en el art. 173 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, les será de aplicación las prescripciones contenidas en la Ley orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y, de acuerdo con el art. 52 de la misma, el Real Decreto 884/89, de 14 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario del Cuerpo Nacional de Policía. Supletoriamente será de aplicación el mismo régimen que el aplicable al resto de funcionario de este Ayuntamiento, sin perjuicio de lo que disponga en todo caso en el Reglamento específico que se apruebe para el Ayuntamiento de Corvera de Asturias.

2.- Para el personal laboral, serán las contempladas en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de Trabajadores, y se tipificarán igualmente en muy graves, graves y leves.

#### Artículo 77. - Del procedimiento sancionador:

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

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

#### Artículo 78. - Sanciones:

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

1.- Por faltas leves: amonestación y apercibimiento verbal o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

2.- Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.

3.- Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses, o despido disciplinario.

#### Artículo 79. - Responsabilidades:

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

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

#### Artículo 80. - Incompatibilidades:

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

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

### DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- De conformidad con el art. 36 de la Ley 7/1990, de 19 de julio, el presente Acuerdo Regulador se publicará en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias.

SEGUNDA.- Con independencia de su publicación en el BOPA, el Ayuntamiento de Corvera de Asturias imprimirá 250 ejemplares del presente Acuerdo Regulador que se pondrá a disposición de la parte social firmante del mismo para su distribución.

TERCERA.- El Ayuntamiento de Corvera de Asturias, previa petición del interesado, asumirá la defensa de los empleados municipales, considerados éstos con la extensión que se desarrolla en el art. 24 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, y que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sean objeto de actuaciones judiciales, salvo que el

procedimiento judicial fuese instado por el propio Ayuntamiento o contra los intereses municipales.

CUARTA. - En el marco de la negociación de las Relaciones de Puestos de Trabajo de cada ejercicio y de las Ofertas Públicas de Empleo, la Administración Municipal a través de la Sección de Personal, presentará al Comité de Seguridad y Salud Laboral una propuesta o estudio de configuración de puestos de trabajo compatibles que permitan el desempeño de un puesto de trabajo adecuado a las características en función de las premisas que se establezcan para el personal de los servicios de la Policía Local “ El artículo 169.1 d) del Real Decreto Legislativo 781/1986, prevé que los puestos de trabajo atribuidos a la Subescala de Subalternos de Administración General puedan ser desempeñados por funcionarios de Servicios Especiales, por edad u otras razones, tengan disminuida su capacidad para misiones de particular esfuerzo o penosidad, pero que conserven la requerida para las tareas de Subalterno” u otros de desempeño limitado por sus características, así como de aquellos puestos de trabajo que permitan la incorporación de efectivos de nuevo ingreso por el porcentaje de reserva a minusválidos conforme a la normativa vigente.

Con el fin de adecuar lo anterior a las necesidades del Ayuntamiento de Corvera de Asturias será desarrollada la normativa oportuna en el segundo semestre del 2001.

En el caso de Corvera aquellos efectivos del Cuerpo de policía que hubieran sufrido una disminución de su capacidad para la adecuada prestación de sus funciones previo dictamen de un tribunal médico que exprese la disminución de su capacidad y su aptitud para otros servicios o que hubieren cumplido los 55 años de edad; pasarán a situación de segunda actividad en la que se conservarán los derechos económicos que les correspondieron como componentes de la Policía Local, no se considerarán aquellos complementos o pluses derivados exclusivamente de las funciones de policía, a modo de ejemplo, Domingos, Festivos, Turnicidad, Nocturnidad, Peligrosidad, Penosidad, etc..).

Por idénticas razones este Personal renuncia al derecho de permanecer en el servicio activo una vez cumplida la edad de jubilación forzosa, es decir los 65 años, no pudiendo solicitar la permanencia en el servicio activo hasta los 75 años.

QUINTA. - Si, como consecuencia de la entrada en vigor del nuevo Estatuto de la Función Pública fuera necesario cambiar el régimen retributivo actual de los empleados del Ayuntamiento de Corvera de Asturias, se abordará en la Comisión Mixta Paritaria el estudio de la acomodación al nuevo sistema de retribuciones fijadas en el presente Acuerdo, para su elevación al Pleno del Ayuntamiento de Corvera de Asturias. En todo caso, si como consecuencia de dicha adaptación, algún empleado municipal quedara clasificado en el nuevo sistema con un nivel de retribuciones inferiores al que tuviera en el momento de la nueva clasificación, se le abonará la diferencia en concepto de complemento personal transitorio.

SEXTA. - En los Servicios de carácter administrativo podrá implantarse un horario de trabajo en régimen de jornada flexible según se regule en el correspondiente calendario laboral, con las siguientes condiciones:

a) Con carácter general, la parte principal del horario llamado fijo o estable, comprenderá desde las 9:00 a las 14:00 horas, de lunes a viernes (25 horas).

b) La parte variable del horario, constituido por la diferencia entre las 25 horas y la jornada establecida, se podrá cumplir en la misma o siguiente semana desde las 7:30 horas hasta las 9:00 horas y desde las 14 horas hasta las 16:00 horas en horario de mañana, y en jornada de tarde, desde las 16,30 hasta las 19,30 horas, de lunes a viernes. En todo caso, los periodos mínimos de recuperación, serán de 1:30 horas.

SÉPTIMA. - La Administración Municipal y los Sindicatos firmantes de este Acuerdo Regulador, estudiarán en el cuarto trimestre del año 2001 la posibilidad legal de aplicar el principio de Plantilla Única a través de dar la opción de pasar a ser Funcionario a los trabajadores y trabajadoras con contrato laboral que reúnan las condiciones exigidas.

A los procesos de Funcionarización que se pudieran establecer, les será de aplicación, como mínimo, los siguientes criterios.

a) Las pruebas serán adecuadas al nivel profesional del Cuerpo o Escala correspondiente.

b) Como norma general, las convocatorias se harán de forma sectorializada y se exigirán conocimientos relacionados con las tareas que se desarrollen en el Área de actividad correspondiente.

c) Se procurará facilitar a los posibles candidatos la formación necesaria para presentarse a las pruebas en condiciones idóneas..

Los Planes de Empleo podrán establecer criterios específicos sobre la Funcionarización, en especial, sobre las oportunidades de los candidatos y las pruebas selectivas.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS:

PRIMERA.- Durante el tercer trimestre del año 2001, la Administración Municipal presentará en la Comisión Mixta Paritaria un informe con los criterios de organización que se recogen en el Catalogo de Puestos de Trabajo (CPT) y que afectan a la estructura administrativa, configuración de puestos singularizados, sistema de provisión (libre designación), naturaleza jurídica dedicación y demás cuestiones de interés.

SEGUNDA.- En el periodo indicado, serán realizados los trámites legales para la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) resultante de la aplicación del (CPT). Los efectos económicos de la misma serán desde el 1 de enero del año 2001.

TERCERA. - Igualmente, dentro del plazo indicado en la disposición PRIMERA, la Administración Municipal presentará en la Comisión Mixta Paritaria un estudio sobre necesidades de personal y régimen de dedicación del personal adscrito a determinados servicios.

## DISPOSICIÓN DEROGATORIA

ÚNICA.- Quedan derogados la totalidad de pactos, convenios o acuerdos anteriores, así como cuantas instrucciones acuerdos parciales y otras disposiciones de igual o inferior rango puedan oponerse, por ser incompatibles o limitar las acuerdos aquí adoptados.

### ANEXOS:

- I. - a) RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.  
d) CATALOGO DE PUESTOS NO PERMANENTES.
- II. – MANUAL DE FUNCIONES.
- III. – CUADRO DE RETRIBUCIONES EJERCICIO 2001.
- IV. - PLAN DE EMPLEO PERIODO 2001 – 2003.
- V. - NORMAS DE SELECCIÓN DEL PERSONAL NO PERMANENTE.
- VI. - CALENDARIO LABORAL Y HORARIOS PARA LOS DIFERENTES SERVICIOS.
- VII.- PLAN DE SALUD LABORAL.
- VIII. - SISTEMA DE GESTIÓN COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD.
- IX. – PROLONGACIÓN DE LA PERMANENCIA EN SERVICIO ACTIVO DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS.
- X. - CRITERIOS PARA LA CONCESIÓN DE ANTICIPOS REINTEGRABLES.

ANEXO IA: RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE CORVERA

CON ESPECIFICACIÓN DE:

- CODIGO DE PUESTO
- DENOMINACIÓN DEL PUESTO
- DOTACIÓN (Nº DE PERSONAS)
- NIVEL
- ESPECIFICO ANUAL
- FACTORES QUE CONFORMAN EL C.ESPECIFICO
- TIPO DE PUESTO
- FORMA DE PROVISIÓN
- GRUPO (A,B,C,D,E)
- RÉGIMEN JURÍDICO (F,L)
- OBSERVACIONES



## ANEXO I.B: RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO NO PERMANENTES

CON ESPECIFICACIÓN DE:

- CODIGO DE PUESTO
- DENOMINACIÓN DEL PUESTO
- DOTACIÓN (Nº DE PERSONAS)
- NIVEL
- ESPECIFICO ANUAL
- FACTORES QUE CONFORMAN EL C.ESPECIFICO

## ANEXO II: MANUAL DE FUNCIONES

## ANEXO III: CUADRO DE RETRIBUCIONES PARA EL EJERCICIO 2001

CON ESPECIFICACIÓN DE:

- PUESTO DE TRABAJO
- NÚMERO DE PLAZAS
- CLASIFICACIÓN; (GRUPO, NIVEL, FACTORES QUE CONFORMAN EL COMPLEMENTO ESPECIFICO).
- TOTAL RETRIBUCIONES ANUALES.
- SUELDO (14 PAGAS).
- C. DESTINO (12 PAGAS).
- C. ESPECÍFICO (12 PAGAS).
  - ESPECIFICO BASE
  - RDT.
  - ED.
  - JP.
  - DS.
  - PP.

## ANEXO IV: PLAN DE EMPLEO DEL PERIODO 2.001-2.003

CON ESPECIFICACIÓN DE:

- REGIMEN JURIDICO.
- GRUPO.
- SISTEMA DE PROMOCIÓN.
- CATEGORIA/D. PLAZA.
- PREVISIONES TOTALES.
  - EJERCICIO 2001.
  - EJERCICIO 2002.
  - EJERCICIO 2003.

## ANEXO V: NORMAS PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL NO PERMANENTE

PRIMERA.- Las presentes normas tienen por objeto la regulación del procedimiento de selección de personal no permanente que vaya a prestar sus servicios en cualquiera de las dependencias del Ayuntamiento de Corvera de Asturias.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de estas normas:

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

SEGUNDA.- Únicamente procederá la formalización del correspondiente nombramiento o, en su caso, de los contratos de trabajo con personal no permanente cuando la prestación del servicio de que se trate sea de reconocida urgencia y no pueda ser desempeñada por personal vinculado con el Ayuntamiento por una relación de empleo de carácter permanente.

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

- a) Vacantes existentes y aquellas otras que se produzcan en las correspondientes relaciones de puestos de trabajo del personal funcionario y laboral.
- b) Los correspondientes a personal laboral en suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo.
- c) Los correspondientes a funcionarios de carrera que se encuentren en una situación administrativa que suponga reserva de puesto de trabajo.

Igualmente, podrá procederse a la sustitución de personal en los siguientes supuestos:

- a) Cuando se trate de procesos de incapacidad temporal cuya duración, en atención a su naturaleza, se presuma por los titulares de los servicios y órganos respectivos superior a 30 días.
- b) Licencia por maternidad.
- c) Permisos sin sueldo superiores a un mes.
- d) Aquellas otras situaciones no previstas anteriormente que sean resueltas por el

órgano competente de forma expresa y fundamentada.

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

CUARTA.- No obstante lo dispuesto en el párrafo 2 del apartado precedente, en los puestos de trabajo destinados directamente a la atención directa al ciudadano que exijan una atención continuada las sustituciones se podrán extender a los siguientes supuestos:

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

QUINTA.- Al objeto de posibilitar el nombramiento de funcionarios interinos o la formalización de los oportunos contratos de trabajo y una vez finalizadas las pruebas selectivas para el acceso a las diferentes categorías, por la Alcaldía - Presidencia, se elaborará por cada Categoría de personal laboral una lista conformada por los aspirantes que, sin haber obtenido plaza, hubieren aprobado todos (o la mayor parte si fuera desierta) de los ejercicios de la fase de oposición, ya sea en pruebas celebradas para o del propio Ayuntamiento.

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

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

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

SEXTA.- Cuando alguna de las listas confeccionadas con arreglo a lo dispuesto en el apartado precedente se hubiera agotado o no fuera posible su formación por falta de aspirantes con derecho a su inclusión, se podrán convocar pruebas selectivas para la elaboración de listas de empleo a efectos de formalización de los oportunos contratos de trabajo en los que se garantizarán los principios de igualdad, mérito y capacidad. Estas convocatorias se publicarán en la Prensa Local concediéndose un plazo de entre diez y quince días para la presentación de solicitudes. La vigencia de estas listas será hasta que se confeccione la resultante de la siguiente oposición, y, en todo caso, como máximo un año de duración prorrogable en otro más.

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

OCTAVA.- Asimismo, en el supuesto de inexistencia de candidato que posibilite su nombramiento o contratación por alguno de los sistemas previstos se podrá solicitar de la Oficina del Instituto Nacional de Empleo de la localidad del puesto de trabajo relación nominal de demandantes de empleo inscritos en la misma y capacitados para el desempeño del puesto de trabajo de que se trate, con arreglo al perfil propio de las funciones a desarrollar, recibida la cual se procederá, por parte de los servicios y órganos donde se encuentran adscritas las vacantes o necesidades de personal temporal, a la celebración de las oportunas pruebas selectivas, en cuyo Tribunal seleccionador existirá un representante sindical, con voz pero sin voto, finalizadas las cuales se elevará propuesta motivada a favor del candidato seleccionado acompañando el acta de las pruebas realizadas.

Igualmente, cuando las características del puesto lo requieran, la selección podrá realizarse a través de anuncios, (tablón, prensa, ...) previa a su selección.

NOVENA.- La gestión de las listas confeccionadas con arreglo a lo dispuesto en los apartados precedentes se encomienda a la Sección de Personal.

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

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

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

DUODÉCIMA.- En el supuesto de que las personas incluidas en las listas o bolsas para este tipo de sustituciones o contratos, fueran contratadas por tiempo no superior a seis meses, las mismas conservarán el derecho a ser llamadas de nuevo para un próximo contrato que permita superar el citado periodo de seis meses, manteniendo el orden de llamamiento hasta que se produzca tal circunstancia. En el caso de que con el primer o posterior contrato se superase este periodo, pasará automáticamente a ocupar el último lugar en la lista de espera al finalizar el contrato correspondiente.

## ANEXO VI: CALENDARIO LABORAL Y HORARIOS PARA LOS DIFERENTES SERVICIOS.

## ANEXO VII: PLAN DE SALUD Y MEDICINA LABORAL

El artículo 40.2 de nuestra Constitución encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

Este mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo y encuentra en la LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, su pilar fundamental. En esta se configura el marco general en el que habrán de desarrollarse las distintas acciones preventivas.

La protección del trabajador frente a los riesgos laborales exige una actuación en la entidad que supera el mero cumplimiento formal de un conjunto predeterminado, más o menos amplio, de deberes y obligaciones empresariales y, más aún, la simple corrección a posteriori de situaciones de riesgo ya manifestadas. La planificación de la prevención desde el momento mismo del diseño del proyecto, la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo y su actualización periódica a medida que se alteren las circunstancias, la ordenación de un conjunto coherente y globalizador de medidas de acción preventiva adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados y el control de la efectividad de dichas medidas constituyen los elementos básicos del nuevo enfoque en la prevención de riesgos laborales. Y, junto a ello, claro está la información y la formación de los trabajadores dirigidas a un mejor conocimiento tanto del alcance real de los riesgos derivados del trabajo como de la forma de prevenirlos y evitarlos, de manera adaptada a las peculiaridades de cada centro de trabajo, a las características de las personas que en él desarrollan su prestación laboral y a la actividad concreta que realizan.

En el presente documento se concreta la opción de desarrollar un Plan de Salud y Medicina Laboral en el ámbito del Ayuntamiento de Corvera de Asturias así como el Reglamento de Funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

El Plan de Salud y Medicina Laboral se estructura en seis grandes apartados que se enumeran a continuación:

### Primero.- ESTRUCTURA DEL PLAN DE SALUD Y MEDICINA LABORAL:

Este Plan estará estructurado en las siguientes áreas: Medicina del Trabajo, Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía.

En una primera fase el área relativa a la Higiene Industrial se concertará con una Mutua aseguradora de los riesgos de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

La dirección y coordinación del PLAN corresponderá al responsable de seguridad que estará coordinado con el Comité de Seguridad y Salud Laboral, deberá contar con titulación y formación preventiva suficiente para el desarrollo de las funciones calificadas.

## Segundo.- FINALIDAD DEL PLAN DE SALUD Y MEDICINA LABORAL:

Entre otros cabe señalar la determinación de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, consulta, participación y formación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales. Los mecanismos a través de los cuales se materializará su actividad son:

- 1) Evaluación de Riesgos
- 2) Plan de Prevención
- 3) Vigilancia de la salud
- 4) Información y formación al personal

### 1) EVALUACIÓN DE RIESGOS

Con el objetivo de obtener toda la información necesaria sobre los riesgos laborales a que pueda estar sometido el Personal de este Ayuntamiento, se realizará un estudio de los riesgos que se producen en los distintos centros y puestos de trabajo.

Para la elaboración del estudio de evaluación de riesgos se estará al procedimiento definido en los artículos. 3, 4, 5 y 6 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, así como a las directrices que fije el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

El estudio de evaluación de riesgos será revisado de forma general cada tres años, y de forma parcial y específica, cuando se detecten daños en la salud de los trabajadores o se aprecie, a través de controles periódicos, que las medidas preventivas adoptadas no son adecuadas o suficientes, así como cuantas veces se requiera con motivo de las modificaciones funcionales o tecnológicas de los puestos de trabajo o por modificaciones de las condiciones ambientales del medio laboral, a instancia del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

### 2) PLAN DE PREVENCIÓN

Atendiendo a los riesgos que resulten del estudio inicial de evaluación de riesgos se diseñará una propuesta de Plan de Prevención que, además de a los contenidos, criterios y objetivos exigidos en las disposiciones generales sobre la materia, se adaptará a lo siguiente:

- a) Distribución de las medidas preventivas por ámbitos funcionales.
- b) Descripción detallada de cada medida preventiva propuesta y su relación con cada grado de riesgo.
- c) Graduación de la prioridad de la medida.
- d) Número e identificación de los puestos amparados por la medida preventiva.
- e) Órganos encargados de su aplicación y seguimiento.

f) Plazos de ejecución de las medidas.

g) Evaluación económica del coste previsto y justificación del gasto, con el mayor desglose que la naturaleza del gasto permita, y programa presupuestario vinculado.

La propuesta del Plan de Prevención será informada por la Comisión Mixta de Salud Laboral.

La aprobación del Plan de Prevención corresponderá al Órgano municipal competente.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral emitirá un informe anual sobre el cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan de Prevención. El mismo será elevado para su conocimiento, a través de la Sección de Personal, al Órgano de Gobierno municipal en el primer trimestre del año siguiente y presentado a la Comisión Paritaria de Salud Laboral.

### 3) VIGILANCIA DE LA SALUD

El plan de prevención establecerá un calendario general de reconocimientos médicos para todo el Personal y los calendarios particulares de las pruebas de vigilancia de la salud específicas que resulten necesarias para la prevención, control y seguimiento de riesgos determinados a los que puedan estar sometidos los trabajadores y trabajadoras que se determinen en relación a su puesto de trabajo. Corresponde al Comité de Seguridad y Salud Laboral la concreción de los supuestos en que los reconocimientos o pruebas médicas tienen carácter obligatorio para los empleados públicos.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral informará sobre las condiciones de salud que se requieran para el desarrollo de los puestos que se califiquen como compatibles con características especiales de los trabajadores.

Las propuestas de adscripción a puestos compatibles, cuando no se haya producido una declaración firme de incapacidad permanente total o parcial por el I.N.S.S., requerirán informe favorable del Comité de Seguridad y Salud Laboral sobre la idoneidad del estado de salud del trabajador para el desempeño de su puesto de trabajo, el carácter transitorio o definitivo de dicho estado y las funciones para las que se entienda habilitado. La asignación de un puesto compatible requerirá en todo caso el visto bueno de la Comisión Mixta de Salud Laboral.

Igualmente procederá informe del Comité de Seguridad y Salud Laboral para la asignación de otro puesto a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente cuando el facultativo del INSS que asista al proceso certifique la influencia negativa del puesto de trabajo para la salud de la madre o del hijo.

#### DETALLE DEL RECONOCIMIENTO MÉDICO:

- DATOS DE FILIACIÓN: NOMBRE, EDAD, SEXO, Y OTROS.
- ANTECEDENTES FAMILIARES Y PERSONALES.

- EXPLORACIÓN FÍSICA:

GENÉRICA:

CABEZA, FACIES, AMIGDALAS, CUELLO  
EXTREMIDADES SUPERIORES E INFERIORES  
SISTEMA RESPIRATORIO Y NERVIOSO  
ADDOMEN Y CORAZÓN (ELECTROCARDIOGRAMA)  
AGUDEZA VISUAL Y AUDITIVA  
ANALÍTICA DE SANGRE Y ORINA

ESPECÍFICAS:

RECONOCIMIENTO GINECOLÓGICO  
VACUNAS NECESARIAS PARA EL PERSONAL QUE POR LAS  
CARACTERÍSTICAS DE SU TRABAJO TENGA RIESGO DE CONTRAER  
ALGUNA INFECCIÓN (TETANOS , HEPATITIS, ETC..)

Serán incluidos aquellos extremos o conceptos que se deriven del Análisis de Riesgos que en cada momento realice el Organo o Entidad competente al efecto.

#### 4) INFORMACIÓN Y FORMACIÓN AL PERSONAL

El Comité de Seguridad y Salud Laboral, atendiendo los resultados de la evaluación de riesgos y al plan de prevención, diseñará una ficha de riesgos y de medidas de seguridad a observar por los empleados de cada puesto de trabajo. La ficha de riesgos y medidas de seguridad podrá ser común para varios puestos cuando se trate de puestos similares y no existan elementos para la distinción o razones que aconsejen otro tipo de medidas.

Todo el Personal recibirá la ficha de riesgos y de medidas de seguridad que afecten a su puesto de trabajo en el momento del ingreso o de la toma de posesión o adscripción a un nuevo puesto de trabajo. Simultáneamente, se entregará a los jefes o responsables de cada unidad que cuenten con personal a su cargo, una copia de las fichas de riesgo de dicho personal.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral determinará aquellos puestos que, por sus particulares circunstancias de riesgo, requieran una formación específica en materia de seguridad laboral de los trabajadores que hayan de desempeñarlos, así como los requisitos básicos de dicha formación. Con carácter general elaborará propuestas de contenido formativo de los cursos que proceda impartir al Personal en materia de prevención de riesgos. Asimismo, informará las propuestas formativas que se formulen a instancia de los órganos responsables de la Administración en esta materia.

Asimismo, el Comité de Seguridad y Salud Laboral elaborará, custodiará y mantendrá a disposición de los órganos y Administraciones con competencias en la materia y en particular de la Administración laboral y sanitaria, la siguiente Documentación:

- a) Estudio de evaluación de riesgos.



- b) Plan de prevención.
- c) Calendarios de realización de los reconocimientos médicos generales y de las pruebas específicas que se determinen.
- d) Informes de controles periódicos de condiciones de trabajo.
- e) Informe de las medidas adoptadas.
- f) Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado incapacidad laboral superior a una semana de trabajo.
- g) Informe sobre absentismo por causa común y relación de incidentes que produzcan situaciones de riesgo en los centros de trabajo.
- h) Memoria y programación anual del Plan de Salud y Medicina Laboral.

Esta documentación será de elaboración preceptiva, en virtud de la legislación vigente en materia de seguridad y salud laboral.

#### Tercero.- ÁMBITO DE ACTUACIÓN

La actividad preventiva se extenderá a todos los trabajadores dependientes de la Administración Municipal, cualquiera que sea el vínculo de unión con la misma, ya se trate de personal funcionario, personal laboral, personal contratado para planes de empleo y otros.

#### Cuarto.- MEDIOS PERSONALES Y MATERIALES

La dotación de prendas o elementos de seguridad que resulten del Análisis de Riesgos se ajustará igualmente a las siguientes reglas:

- 1º. - Las prendas y materiales que se deterioren por accidentes o por intervenciones en la prestación de servicio se repondrán inmediatamente, previa entrega de los mismos.
- 2º. - En los cambios de Sección o Departamento que conlleven igualmente un cambio en la uniformidad, se dotará al personal afectado de las prendas necesarias.
- 3º. - El número de años de duración estará supeditado a las necesidades reales.

#### Quinto.- PRINCIPIOS DE COORDINACIÓN/PARTICIPACIÓN

La política en materia de prevención de riesgos laborales, en cuanto conjunto de actuaciones de los poderes públicos dirigidas a la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, se articula en la Ley en base a los principios de eficacia, coordinación y participación, ordenando la necesaria participación en dichas actuaciones de los trabajadores, a través de sus organizaciones

representativas. Así, la Ley 31/1995 atribuye a los Delegados de Prevención el ejercicio de las funciones especializadas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, otorgándoles para ello las competencias, facultades y garantías necesarias. Junto a ello el Comité de Seguridad y Salud Laboral se configura como el órgano de encuentro entre dichos representantes y la Administración para el desarrollo de una participación equilibrada en materia de prevención de riesgos. En este contexto, la Comisión de Salud Laboral que se creará se configura como un instrumento de participación en la formulación y desarrollo de la política en materia preventiva, con la finalidad de debatir, coordinar y evaluar las políticas de prevención y programación de actividades del Servicio de Prevención y Salud Laboral en las distintos servicios municipales. Dicha Comisión estará integrada por:

- El/la Concejal/a responsable del Área de Personal, que la presidirá.
- El/la Responsable de Personal.
- Los Delegados/as de Prevención.
- Un Representante de cada uno de los Sindicatos firmantes de este Acuerdo Regulador.

Ésta se reunirá de forma ordinaria trimestralmente, y de forma extraordinaria en cualquier momento a petición de un tercio de sus miembros. Sus acuerdos no tendrán carácter vinculante, salvo que se adopten por unanimidad.

#### Participación de los Delegados de Prevención:

El Comité de Seguridad y Salud Laboral facilitará a los Delegados de Prevención la información que éstos le requieran sobre la evaluación de riesgos y medidas preventivas de su ámbito representativo, así como el acceso a la documentación correspondiente de que disponga con la única excepción de la información médica de carácter personal.

Los Delegados de Prevención participarán y colaborarán con los Técnicos del Servicio en las visitas de evaluación que realicen a los centros de trabajo, elevando las sugerencias que estimen oportunas y poniendo en conocimiento del Comité de seguridad y Salud Laboral cuantas disfunciones o incumplimientos observen con ocasión del ejercicio de su labor de vigilancia y control sobre las medidas de prevención de riesgos que se establezcan.

#### Colaboración con el Sistema Nacional de Salud:

El Comité de Seguridad y Salud Laboral colaborará con los servicios de atención primaria de salud y de asistencia sanitaria especializada para el diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de enfermedades relacionadas con el trabajo, y con las Administraciones sanitarias competentes en la actividad de salud laboral que se planifique.

Asimismo colaborará en las campañas sanitarias y epidemiológicas organizadas por las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria.

#### Colaboración con Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales:

En los supuestos de adhesión del Ayuntamiento de Corvera de Asturias a los servicios de mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para la gestión de contingencias derivadas de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, el Comité de Seguridad y Salud Laboral y dichas mutuas actuarán en coordinación para el seguimiento de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, para lo cual, podrá requerir de éstas la información y documentación necesaria. En general, se prestarán colaboración recíproca en todo lo relacionado con sus funciones.

Los titulares de todos los órganos administrativos están obligados a colaborar con carácter general con el Comité de Seguridad y Salud Laboral y a evitar cualquier obstrucción al desarrollo de sus funciones. En particular, atenderán a cualquier consulta verbal o escrita que se formule sobre circunstancias, contenido y funciones de los puestos de trabajo del personal a su cargo.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral, a través de los Delegados de Prevención u otras personas que tengan atribuida esta facultad y que estarán acreditados por credenciales expedidas por la Alcaldía Presidencia del Ayuntamiento de Corvera de Asturias, podrá requerir directamente a todo el Personal la observancia de cualquier medida directamente relacionada con la prevención de su seguridad y salud en el trabajo, que será de obligado cumplimiento para éstos.

#### Sexto.- MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO.

El presente Reglamento podrá ser modificado o ampliado por acuerdo de la Comisión Mixta Paritaria de este Acuerdo Regulatorio y a propuesta del Comité de Seguridad y Salud Laboral previsto en el mismo.

#### ANEXO VIII: SISTEMA DE GESTIÓN DEL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD:

##### EL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD EN EL ESQUEMA RETRIBUTIVO

##### COMO ES EL SISTEMA RETRIBUTIVO

El Sistema Retributivo Público, tras la publicación de la Ley 30/84, está formado por cuatro grupos de retribución diferenciables por la naturaleza de sus fines.

Es decir:

El Grupo “Retribuciones Básicas” (el sueldo y sus derivados: los trienios y las pagas extra), que por su naturaleza están relacionadas con la aportación netamente potencial (y genérica) del funcionario a la organización, fundamentada básicamente por el nivel de titulación académica o formación exigida en su acceso o promoción:

El “Complemento de Destino”, relacionado con la aportación potencial o más concreta, derivada de las condiciones de responsabilidad y jerarquía que le puede corresponder al puesto desempeñado en la organización.

El “Complemento Específico”, relacionado con la aportación más potencial que real, pero concreta y específica derivada de la especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad que exista o se presuma existir en el puesto de trabajo. Y

El “Complemento de Productividad”, relacionado con la aportación netamente real que se deriva del especial rendimiento, la actividad extraordinaria, el interés e iniciativa, con las que el funcionario efectúa su trabajo.

## 2. - FUNDAMENTACIÓN LEGAL DE LA EVALUACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD EN UNA CORPORACIÓN LOCAL.

### COLECTIVOS DE FUNCIONARIOS

- La Ley 30 / 1984 de Medidas para la Reforma de la Función Pública establece en su artículo 23-3-c, que:

“ El Complemento de productividad destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con la que el funcionario desempeña su trabajo.

Su cuantía global no podrá exceder de un porcentaje sobre los costes totales de personal.

En todo caso las cantidades percibidas por este concepto serán de conocimiento público del Personal, así como de los representantes sindicales. “

- La Ley 7/1985 Reguladora de las Bases de Régimen Local establece en su artículo 93-2, que:

“ Las retribuciones complementarias se atenderán, asimismo, a la estructura y criterios de valoración objetiva de las del resto de los funcionarios. Su cuantía global será fijada por el Pleno de la Corporación dentro de los límites máximos y mínimos que se señalen por el Estado. “

- El Real Decreto Legislativo 781/1986 por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales Vigentes en Materia de Régimen Local, en su artículo 153, entre otras cosas, indica:

“ 1. – Los funcionarios de Administración Local sólo serán remunerados por las Corporaciones respectivas por los conceptos establecidos en el artículo 23 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto. “

“3. – La estructura, criterios de valoración objetiva, en su caso, y cuantías de las diversas retribuciones de los funcionarios de Administración Local, se regirán por lo dispuesto en el artículo 93 de la Ley 7/1985, de 2 de abril.

- El Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los Funcionarios de Administración Local, en varios artículos y disposiciones establece:

“Artículo 5º. – Complemento de Productividad.”

1. – El Complemento de Productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con el que el funcionario desempeña su trabajo.

2. - La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

3. – En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo originarán derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos.

4. – Las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás funcionarios de la Corporación como de los representantes sindicales.

5. Corresponde al Pleno de cada Corporación determinar en el Presupuesto la cantidad global destinada a la asignación de Complemento de Productividad a los funcionarios dentro de los límites máximos señalados en el artículo 7.2,b de esta norma.

6. Corresponde al Alcalde Presidente de la Corporación la distribución de dicha cuantía entre los diferentes servicios o áreas y la asignación individual del complemento de productividad, con sujeción a los criterios que en su caso haya establecido el Pleno, sin perjuicio de las delegaciones que pueda conferir conforme a lo establecido en la Ley 7/1985, de 2 de abril.

“Artículo 7º. – Límites de la cuantía global de los complementos...”

.. b) Hasta un máximo del 30% para complemento de productividad.

#### COLECTIVOS LABORALES

- La Ley 11/1994 de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 3, apartado uno: (por el que se modifica el artículo 26 del EE.TT):

- Mediante la negociación colectiva, o, en sus defecto, el contrato individual se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en sus caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.

Artículo 5, apartado tres: (por el que se modifica el artículo 41 del EE.TT):

- “Modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo”

Tendrán la condición de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes:

d) Sistema de remuneración.

La modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley sólo podrá producirse por acuerdo entre las partes y respecto de las materias a las que se refieren las letras d) del apartado anterior.

– Objetivos y utilidad:

Sin perder de vista las características del Sector Público, y como un primer intento de aproximación a su problemática específica, podríamos establecer una clasificación provisional de los distintos sistemas de compensación de la aportación real del trabajador/a a la Organización en:

POR RESULTADOS

POR MERITOS

CONSECUCIÓN DE OBJETIVOS  
MEDIDA DE LA PRODUCCIÓN

MULTIPLES CONCEPTOS DE EVALUACIÓN

El principal objetivo es el de reconocer económicamente la especial contribución personal del trabajador o trabajadora en el desempeño de su puesto de trabajo relacionados con los cometidos asignados al mismo. A través de valorar: El especial rendimiento; La actividad extraordinaria; El interés; La iniciativa.

PROCESO DE OBJETIVACIÓN:

Como para cualquier actividad en la que necesitemos establecer mediciones relativas, se hace preciso en primer lugar identificar y seleccionar aquellos indicadores o factores que mejor representen las actividades a medir, adaptados a las características específicas de nuestro Ayuntamiento.

OBJETIVACIÓN DEL “ESPECIAL RENDIMIENTO” (A):

Interpretación retributiva, producción o resultados superiores a los que consideramos como normales.

Factores de medición propuestos:

- A1) Para el Personal sin especiales responsabilidades de mando o gestión sobre otras personas. Su contribución o aportación de resultados a la Organización dependen fundamentalmente de su propia actividad personal.

- Cantidad de trabajo / Calidad de trabajo.
- A2) Para el Personal con especiales responsabilidades de mando o gestión sobre otras personas, cuya contribución y resultados a la Organización depende principalmente de la forma de coordinar los recursos puestos a su cargo.
- Eficacia/Eficiencia en la consecución de objetivos.

#### OBJETIVACIÓN DE LA “ACTIVIDAD EXTRAORDINARIA” (B):

Interpretación retributiva, Diligencia, esfuerzo o prontitud de obrar, superior a la que podríamos considerar como normal.

Factor de medición propuesto:

- B1) Participación en actividades adicionales a las del propio puesto de trabajo; Formalidad en el cumplimiento de compromisos; Asiduidad y puntualidad.

#### OBJETIVACIÓN DEL “INTERÉS” (C):

Interpretación retributiva, Hechos y/o actitudes del Trabajador / trabajadora que, manifestando su afección por el trabajo encomendado, conducen a una mayor garantía de éxito en el desarrollo del mismo.

Factor de medición propuesto:

- C1) Conocimiento de su trabajo y de la Organización; Colaboración con mandos, subordinados y compañeros; Desarrollo de su Formación Profesional.

#### OBJETIVACIÓN DE LA “INICIATIVA” (D):

Interpretación retributiva, Actitud libre y espontánea del trabajador / trabajadora, conducente a mejorar la actividad y/o a resolver o proponer soluciones razonadas y lógicas a los problemas que surgen en el entorno de su puesto de trabajo.

Factores de medición propuestos:

- D1) Para la totalidad del Personal: Grado de innovación, grado de participación y grado de comunicación.
- D2) Para el Personal sin especiales responsabilidades de mando o gestión, “Supervisión recibida”.
- D3) Para el Personal con especiales responsabilidades de mando o gestión, “Motivación inducida”.

## DEFINICIÓN DE LOS DISTINTOS FACTORES DE MEDICIÓN:

- A1/1 Cantidad: Mide la generación de trabajo finalizado satisfactoriamente.
- A1/2 Calidad: Mide el grado de satisfacción global por los trabajos acabados.
- A2/1 Eficacia: Mide el grado de consecución de los objetivos propuestos.
- A2/2 Eficiencia: Mide la optimización de los recursos utilizados.
- B1 Participación: Mide el grado de implicación en actividades Complementarias.
- B2 Formalidad: Mide la seguridad con la que se cumplen compromisos y plazos.
- B3 Asiduidad y Puntualidad: Mide la asistencia real y efectiva al trabajo.
- C1 Conocimiento: Mide el grado de información sobre su trabajo y la Organización.
- C2 Colaboración: Mide la colaboración con mandos, subordinados y compañeros.
- C3 Desarrollo Profesional: Mide el grado evolutivo de su formación profesional.
- D1 Innovación: Mide el grado de aportación de ideas o soluciones originales.
- D2 Supervisión: Mide el grado de supervisión que requiere.
- D3 Motivación: Mide el grado de motivación y formación del personal a su cargo.

## PONDERACIÓN DE LOS FACTORES DE MEDICIÓN:

Es evidente que no todos los factores de medición propuestos tienen la misma trascendencia en los resultados globales de la Organización, ni requieren el mismo esfuerzo por parte del trabajador o trabajadora, por ello a continuación formulamos una propuesta de ponderación relativa de tales factores para su adecuada correlación con el objetivo de incentivación municipal perseguido.

FACTOR	PESO RELATIVO	MARGEN DE VALORACIÓN
--------	------------------	-------------------------

---

Cantidad/Eficacia		
Calidad/Eficiencia(*)		
Participación		
Formalidad		
Asiduidad/Puntualidad(*)		
Conocimiento		
Colaboración		
Desarrollo Profesional		
Motivación/Supervisión		
Innovación		

(\*) Estos factores actuarán como factores de corrección del resto de factores de sus propio grupo, incrementando o disminuyendo la puntuación obtenida.

El Factor Cantidad o Eficacia (según el caso), esta directamente relacionado con la Calidad o la Eficiencia con la que se produce la misma. En tal sentido, es lógico que la puntuación del primero se tenga que ver necesariamente afectada o corregida por la puntuación del segundo. Es decir: una baja o alta Calidad o Eficiencia del trabajo producido, desmerece o revaloriza dicho trabajo.



Por razones semejantes, lo mismo sucede en los Factores: Participación y Formalidad, con respecto a su propio factor corrector: Asiduidad - Puntualidad. Es decir; en la valoración de la “aportación real” del trabajador a su organización, su “Asiduidad y Puntualidad” tendría en sí misma poco interés, si ello no fuera por su repercusión en la actividad desarrollada y valorada a través de los antedichos factores: Participación y Formalidad.

## INFORME PERIÓDICO DE PRODUCTIVIDAD

### CUADRO DE VALORACIÓN

A continuación se propone un modelo (impreso) de evaluación periódica que se adapta a los factores y condiciones preestablecidas.

### EL PROCESO DE EVALUACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD.

### ANEXO IX: PROLONGACIÓN DE LA PERMANENCIA EN SERVICIO ACTIVO DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS.

La Ley 13/1.996, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, modifica la redacción del artículo 33 de la ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, en el sentido de posibilitar prolongación de la permanencia en el servicio activo hasta los 70 años para aquellos funcionarios que voluntariamente lo deseen, con excepción de los funcionarios de aquellos Cuerpos y Escalas que tienen normas específicas de jubilación.

Dicha modificación, pensada exclusivamente en función de los Cuerpos y Escalas de superior categoría de la Administración Pública, supone una grave incidencia en el régimen de prestación de servicios de aquellas Administraciones, como la Local, que cuentan con una estructura funcional integrada mayoritariamente por Cuerpos y Escalas especiales, Policía Local, Brigadas de Obras y Mantenimiento urbano, etc., en los que prolongar la edad de jubilación hasta los 70 años supone restar gran parte de la eficacia de estos servicios.

Al mismo tiempo, y en lo que respecta a esta Administración Municipal, hay que tener presente que el Acuerdo Regulator de las Condiciones de Trabajo del Personal, dispone la jubilación obligatoria al cumplir la edad de 65 años, como medida de promoción de empleo y de mejora social de los empleados del Ayuntamiento de Corvera de Asturias.

Por estas consideraciones, y como procedimiento de prolongación del servicio activo de los empleados municipales se aprueba los siguientes apartados:

1º.- Esta normativa se dicta en virtud de la modificación introducida en el art. 33 de la ley 30/1.984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, hecha por el art. 107 de la citada ley 13/1.996, de 30 de diciembre, sobre la necesidad de que las Administraciones Públicas dictarán las normas de procedimiento necesarias para el ejercicio por los funcionarios del derecho a prolongar hasta los 70 años el servicio activo, quedando exceptuados del mismo los funcionarios de aquellos Cuerpos y Escalas que tengan normas específicas de jubilación, debe permitir a cada Administración regular, en función de las tareas y

funciones asignadas a cada Cuerpo y Escala, en que supuestos puede ejercitarse el derecho reconocido a los funcionarios de prolongar el servicio activo.

2º.- En consecuencia, y en el ámbito de la Administración Municipal, se elaborará por la Comisión de Seguridad y Salud laboral, prevista en el citado Acuerdo Regulador, en colaboración con la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, un informe en el que se expresen, en función de las tareas y cometidos asignados a los Cuerpos y Escalas de los funcionarios municipales, aquellos Cuerpos y Escalas en los que la prolongación del servicio activo no suponga un riesgo evidente para la salud de los trabajadores ni incremente el riesgo de accidentes de trabajo en aquellas tareas que por el esfuerzo y preparación física exigida la edad representa un condicionante serio.

3º.- Entre tanto, se mantendrá como obligatoria la edad de jubilación a los 65 años en todos los Cuerpos y Escalas de funcionarios del Ayuntamiento de Corvera de Asturias. Si algún funcionario, en virtud de lo dispuesto en la citada norma, instare la prolongación en el servicio activo, con tres meses como mínimo de antelación, a la fecha de cumplimiento de los 65 años, se recabará un informe médico de los servicios competentes de la Mutua de Accidentes y Enfermedades Profesionales. A la vista de los mismos, la Comisión Mixta de Seguridad y Salud emitirá el correspondiente informe sobre si la permanencia en servicio activo afectará o no a la salud del funcionario municipal o supone un riesgo claro de accidente laboral. Si el informe de la Comisión es favorable a la prolongación, se resolverá favorablemente; en caso contrario se denegará la misma de forma motivada. Si antes de los 30 días anteriores a la fecha de cumplimiento de la edad de jubilación no se hubiera dictado resolución, se entenderá desestimada la solicitud del interesado, pudiendo éste solicitar certificación de actos presuntos si así lo considerase oportuno. Asimismo, podrá denegarse la solicitud si ésta se formula en un plazo inferior a los tres meses inmediatamente anteriores a la fecha de cumplimiento de la edad de 65 años.

En todo caso, y con la finalidad de no desnaturalizar las funciones asignadas a cada Cuerpo, Escala y categoría, la prolongación del servicio activo no supondrá cambio alguno de las funciones que, con arreglo al Cuerpo, Escala o categoría de pertenencia, tenga asignadas, por lo que dicha prolongación deberá acordarse respecto a los puestos o plazas propios de estas categorías, Cuerpos y Escalas.

4º.- Considerando que la prolongación del servicio activo en aquellos colectivos de funcionarios que por la labores que realicen no entrañe riesgos de salud o accidente laboral, restará eficacia a las medidas de promoción de empleo y mejora social de los funcionarios de este Ayuntamiento, previstas en este Acuerdo Regulador, con la finalidad de potenciar estas medidas de promoción de empleo, los funcionarios que prolonguen la permanencia del servicio activo no podrán beneficiarse de las ayudas sociales previstas en el Acuerdo Regulador que se entienden referidas a los empleados públicos menores de 65 años.

#### ANEXO X: CRITERIOS PARA LA CONCESIÓN DE PRESTAMOS O ANTICIPOS REINTEGRABLES.

Los criterios a seguir y la baremación empleada será:

Genérica.- Se estipula una cantidad fija máxima de 700.000 pesetas.

Incrementos. – En módulos de 200.000 pesetas por cada uno de los siguientes conceptos:

- Si el importe justificado como gasto o inversión supera la cantidad de 2.000.000 de pesetas.
- Si el cónyuge no percibe retribución económica dependiente de relación laboral por cuenta propia o ajena.
- Por cada hijo.

La cantidad máxima viene regulada por lo establecido en el presente Acuerdo regulador en su Artículo 43 y posterior desarrollo.

EL PRESENTE ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL PERTENECIENTE AL AYUNTAMIENTO DE CORVERA DE ASTURIAS COMPRENDIDO EN 10 CAPITULOS DESARROLLADOS EN 80 ARTÍCULOS MÁS 7 DISPOSICIONES ADICIONALES, 3 TRANSITORIAS, UNA DEROGATORIA Y 10 ANEXOS.

SE APRUEBA POR LA MESA DE NEGOCIACIÓN COMPUESTA POR LOS SINDICATOS QUE SE INDICAN Y LA REPRESENTACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN EL DÍA 30 DE JULIO DE 2001.

ESTA APROBACIÓN TIENE EL CARÁCTER DE PROVISIONAL HASTA QUE SE DE CUMPLIMIENTO A LOS TRÁMITES Y CONDICIONANTES QUE SE INDICAN. UNA VEZ SUPERADOS LOS MISMOS, TENDRÁ LUGAR LA FIRMA DEFINITIVA DEL ACUERDO:

- REVISIÓN EXHAUSTIVA DE SU ALCANCE Y CONTENIDO POR LA COMISIÓN PARITARIA QUE QUEDA CONSTITUIDA A PARTIR DE ESTE MOMENTO TAL Y COMO SE ESPECIFICA EN EL ARTÍCULO 7º DE ESTE ACUERDO REGULADOR.
- ADAPTACIÓN SI PROCEDE A LOS ARTÍCULOS QUE TENGAN POSIBILIDAD DE SER IMPUGNADOS.
- TRAMITACIÓN POR LA SECCIÓN DE PERSONAL.
- INFORMES PERTINENTES DEL SR. SECRETARIO GENERAL DE ESTE AYUNTAMIENTO.
- INFORMES PERTINENTES POR LA SRA. INTERVENTORA GENERAL DE ESTE AYUNTAMIENTO.
- ELEVAR AL PLENO DE LA CORPORACIÓN PARA SU APROBACIÓN PREVIO TRAMITE EN LA COMISIÓN DE HACIENDA.

- APROBACIÓN DEFINITIVA.
- PUBLICACIÓN EN EL BOPA Y ENVIO A LA DELEGACIÓN DE GOBIERNO.

POR LA MESA DE NEGOCIACIÓN :

U.G.T.                      CC.OO.                      USO                      SIPLA                      CNT

POR LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL.”

Vistos los informes emitidos al respecto por la Intervención Municipal y la Secretaría General, de fechas 27 de septiembre y 19 de octubre de 2001, respectivamente.

Visto el dictamen de la Comisión Informativa de “Promoción Económica, Régimen Interior, Hacienda, Empleo y Participación Ciudadana”, de fecha 22 de noviembre de 2001, sobre el particular.

Interviene el Sr. Concejal de Régimen Interior y Hacienda, D. Néstor Oscar Alvarez García, explicando cuál fue el proceso negociador y el contenido de la propuesta, exponiendo que es criterio del grupo de gobierno de aprobarlo en su integridad.

El Portavoz del Grupo Municipal URAS, manifiesta la postura de su Grupo a favor de la aprobación del Convenio.

El Grupo Municipal de IU, a través del Concejal D. Enrique Bueno Llano, explica la posición de su Grupo y específicamente que los trabajadores de la Escuela de Música estén incorporados en el Convenio Municipal, planteando al Equipo de Gobierno y a los Sindicatos la inclusión en el Convenio de la siguiente Disposición, manifestando que de no incluirse, IU se abstendría.

#### “DISPOSICIÓN ADICIONAL

El Ayuntamiento de Corvera, se compromete a incluir en la plantilla municipal para el año 2002, al personal de la Escuela de Música, creando las plazas con la categoría del nivel B, habilitando la correspondiente dotación presupuestaria, así como en la nueva Relación de Puestos de Trabajo que se negocie tras la aprobación del presente Convenio.”

Interviene la Portavoz del Grupo Municipal Popular, Dña. Amparo Menéndez Prieto, que está de acuerdo con los criterios de IU respecto a la Escuela de Música, pero cree que se deben diferenciar los temas, por lo que votarán a favor.

Por cuanto antecede, el Ayuntamiento Pleno, con los votos favorables de los Grupos Municipales PSOE, PP y URAS (13) y la abstención del Grupo Municipal del Grupo Municipal de IU (3 votos), acuerda la APROBACIÓN del Acuerdo Regulador para el Personal del Ayuntamiento de Corvera de Asturias, CONVENIO 2001 – 2003.

**13º.- DACIÓN DE CUENTA DE CALENDARIO LABORAL DE FIESTAS 2002 PARA EL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE CORVERA DE ASTURIAS.**

Vista la RESOLUCIÓN de 16 de octubre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de las fiestas laborales para el año 2002.

Visto el calendario laboral de Fiestas para el año 2002, para el personal del Ayuntamiento de Corvera de Asturias (nacionales, autonómicas, locales y por Convenio), que se detalla:

- Enero 1 y 7
- Marzo 28 y 29
- Mayo 1 y 22
- Junio 24
- Agosto 12 y 15
- Septiembre 9
- Octubre 12
- Noviembre 1
- Diciembre 6, 9, 24, 25 y 31

Visto el dictamen de la Comisión Informativa de “Promoción Económica, Régimen Interior, Hacienda, Empleo y Participación Ciudadana”, de fecha 22 de noviembre de 2001, sobre el particular.

El Ayuntamiento Pleno, por unanimidad de los asistentes, acuerda darse por enterado.

**14º.- DACIÓN DE CUENTA DE COMUNICACIÓN DEL DESISTIMIENTO DE LA CONFEDERACIÓN ASTURIANA DE LA CONSTRUCCIÓN EN EL RECURSO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO N° 581/00.**

Visto el escrito presentado a la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, Sección 2ª, en fecha 27 de septiembre de 2001, por D. Fernando López Castro, Procurador de los Tribunales y de la Confederación Asturiana de la Construcción, según tiene acreditado en Autos del Recurso Contencioso-Administrativo número 581/2000, en el que interesa desistir del presente recurso contencioso-administrativo, así como el archivo de las actuaciones en curso sin expresa imposición de costas.

Vista la diligencia de ordenación de la Sala de Contencioso-Administrativo, Sección 2ª, del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, de fecha 4 de octubre de 2001, sobre el particular.

Visto el dictamen de la Comisión Informativa de “Promoción Económica, Régimen Interior, Hacienda, Empleo y Participación Ciudadana”, de fecha 22 de noviembre de 2001, sobre el particular.

El Ayuntamiento Pleno, por unanimidad de los asistentes, acuerda darse por enterado.

Personal
----------

**15º.- DACIÓN DE CUENTA DE SENTENCIA DEL RECURSO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO Nº 3805/97 CONTRA EL AYUNTAMIENTO DE CORVERA DE ASTURIAS INTERPUESTO POR D. JUAN CARLOS ALONSO MARCOS.**

Vista la Sentencia Núm. 950/2001 dictada por la Sección Segunda de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, en fecha 8 de noviembre de 2001, en relación con el recurso 3.805/97 interpuesto por el Procurador de los Tribunales D. Luis Alvarez Fernández, en nombre y representación de D. JUAN CARLOS ALONSO MARCOS, cuyo FALLO se transcribe literalmente a continuación:

“La Sección 2ª de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, ha decidido: Desestimar el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador de los Tribunales D. Luis Alvarez Fernández, en nombre y representación de D. Juan Carlos Alonso Marcos, contra resolución de la Alcaldía del Ayuntamiento de Corvera de 14 de octubre de 1997, estando representada la Administración demandada por el Procurador D. Salvador Suárez Saro, y siendo codemandado D. Marino Burgos Rodríguez, representado por la Procuradora Dª Clara María Copas Rodríguez, resolución que se confirma por ser ajustada a Derecho. Sin costas.

Contra la presente sentencia no cabe interponer recurso ordinario alguno.”

Visto el dictamen de la Comisión Informativa de “Promoción Económica, Régimen Interior, Hacienda, Empleo y Participación Ciudadana”, de fecha 22 de noviembre de 2001, sobre el particular.

El Ayuntamiento Pleno, por unanimidad de los asistentes, acuerda darse por enterado.

Rentas
--------

**16º.- DACIÓN DE CUENTA DE COMUNICACIÓN DE SENTENCIA DESESTIMANDO RECURSO DE APELACIÓN Nº 45/00 CONTRA EL AYUNTAMIENTO DE CORVERA DE ASTURIAS, INTERPUESTO POR DUPONT IBERICA, S.A. RECURSO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Nº 11/00.**

Vista la Sentencia Núm. 23/2001 dictada por la Sección Segunda de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, en fecha 1 de

noviembre de 2001, en relación con el recurso de APELACIÓN N° 45/2000 interpuesto por el Procurador de los Tribunales D. Salvador Suárez Saro, y con la dirección del Letrado D. Francisco Prendes Quirós, contra la Sentencia dictada el 14 de junio de 2000, por el Juzgado de este Orden Jurisdiccional N° 3 de los de Oviedo en el recurso N° 11/00, Procedimiento Ordinario, seguido contra la resolución de 3 de noviembre de 1999 del Ayuntamiento de Corvera, por el que se desestima el recurso de reposición formulado por Dupont Ibérica contra la liquidación del Impuesto sobre Construcciones, Instalaciones y Obras, posteriormente modificada por nueva resolución de fecha 15 de diciembre de 1000 en la que se modifica única y exclusivamente la cuantía de la liquidación del reseñado impuesto, formuló oposición la Procuradora de los Tribunales D<sup>a</sup> Concepción González Escolar, en nombre y representación de DUPONT IBÉRICA, S.A., y con la dirección del Letrado D. Ignacio Barangra del Aguila, como apelado, cuyo FALLO se transcribe literalmente a continuación:

“Esta Sección 2<sup>a</sup> de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, ha decidido: Desestimar el recurso de apelación interpuesto por el Procurador de los Tribunales D. Salvador Suárez Saro en nombre y representación del Ayuntamiento de Corvera, contra la sentencia dictada el día 14 de junio de 2000, por el Juzgado Provincial de lo Contencioso Administrativo N° 3 de Oviedo en el recurso n° 11/2000, que se confirma. Con especial imposición de costas a la parte apelante.

Contra la presente sentencia no cabe interponer recurso ordinario alguno.”

Visto el dictamen de la Comisión Informativa de “Promoción Económica, Régimen Interior, Hacienda, Empleo y Participación Ciudadana”, de fecha 22 de noviembre de 2001, sobre el particular.

El Ayuntamiento Pleno, por unanimidad de los asistentes, acuerda darse por enterado y que se pase informe de costas e intereses a la Comisión Informativa de “Promoción Económica, Régimen Interior y Hacienda”.

Urbanismo y Planificación Territorial

#### **17º.- APROBACIÓN DEFINITIVA POR PARTE DE LA CUOTA, DE LA MODIFICACIÓN PUNTUAL DE LAS NORMAS SUBSIDIARIAS DE PLANEAMIENTO EN EL PEDRERO, TRASONA, CORVERA DE ASTURIAS.**

Vista la Aprobación Inicial de la Modificación de Planeamiento en El Pedrero, Trasona, promovida por “Residencia Verdeja, S.L.”, por acuerdo plenario del Ayuntamiento de Corvera de Asturias de 27 de marzo de 2001.

Vista la Aprobación Provisional de la citada Modificación, por acuerdo plenario de este Ayuntamiento, de 14 de junio de 2001.

Visto el acuerdo de la Comisión de Urbanismo y Ordenación del Territorio de Asturias (CUOTA), en Permanente, en su sesión de fecha 5 de noviembre de 2001, en el que **aprueba definitivamente**, por unanimidad y de conformidad con lo dispuesto en el art. 132 del

Reglamento de Planeamiento aprobado por Real Decreto 2159/78, de 23 de junio, la modificación puntual de las Normas Subsidiarias de Planeamiento del concejo de Corvera, condicionada a la previsión de mayores espacios libres que demande el incremento del volumen edificable en las inmediaciones del lugar a que ese incremento se produce (197 m<sup>2</sup>), de conformidad con lo establecido en el art. 49 del TRLS de 1976.

Contra este acuerdo los particulares interesados podrán interponer Recurso contencioso-administrativo en el plazo de 2 meses, a partir del día siguiente al de su notificación, ante el Tribunal Superior de Justicia de Asturias, de conformidad con lo previsto en art. 46 de la Ley 29/98, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, y el 26 de la Ley 2/95, de 13 de marzo, sobre el Régimen Jurídico de la Administración del Principado de Asturias. No obstante, en el plazo de un mes podrá interponerse el recurso potestativo de reposición ante este mismo órgano, de conformidad con lo establecido en el art. 107 y siguientes de la Ley 30/92 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/99, de 13 de enero.

El Ayuntamiento Pleno, por unanimidad de los asistentes, acuerda darse por enterado.

Urbanismo y Planificación Territorial

**18º.- DACIÓN DE CUENTA DE RESOLUCIÓN DE 25 DE OCTUBRE DE 2001 DE LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y CULTURA POR LA QUE SE CONCEDE SUBVENCIÓN AL AYUNTAMIENTO DE CORVERA DE ASTURIAS PARA LA CONSTRUCCIÓN DE UN POLIDEPORTIVO EN LOS CAMPOS.**

Vista la Resolución de 25 de octubre de 2001, de la Consejería de Educación y Cultura, en la que se resuelve autorizar y disponer la concesión al Ayuntamiento de Corvera de Asturias de una subvención de 95.000.000,-Ptas. (noventa y cinco millones de pesetas), correspondiendo al presupuesto de gastos del 2001, 5.000.000,-Ptas. (cinco millones de pesetas), al presupuesto de gastos del 2002, 50.000.000,-Ptas. (cincuenta millones de pesetas), y al presupuesto de gastos del 2003, 40.000.000,-Ptas. (cuarenta millones de pesetas) para la construcción de un Polideportivo en Los Campos.

Visto el dictamen de la Comisión Informativa de “Promoción Económica, Régimen Interior, Hacienda, Empleo y Participación Ciudadana”, de fecha 22 de noviembre de 2001, sobre el particular.

El Ayuntamiento Pleno, por unanimidad de los asistentes, acuerda darse por enterado y aceptar dicha subvención.

A.D.L.

**19º.- DACIÓN DE CUENTA DE RESOLUCIÓN DE 29 DE OCTUBRE DE 2001 DE LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y CULTURA POR LA QUE SE CONCEDEN**



## **SUBVENCIONES PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE GARANTÍA SOCIAL QUE SE INICIEN EN EL AÑO 2001.**

Vista la Resolución de 29 de octubre de 2001, de la Consejería de Educación y Cultura, por la que se conceden y deniegan subvenciones para el desarrollo de programas de garantía social que se inicien en el año 2001, concediendo concretamente subvención al Ayuntamiento de Corvera de Asturias por importe de 6.750.000,-Ptas., para la acción “Operario de mantenimiento básico de edificios”.

Visto el dictamen de la Comisión Informativa de “Promoción Económica, Régimen Interior, Hacienda, Empleo y Participación Ciudadana”, de fecha 22 de noviembre de 2001, sobre el particular.

El Ayuntamiento Pleno, por unanimidad de los asistentes, acuerda darse por enterado y aceptar dicha subvención.

## **ASUNTOS FUERA DEL ORDEN DEL DÍA DECLARADOS URGENTES.**

Puesto a debate la urgencia del asunto de ADJUDICACIÓN DE CONCERTACIÓN DE OPERACIÓN DE CRÉDITO A CORTO PLAZO POR IMPORTE DE 115.000.000,-PTAS.

El Grupo Municipal de IU, a través de su Portavoz D. José Luis López Martínez, solicita que no se trate este asunto, ya que no pudieron estudiarlo al no estar incluido en el Orden del Día.

El Ayuntamiento Pleno, con los votos a favor de los Grupos Municipales PSOE, PP y URAS (13) y la abstención del Grupo Municipal IU (3 votos), acuerda declarar de urgencia y tratar, fuera del orden del día, el siguiente asunto:

Contratación

### **▪ ADJUDICACIÓN DE CONCERTACIÓN DE OPERACIÓN DE CRÉDITO A CORTO PLAZO POR IMPORTE DE 115.000.000,-PTAS.**

Vista la propuesta del Sr. Concejal del Area Económica, de fecha 14 de noviembre de 2001, sobre la urgente necesidad de concertar una operación de crédito a corto plazo, debido a la falta de liquidez para hacer frente a pagos que permitan el normal funcionamiento de la actividad municipal.

Visto el informe de la Tesorería Municipal, de valoración de la necesidad de concertar operación de crédito a corto plazo para evitar tensiones motivadas por la diferencia de realización en el tiempo de determinados ingresos y pagos.

Vista la Resolución de la Alcaldía, de fecha 14 de noviembre de 2001, en la que se resuelve iniciar expediente de contratación (Nº 01/222) para la concertación de una operación de crédito a corto plazo por importe de 115.000.000 de pesetas, aprobar los Pliegos de Cláusulas

Administrativas que regirán el Concurso y solicitar ofertas a entidades bancarias. (Nº Registro: X2001002629)

Visto el informe emitido al respecto por la Intervención Municipal, de fecha 20 de noviembre de 2001.

Visto el dictamen de la Comisión Informativa de “Promoción Económica, Régimen Interior, Hacienda, Empleo y Participación Ciudadana”, de fecha 22 de noviembre de 2001, sobre el particular.

Vistas las proposiciones presentadas en el Registro General de este Ayuntamiento, para participar en la adjudicación del servicio bancario de concertación de operación de crédito a corto plazo, por importe de 115.000.000,-Ptas., que se detallan:

Entidad Bancaria	Tipo de Interés
BANCO DE CREDITO LOCAL	Euribor a 3 meses + 0,05%
BANCO SIMEON	Euribor a 3 meses + 0,05%
CAJASTUR	Euribor a 3 meses + 0,09%
BANCO BILBAO VIZCAYA	Euribor a 3 meses + 0,15%

Visto el informe de la Tesorería Municipal, de fecha 27 de noviembre de 2001, sobre el particular.

El Ayuntamiento Pleno, con los votos favorables de los Grupos Municipales PSOE y URAS (9 votos) y la abstención de los Grupos Municipales PP e IU (7 votos), acuerda:

Primero.-

Ratificar la Resolución de la Alcaldía de fecha 14 de noviembre de 2001, en la que se resuelve el inicio de expediente de contratación para la concertación de una operación de crédito a corto plazo por importe de 115.000.000 de pesetas así como aprobar los Pliegos de Cláusulas Administrativas que regirán el Concurso de dicha contratación.

Segundo.-

Adjudicar al BANCO DE CRÉDITO LOCAL, Oficina de Asturias, con domicilio en Avda. Galicia, 10, 33005 – Oviedo y CIF: A-28000719, la operación de crédito a corto plazo, por importe de 115.000.000,-Pesetas, con un tipo de interés Euribor a 3 meses + 0,05%.

Puesto a debate la urgencia del asunto de MANIFIESTO CONJUNTO DE DECLARACIÓN INSTITUCIONAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO DE IU Y PSOE.

El Ayuntamiento Pleno, por unanimidad de los asistentes, acuerda declarar de urgencia y tratar, fuera del orden del día, el siguiente asunto:

▪ **MANIFIESTO CONJUNTO DE DECLARACIÓN INSTITUCIONAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO DE IU Y PSOE.**

Visto dicho Manifiesto, el cual se transcribe literalmente a continuación:

**“MANIFIESTO CONJUNTO DE DECLARACIÓN INSTITUCIONAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO DE IU Y PSOE**

Desde hace varios años, en España y en otros países europeos, el día 25 de noviembre significa un día dedicado especialmente a la lucha contra la violencia de género, contra la violencia hacia las mujeres.

Esta violencia adquiere diferentes formas, desde los malos tratos psicológicos hasta las mutilaciones genitales y el tráfico de mujeres y niñas. Es decir, la violencia de género responde a comportamientos derivados de las relaciones de poder que históricamente han diferenciado a hombres y mujeres.

Por ello, una sociedad en la que exista violencia de género es una sociedad que está dificultando el pleno desarrollo de los objetivos de igualdad, libertad y desarrollo individual de las personas, y en especial de las mujeres y las niñas.

En este sentido, la Conferencia de Beijing, es contundente al afirmar que “la violencia contra las mujeres a lo largo de su ciclo vital tiene su origen en pautas culturales, en particular, los efectos perjudiciales de algunas prácticas tradicionales o consuetudinarias y de todos los actos de extremismo relacionados con la raza, el sexo, la lengua y la religión que perpetúan la condición inferior que se asigna a las mujeres en la familia, en el lugar de trabajo, en la comunidad y en la sociedad”.

Asimismo, la Conferencia hace un llamamiento a todos los gobiernos, para que desarrollen medidas y actuaciones encaminadas a la sensibilización de la población y dirigidas a la eliminación de esta lacra social.

Considerando que los derechos humanos y las libertades fundamentales son patrimonio de todas las personas, hombres y mujeres, y que su promoción y protección es responsabilidad primordial de todos los Gobiernos.

Considerando que la defensa de los derechos humanos es incompatible con las situaciones de violencia y agresiones que padecen las mujeres.

Considerando que las instituciones públicas, tenemos un compromiso ineludible en la lucha contra la violencia, contribuyendo a través de las medidas y planes necesarios para su eliminación.

Teniendo en cuenta que en España, desde enero hasta el 21 de octubre de este año, el número de mujeres asesinadas por violencia de género es de 59 y en el año 2000 el número ascendió a 66.

En el próximo Pleno de este Ayuntamiento, se dará cuenta de este Manifiesto en el que los Grupos Políticos firmantes, acuerdan en el marco de sus competencias:

- Adoptar y desarrollar cuantas medidas sean necesarias para contribuir a eliminar la violencia hacia las mujeres.
- Favorecer el rechazo social a las actitudes violentas.
- Instar al Gobierno y al Parlamento de la Nación para que apruebe una Ley integral contra la violencia de género.

Corvera, a 22 de noviembre 2001.- Portavoz de IU.- Portavoz de PSOE”

El Ayuntamiento Pleno, por unanimidad de los asistentes, acuerda la aprobación de dicho Manifiesto conjunto de declaración institucional contra la violencia de género.

#### - **RUEGOS Y PREGUNTAS.**

Dña. Amparo Menéndez Prieto, Portavoz del Grupo Municipal Popular, ruega que cada vez que se realice una propuesta conjunta de Grupos Municipales, sean tenidos en cuenta todos los Grupos Políticos.

Y no habiendo más asuntos a tratar, se levanta la sesión, de orden de la Presidencia, siendo las trece horas y diez minutos del día señalado en el encabezamiento. De todo lo cual, yo, el Secretario, doy fe.

Vº Bº  
EL PRESIDENTE  
(Sr. Severino Zapico González)

EL SECRETARIO  
(Sr. Ramón Menéndez Chaves)