

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL  
CONTRATADO POR LOS AYUNTAMIENTOS DEL PRINCIPADO  
DE ASTURIAS DENTRO DE LOS PLANES LOCALES DE  
EMPLEO INCLUIDOS DENTRO DEL ACUERDO PARA EL  
DESARROLLO ECONÓMICO LA COMPETITIVIDAD Y EL  
EMPLEO  
2004 –2007.**

**CAPÍTULO I: ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

**Artículo 1.- Ámbito funcional.** El presente Convenio regula y establece las normas por las que se rigen las condiciones laborales y profesionales de los/as beneficiarios/as de las contrataciones incluidas en los Planes Locales de Empleo dentro del Acuerdo para el Desarrollo Económico la Competitividad y el Empleo (2004-2007).

**Artículo 2.- Ámbito personal.** El presente Convenio será de aplicación a los/as trabajadores/as contratados/as por los Ayuntamientos del Principado de Asturias dentro de sus Planes Locales de Fomento de Empleo, recogidos dentro del Acuerdo para el Desarrollo Económico la Competitividad y el Empleo en la acción 2.5.4. (PLANES DE EMPLEO).

**Artículo 3.- Ámbito temporal.** El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre del año 2005, quedando automáticamente prorrogado, si no media denuncia de alguna de las partes.

**Artículo 4.- Legislación supletoria.** En lo no establecido en este Convenio se estará a lo que dicte el Estatuto de los Trabajadores.

**CAPÍTULO II: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES.**

**Artículo 5.- Categorías profesionales.** Los/as trabajadores/as comprendidos/as en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasifican en las siguientes categorías profesionales:

**NIVELES: CATEGORIAS:**

- I Encargado/a.
- II Trabajador/a del Plan de Empleo..

**Artículo 6.- Retribuciones.** Las retribuciones del personal afectado por este Convenio están compuestas por los siguientes conceptos retributivos:

- Salario Convenio.- Es el sueldo que se percibe por unidad de tiempo en función de la categoría profesional en que se encuadre el/la trabajador/a y su cuantía será la que se determina en el Anexo II del presente Convenio.
- Pagas Extraordinarias.- Serán dos al año, por un importe cada una de ellas de una mensualidad del Salario Convenio, y se devengarán en los meses de junio y diciembre, sin perjuicio de que puedan ser prorrateadas entre las doce mensualidades, en función del tiempo de duración del contrato.
- Plus de Asistencia.- Cada día efectivamente trabajado conllevará un plus de asistencia de 3,01€.
- Cuando por las características del puesto de trabajo, u otras circunstancias especiales, las labores a realizar conlleven turnicidad, nocturnidad, etc., se abonará a los/as trabajadores/as afectados/as la misma cuantía que por tales conceptos se apliquen al personal fijo del respectivo Ayuntamiento.

**Artículo 7.- Actualización salarial.** En los ejercicios posteriores a la firma del presente Convenio las retribuciones previstas se actualizarán en función de la subida que cada año establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los empleados públicos.

**CAPÍTULO III: JORNADA Y HORARIO LABORAL, VACACIONES Y PERMISOS.**

**Artículo 8.- Jornada y horarios de trabajo.** La jornada ordinaria de trabajo será la del Ayuntamiento. El horario de trabajo se adaptará al servicio donde se encuadre el/la trabajador/a.

**Artículo 9.- Vacaciones.** Todos/as los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar, por cada año de servicio en activo, un periodo de vacaciones retribuidas de 30 días naturales, o los días que en proporción les correspondan.

**Artículo 10.- Fiestas y días no laborables.** Se estará a lo que se determine en este sentido en el calendario oficial de fiestas, tanto en el ámbito nacional como regional o local. La fiesta patronal y otras fiestas se disfrutarán de acuerdo con el resto de la plantilla municipal.

**Artículo 11.- Permisos retribuidos.** El/la trabajador/a podrá utilizar, con la debida justificación, los siguientes permisos retribuidos:

- a) Por nacimiento o adopción de un hijo y muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, dos días laborables cuando el suceso se produzca en un lugar situado a 100 o un número inferior de kilómetros de distancia del Centro de Trabajo, y a cuatro días laborales cuando la distancia sea superior a 100 kilómetros.
- b) Por traslado de domicilio, sin cambio de residencia, un día laborable. Si se produce cambio de residencia, dos días laborables.
- c) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- d) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- e) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, pudiendo dividirse este periodo en dos fracciones de media hora cada una. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora.
- f) Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 6 años o un disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo en un medio o en un tercio, con la consiguiente disminución proporcional del salario.
- g) A lo largo del año, los/as trabajadores/as podrán disfrutar hasta seis días de permiso retribuido por asuntos particulares, respetando siempre las necesidades del servicio. Tales días no podrán acumularse a las vacaciones anuales.

#### **CAPÍTULO IV: MODALIDADES DE CONTRATACIÓN Y SELECCIÓN DEL PERSONAL.**

**Artículo 12.- Modalidades de contratos de trabajo.** De conformidad con la naturaleza y fines del proyecto y con las prescripciones contenidas en la

legislación laboral de aplicación, los contratos de trabajo a suscribir con los/as trabajadores/as tendrán la modalidad de contratos temporales con una duración de un año, especificándose en los mismos la categoría laboral objeto de la contratación.

En caso de que alguna contratación no se efectúe a jornada completa, dicha reducción se aplicará proporcionalmente a las retribuciones correspondientes a la categoría en cuestión; sin afectar al Plus de Asistencia. En ningún caso se podrá efectuar una contratación inferior al 50% de la jornada ordinaria.

Dentro de los diez días siguientes a la formalización de los contratos de trabajo deberá entregarse copia básica de los mismos a los representantes legales de los trabajadores.

**Artículo 13.- Selección del personal.** Los beneficiarios de los Planes Locales de Empleo de los Ayuntamientos del Principado de Asturias serán demandantes de empleo inscritos en la Oficina del Servicio Público de Empleo de la que dependa su Ayuntamiento respectivo, que se encuentren en algunos de los siguientes colectivos:

- Jóvenes.
- Mujeres.
- Personas con discapacidades.
- Mayores de 45 años.
- Parados de larga duración.

**Artículo 14.- Criterios de selección.** La Comisión Mixta de Contratación de los trabajadores del Plan en cada Ayuntamiento, contemplada en el artículo 16 del presente convenio, establecerá los baremos y sistemas de selección de acuerdo con los criterios que a continuación se expresan:

A) GENERAL: El/la solicitante deberá llevar empadronado/a un mínimo de dos años, en el momento de presentar la solicitud, en su Ayuntamiento respectivo.

B) FORMATIVOS:

Haber obtenido un título de formación reglada o haber superado con éxito un curso de formación ocupacional de una duración mínima de doscientas horas, siempre que se hubiera obtenido aquel o superado éste con posterioridad al 1 de enero del año inmediatamente anterior al de la contratación que se pretende y que sus contenidos estuviesen directamente relacionados con el objeto del contrato.

C) ESPECÍFICOS:

a) Para la selección de trabajadores/as del Plan de Empleo:

- Antigüedad o periodo de inscripción como parado/a en la Oficina del Servicio Público de Empleo de la que dependa su Ayuntamiento.
- Cargas familiares.
- Situación económica de la unidad familiar.
- Superación de la/s prueba/s correspondiente/s.

b) Para la selección de encargados/as del Plan de Empleo:

- Antigüedad o periodo de inscripción como parado/a en la Oficina del Servicio Público de Empleo de la que dependa su Ayuntamiento.
- Cargas familiares.
- Situación económica de la unidad familiar.
- Superación de la/s prueba/s correspondiente/s.
- Presentación de "currículum".

**Artículo 15.- Publicidad de la convocatoria.** Las convocatorias para la presentación de solicitudes del personal adscrito al presente convenio deberán ser publicadas en los correspondientes tablones de anuncios de cada Ayuntamiento y de las oficinas del S.P.E del que dependa, así como en los medios de comunicación, en los Ayuntamientos de más de 10.000 habitantes.

**Artículo 16.- Comisión Mixta de Contratación.** A los efectos de facilitar la selección de los/as trabajadores/as, se constituirá una Comisión Mixta de Contratación en cada Ayuntamiento, formada de la siguiente manera:

- Presidente: El Alcalde o Concejál en quien delegue.
- Vocales:
  - Un Concejál por cada uno de los Grupos Políticos de la Corporación.
  - Un representante de cada Sindicato firmante del presente Convenio.
- Secretario: Un funcionario del Ayuntamiento.
- Los miembros de la Comisión Mixta de Contratación podrán contar con la presencia de asesores, con voz pero sin voto, en las reuniones que se celebren.

Asimismo, se dará traslado a la FADE de la fecha de constitución de la Comisión Mixta de Contratación para que, en su caso, pueda designar a su representante en la misma.

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

La Comisión Mixta de Contratación establecerá en su primera reunión el reglamento de funcionamiento y el baremo y sistema de clasificación de los/as trabajadores/as seleccionados/as, a efectos de confeccionar las correspondientes listas de llamamiento, con arreglo a los criterios expuestos.

Igualmente, a su criterio, si dentro del periodo de prueba de un mes para las dos categorías laborales definidas en el artículo 5 del presente convenio, se apreciase que alguno/a de los/as trabajadores/as contratados/as no cumplierse las condiciones exigidas o mostrase escaso interés en el trabajo a realizar, se procederá a notificarle la baja por no superación del periodo de prueba, a efectos de realizar un nuevo llamamiento, de acuerdo con el orden de la lista confeccionada por la Comisión Mixta de Contratación.

## **CAPÍTULO V: COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y PUBLICIDAD DEL CONVENIO.**

**Artículo 17.- Comisión de Seguimiento.** Se constituye una Comisión de Seguimiento para la interpretación, vigilancia, conciliación y seguimiento del presente Convenio.

Dicha Comisión estará compuesta por el Presidente de la FACC y por cuatro miembros de cada una de las partes, Social y de la Administración, respectivamente:

- En representación de la Administración:  
Cuatro representantes de los Ayuntamientos incluidos dentro de este Plan.
- Por la representación Social:  
Dos representantes por cada uno de los Sindicatos firmantes del presente Convenio.

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

La Comisión de Seguimiento se reunirá cuando así lo solicite una de las partes, previa convocatoria, con una antelación mínima de 72 horas.

Los acuerdos adoptados quedarán reflejados en el acta correspondiente.

**Artículo 18.- Publicidad del Convenio.** Con independencia de su publicación en el Boletín Oficial del Principado de Asturias y de la Provincia, cada Ayuntamiento imprimirá un número de ejemplares suficientes para distribuir entre los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio.

## **DISPOSICIONES ADICIONALES**

PRIMERA.- A los/as trabajadores/as vinculados/as por el presente Convenio se les facilitarán las prendas de trabajo y, en su caso, los equipos de protección adecuados a la actividad a realizar.

SEGUNDA.- A los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio que pasen a situación de Incapacidad Temporal, por motivo de accidente de trabajo, percibirán el 100% de sus retribuciones, incluido el Plus de Asistencia, desde el primer día de la misma. Cuando la I.T. sea producida por enfermedad común o accidente no laboral percibirán el 100% excluido el plus de asistencia.

TERCERA – A los/as trabajadores/as vinculados por el presente Convenio, se les impartirá un Curso Básico de Prevención de Riesgos Laborales antes de su incorporación efectiva al puesto de trabajo.

## **ANEXO I**

### **DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS DEL CONVENIO**

**Encargado/a:** Es el/la trabajador/a que con los conocimientos teórico-prácticos precisos, realiza con suficiente aptitud, responsabilidad e iniciativa, la dirección del personal a su cargo para la debida ejecución de los trabajos y obras que se asignen.

**Trabajador/a de Plan de Empleo:** Es el/la trabajador/a que realiza con suficiente aptitud y responsabilidad trabajos que se le asignen, adecuados a la formación teórico-práctica que posee.

## ANEXO II

### RETRIBUCIONES SALARIALES PARA EL AÑO 2004

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO MENSUAL
Encargado/a	889,17€
Trabajador/a Plan de Empleo	724,28€

## ANEXO III

### BAREMO DE PUNTACIÓN

1) **Superación de la/s prueba/s correspondiente/s:** serán valorados/as como APTOS/AS o NO APTOS/AS.

2) **Puntuación:**

a) **Antigüedad o periodo de inscripción como parado/a en el SPE del que dependa su Ayuntamiento:**

- Hasta un año de antigüedad: 0 puntos.
- Entre uno y dos años: 0,5 puntos.
- Más de dos años: 1 punto.

A los efectos de periodo de antigüedad como parado/a, no se tendrá en cuenta la demanda por mejora de empleo.

b) **Cargas familiares:** tendrán la consideración de cargas familiares los miembros de la unidad familiar que no perciban ninguna renta del trabajo o subsidio de desempleo, otorgándose 0,5 puntos por cada persona considerada como carga familiar, hasta un máximo de 2 puntos.

c) **Situación económica de la unidad familiar:** valorada por la Declaración de la Renta de las personas que componen la unidad familiar (incluido/a quien opta a la contratación) del ejercicio inmediatamente

anterior a la puesta en marcha del respectivo Plan de Empleo, signos externos y otras que la Comisión de Contratación estime oportuno.

PUNTUACIÓN DE LOS INGRESOS BRUTOS ANUALES SEGÚN EL NÚMERO DE MIEMBROS DE LA UNIDAD FAMILIAR

<b>Ingresos en euros</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6 o más</b>
De 0 a 3.000	10	10	10	10	10	10
De 3.001 a 4.500	9	10	10	10	10	10
De 4.501 a 6.000	8	9	10	10	10	10
De 6.001 a 7.500	7	8	9	10	10	10
De 7.501 a 9.000	5	7	8	9	10	10
De 9.001 a 10.500	3	6	7	8	9	10
De 10.501 a 12.000	1	5	6	7	8	9
De 12.001 a 13.500	0	3	5	6	7	8
De 13.501 a 15.000	0	1	3	5	6	7
De 15.001 a 16.500	0	0	1	3	5	6
De 16.501 a 18.000	0	0	0	1	3	5
De 18.001 a 19.500	0	0	0	0	1	3
De 19.501 a 21.000	0	0	0	0	0	1
Más de 21.000	0	0	0	0	0	0

**d) Presentación de currículum (solo en la categoría de encargado/a):** se valorará hasta un máximo de 3 puntos.

**e)** A las **personas discapacitadas** se les otorgará una puntuación extra de 0,5 puntos.

**3)** La **falsedad de los datos** supondrá la exclusión inmediata del proceso de selección.