

de la Comunidad Autónoma de Canarias y el art. 18.2a), del Decreto 405/2007, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo, Industria y Comercio, (BOC N° 249 de 14 de diciembre de 2007), esta Dirección General,

RESUELVE

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de “AYUNTAMIENTO DE GÁLDAR (PERSONAL LABORAL)” en el Registro de Convenios Colectivos y su notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Depositar el texto original del mismo en el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (S.E.M.A.C.) de esta Dirección General de Trabajo.

TERCERO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, (Orden del Excmo. Sr. Consejero de Empleo, Industria y Comercio, de fecha 27/07/09, por la que se dispone la sustitución temporal del Director General de Trabajo), LA JEFA DE SERVICIO DE ASUNTOS GENERALES Y GESTIÓN ECONÓMICA, Isabel León Villalobos.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE GÁLDAR

ÍNDICE

- ARTÍCULO 1. ÁMBITO PERSONAL
- ARTÍCULO 2. ÁMBITO TEMPORAL
- ARTÍCULO 3. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO
- ARTÍCULO 4. DENUNCIA DEL CONVENIO
- ARTÍCULO 5. PRORROGA
- ARTÍCULO 6. CONDICIONES MÁS FAVORABLE
- ARTÍCULO 7. COMPENSACIÓN
- ARTÍCULO 8. ABSORCIÓN
- ARTÍCULO 9. UNIDAD DE CONVENIO
- ARTÍCULO 10. JORNADA LABORAL
- ARTÍCULO 11. EXCESO DE JORNADA
- ARTÍCULO 12. CALENDARIO LABORAL
- ARTÍCULO 13. VACACIONES ANUALES
- ARTÍCULO 14. PERMISOS
- ARTÍCULO 15. LICENCIAS
- ARTÍCULO 16. REFERENCIA LEGAL DE PERMISOS
- ARTÍCULO 17. COLABORACIÓN SINDICAL
- ARTÍCULO 18. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS
- ARTÍCULO 19. REDUCCIÓN DE JORNADA
- ARTÍCULO 20. ACCESO
- ARTÍCULO 21. FIJEZA Y DERECHO DE OPCIÓN
- ARTÍCULO 22. PROVISIÓN
- ARTÍCULO 23. TRASLADO
- ARTÍCULO 24. FORMACIÓN
- ARTÍCULO 25. CONTRATACIÓN
- ARTÍCULO 26. JUBILACIÓN
- ARTÍCULO 27. LEGISLACIÓN APLICABLE
- ARTÍCULO 28. RETRIBUCIONES BÁSICAS Y COMPLEMENTARIAS
- ARTÍCULO 29. COMPLEMENTO DE DESTINO
- ARTÍCULO 30. COMPLEMENTO ESPECÍFICO
- ARTÍCULO 31. PAGAS EXTRAS
- ARTÍCULO 32. GRATIFICACIONES
- ARTÍCULO 33. HORAS EXTRAORDINARIAS
- ARTÍCULO 34. INDEMNIZACIÓN POR RESIDENCIA

- ARTÍCULO 35. ANTICIPOS
- ARTÍCULO 36. ESTRUCTURA DE LA NOMINA
- ARTÍCULO 37. QUEBRANTO DE MONEDA
- ARTÍCULO 38. GARANTÍAS SOCIALES
- ARTÍCULO 39. AYUDAS ESCOLARES
- ARTÍCULO 40. OTRAS AYUDAS
- ARTÍCULO 41. PRESTACIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA
- ARTÍCULO 42. PRÉSTAMOS Y ANTICIPOS REINTEGRABLES
- ARTÍCULO 43. PREMIO POR ANTIGÜEDAD
- ARTÍCULO 44. ASISTENCIA SANITARIA
- ARTÍCULO 45. INCAPACIDAD TEMPORAL
- ARTÍCULO 46. AUXILIO POR LARGA ENFERMEDAD
- ARTÍCULO 47. MATERNIDAD
- ARTÍCULO 48. NORMATIVA APLICABLE A SEGURIDAD LABORAL
- ARTÍCULO 49. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL
- ARTÍCULO 50. ASESORAMIENTO Y DEFENSA LEGA
- ARTÍCULO 51. RÉGIMEN DE VESTUARIOS
- ARTÍCULO 52. EL COMITÉ DE EMPRESA
- ARTÍCULO 53. DERECHOS SINDICALES
- ARTÍCULO 54. GARANTÍAS PERSONALES
- ARTÍCULO 55. DERECHO DE HUELGA
- ARTÍCULO 56. DERECHO DE REUNIÓN
- ARTÍCULO 57. RELACIÓN COMITÉ DE EMPRESA - CORPORACIÓN
- ARTÍCULO 58. DISPOSICIONES LEGALES DISCIPLINARIAS
- ARTÍCULO 59. RÉGIMEN DISCIPLINARIO
- ARTÍCULO 60. ÁMBITO DE APLICACIÓN
- ARTÍCULO 61. FALTAS DISCIPLINARIAS
- ARTÍCULO 62. SANCIONES DISCIPLINARIAS
- ARTÍCULO 63. EXTINCIÓN DE RESPONSABILIDAD
- ARTÍCULO 64. PRESCRIPCIÓN
- ARTÍCULO 65. TRAMITACIÓN
- ARTÍCULO 66. ORDENACIÓN
- ARTÍCULO 67. INICIACIÓN
- ARTÍCULO 68. DESARROLLO
- ARTÍCULO 69. TERMINACIÓN
- ARTÍCULO 70. CANCELACIÓN
- ARTÍCULO 71. MODIFICACIÓN DEL CONVENIO
- DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. DENOMINACIONES.
- DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DE SERVICIO.
- DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. INDEMNIZACIÓN POR EXTINCIÓN LABORAL.
- DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. RENEGOCIACIÓN DE ARTÍCULOS ANULADOS.
- DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. FUNCIONARIZACIÓN.
- DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA. MEDIDAS DE CONTENCIÓN EN PERSONAL.
- DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA. JUBILACIÓN ANTICIPADA.
- DISPOSICIÓN DEROGATORIA.
- ANEXO I. TABLA SALARIAL 2009.
- ANEXO II. HORAS EXTRAORDINARIAS.
- ANEXO III. PLUSES.
- a) PLUS DE NOCTURNIDAD.

- b) PLUS DOMINICAL.
- c) PLUS DE TOXICIDAD.

CAPÍTULO I. CONDICIONES GENERALES.

ARTÍCULO 1. ÁMBITO PERSONAL.

El presente convenio se aplicará al personal laboral del Ayuntamiento de Gáldar, quedando excluido del ámbito de aplicación el personal que presta sus funciones en el instituto municipal de toxicomanía, empresas municipales, escuela municipal de deportes, escuela de música y danza Pedro Espinosa, guarderías, residencias, personal eventual o de confianza, personal adscrito a convenios de financiación a través de fondos europeos, INEM Corporaciones Locales, Cabildos, Gobierno de Canarias y otras Administraciones públicas u Organismos Oficiales, y los alumnos-trabajadores de escuelas taller, casas de oficios o talleres de empleo que dependan del Ayuntamiento, que se regirán por la legislación que, de forma explícita, regule las condiciones laborales de cada caso.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO TEMPORAL.

El presente convenio colectivo será de aplicación y entrará en vigor el mismo día de su aprobación por el Ayuntamiento-Pleno, sin perjuicio de su publicación en el B.O.P., y se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2011, prorrogándose el mismo de forma automática en todas sus disposiciones hasta su modificación o aprobación del siguiente.

CAPÍTULO II. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, DENUNCIA Y PRÓRROGA.

ARTÍCULO 3. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

La Comisión de Seguimiento del Convenio colectivo estará constituida de forma paritaria por miembros en representación de la Corporación Municipal y los representantes legales del personal laboral, a través del Órgano de Representación Sindical del personal laboral y garantizando la presencia de todos los Sindicatos que legalmente tengan derecho sin que su número exceda de 12 miembros.

La Comisión estará presidida por quien las partes designen de mutuo acuerdo, actuando de Secretario el de la propia Comisión Negociadora o bien el que se designe por ambas partes. Estas podrán estar asistidas por sus asesores y podrán poner en conocimiento de la Comisión cuantos conflictos, irregularidades y discrepancias puedan suscitarse de la interpretación y aplicación del Convenio colectivo. La Comisión deberá pronunciarse por escrito sobre las cuestiones que figuren en el orden del día y los acuerdos surgidos en el seno de la misma tendrán el valor interpretativo que estime la Comisión.

La Comisión de Seguimiento se reunirá de forma ordinaria una vez cada tres meses, convocando la reunión con diez días de antelación cualquiera de las partes y de forma extraordinaria a propuesta de alguna de las partes convocando la reunión con una semana de antelación.

ARTÍCULO 4. DENUNCIA DEL CONVENIO COLECTIVO.

La denuncia del Convenio colectivo se efectuará de forma automática con un mes de antelación a la fecha de terminación de la vigencia del mismo.

ARTÍCULO 5. PRÓRROGA.

Denunciado o no el Convenio colectivo, según lo previsto en el ARTÍCULO anterior, y hasta tanto se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor el presente en todo su contenido, salvo en lo que afecta al Capítulo VII, que se estará a lo dispuesto en la L.P.G.E. de cada año y en lo que afecte al calendario laboral a lo aprobado por los órganos competentes, sin perjuicio de los condicionamientos específicos recogidos en el Convenio colectivo. Asimismo las remuneraciones económicas pactadas en el presente acuerdo tendrán un incremento del % del I.P.C. de cada año.

CAPÍTULO III. CONDICIONES MÁS VENTAJOSAS.

ARTÍCULO 6. CONDICIONES MÁS FAVORABLES.

La entrada en vigor de este Convenio colectivo implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente Convenio colectivo, por estimar que en su conjunto, y globalmente consideradas, suponen condiciones más favorables para el personal laboral, quedando no obstante subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables y sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente.

ARTÍCULO 7. COMPENSACIÓN.

Las condiciones y mejoras resultantes de estos Convenios colectivos son compensables en su totalidad, con las que anteriormente rigieran por condiciones pactadas, acuerdo de la Corporación, imperativo legal de cualquier naturaleza o por cualquier otra causa.

ARTÍCULO 8. ABSORCIÓN.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos, retributivos

o creación de otros nuevos únicamente tendrán eficacia si, consideradas en su cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel total de este Convenio colectivo. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

ARTÍCULO 9. UNIDAD DE CONVENIO COLECTIVO.

El presente Convenio colectivo, que se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable. Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada personal laboral en su respectiva categoría.

CAPÍTULO IV. PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO.

ARTÍCULO 10. JORNADA LABORAL.

La jornada laboral máxima para todo el personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Gáldar será de 1.575 horas anuales o la parte correspondiente a los meses del contrato que se prestarán a razón de 35 horas semanales en jornada normalizada.

ARTÍCULO 11. EXCESO DE JORNADA, HORARIOS ESPECIALES Y PAUSA LABORAL.

Ante la diversidad de servicios existentes en el ámbito del Excmo. Ayuntamiento de Gáldar, considerando la potestad organizativa de la Corporación a través de la Alcaldía-Presidencia y de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, previo conocimiento e información al órgano de representación sindical, se estructurarán los horarios y turnos de trabajo del personal municipal adscrito a los diferentes Servicios de acuerdo con los principios de objetividad, eficacia, flexibilidad y variedad, tratando de reducir al máximo el número de horas extraordinarias en aras a una mejor redistribución de los recursos humanos de la plantilla municipal.

El personal laboral que realice una jornada normalizada (7 horas), no así los que desempeñen una jornada reducida, disfrutarán de una pausa dentro de la misma por un periodo de 30 minutos, computables como de trabajo efectivo, dentro de la jornada laboral. Cada Jefatura distribuirá este periodo de descanso atendiendo a las necesidades del servicio y teniendo en cuenta que no podrá estar ausente a un mismo tiempo más del 50% del personal adscrito al mismo, comprometiéndose cada Jefatura a vigilar el estricto cumplimiento de esta cláusula.

El horario de trabajo del personal de las oficinas municipales será de 8 a 15 horas, pudiendo disfrutar la pausa de 30 minutos al final de la jornada (de 14,30 a 15 horas).

En aquellos servicios en que la jornada laboral de comienzo con anterioridad a la hora descrita en el art. 11 de este Convenio colectivo, por acuerdo del personal laboral afectado, esta dará fin en la misma proporción de tiempo con que dio comienzo.

ARTÍCULO 12. CALENDARIO LABORAL.

Los días inhábiles y no recuperables serán los que figuren en el calendario laboral de cada año, y además se considera inhábil y no recuperable el día de Santa Rita, excepto para el personal que presta sus servicios en los colegios, que lo sustituyen por el día del maestro, y el personal que presta sus servicios en la guardería, que lo sustituyen por el día de la infancia.

Los que no pudieran disfrutar de algunos de los días considerados como inhábiles, podrán disfrutar en cualquier otro momento a su elección dentro del año natural, o por compensación económica a elección del trabajador.

El calendario laboral anual, aplicable a todos los servicios municipales, será pactado con el órgano de representación sindical, de acuerdo con lo previsto en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

El personal laboral que, por específicas peculiaridades de su cometido, deba prestar servicio en los días que como inhábiles vienen recogidos en el calendario laboral, será compensado mediante el disfrute de un día de permiso señalado por el trabajador con la conformidad del Jefe del Servicio correspondiente, salvo en aquellos servicios en los que estos días estén comprendidos dentro del cómputo anual de permisos de su calendario laboral, en cuyo caso serán compensados con un día de permiso.

Las vísperas de festivo el horario de trabajo es de 8 a 13 horas, extendiéndose dicho horario al lunes y martes de carnaval, al viernes anterior a un lunes festivo y al 23 y 30 de diciembre. La víspera del día de Santiago el horario es de 8 a 12.00 horas.

Durante los meses de julio, agosto y septiembre la jornada laboral se reducirá en una hora (periodo de jornada de verano).

Para los servicios municipales de las dependencias administrativas se establece un horario de atención al público de 8 a 14.00 horas. Durante el periodo de jornada de verano, el horario de atención al público será de 8 a 13.00 horas. Además, en el Registro General de Entrada de la Entidad, el horario de atención al público en las vísperas de festivos será de 8 a 12.45 horas.

Toda fiesta u hora concedida de las establecidas anteriormente se entenderá en detrimento de la jornada máxima de 1.575 horas anuales.

ARTÍCULO 13. VACACIONES ANUALES.

1. Las vacaciones serán de 22 días hábiles al año, pudiéndose disfrutar a elección del trabajador de forma fraccionada en dos periodos, empezando cada uno de los periodos los días 1 o 16 del o los meses elegidos. Asimismo, se tendrá derecho

a un día hábil adicional al cumplir los 15 años de servicios, añadiendo un día hábil más al cumplir los 20, 25 y 30 años de servicio respectivamente, hasta un total de 26 días hábiles por año natural.

2. A estos efectos no se considerarán como días hábiles los sábados.

3. El trabajador/a que tenga una jornada normalizada de 40 horas semanales, al cómputo total de los días de vacaciones sumarán 10 días en compensación del 24 y 31 de diciembre, la jornada de verano y las vísperas de fiestas. Estos días podrán disfrutarse de forma continuada o no, a elección del trabajador/a, o sustituirse por el importe del salario correspondiente, a razón de noventa y nueve (99) horas a 10 euros cada una.

4. El personal municipal que por jubilación cause baja en el Ayuntamiento disfrutará de los días de licencia anual reglamentaria en el cómputo que a continuación se establece:

a) Los que causen baja en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio disfrutarán 15 días de licencia anual reglamentaria.

b) Los que causen baja a partir del 1 de julio hasta el 31 de diciembre, disfrutarán de 30 días de licencia anual reglamentaria.

5. El plan anual de vacaciones se elaborará antes del día 1 de abril de cada año, excepto en aquellos servicios que por sus específicas peculiaridades no pueda realizarse en esta fecha.

6. Para determinar dentro de un servicio los turnos de vacaciones, se procederá del siguiente modo:

a) Se procurará que la distribución de turnos se efectúe de común acuerdo entre el personal municipal, cumpliendo los criterios que en orden al servicio plantee su jefatura, salvo en aquellos servicios cuyas necesidades aconsejen otro porcentaje menor.

b) De no llegarse a un acuerdo elegirán turno vacacional en primer lugar los más antiguos, determinando de este modo un sistema rotativo para años sucesivos en cada servicio.

c) A las vacaciones no podrá acumularse ningún tipo de permiso o licencia, salvo la licencia por matrimonio y los días de exceso de jornada.

d) Si se modifican dichos periodos vacacionales deberá comunicarse al servicio de personal, al menos con diez días de antelación al disfrute de los mismos, a través del correspondiente parte de ausencia y sin que en ningún caso, salvo que razones del servicio así lo exijan, puedan ser modificados una vez efectuada su notificación.

e) El personal relacionado con colegios públicos y todo el que desarrolle alguna actividad que tenga relación con la docencia, tales como conservatorio de música, escuelas municipales de teatro, gimnasia, etc., en su caso, deberán disfrutar la licencia anual reglamentaria, acomodándola en todo caso al calendario laboral que a tal efecto fije para cada ejercicio la Consejería de Educación del Gobierno de Canarias.

7. El periodo vacacional solicitado por el trabajador se entenderá concedido si transcurridos diez días desde su solicitud no se produce contestación por escrito.

8. La enfermedad debidamente acreditada, sobrevenida antes de comenzar o durante las vacaciones anuales, da derecho a un cambio en la determinación del periodo vacacional, pudiéndose disfrutar hasta el primer trimestre del año siguiente.

ARTÍCULO 14. PERMISOS.

1. El personal municipal podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración y con las justificaciones que en cada caso se establezcan, por algunos de los motivos y periodos de tiempo que a continuación se relacionan:

a) Tres días hábiles por fallecimiento o enfermedad grave acreditada del cónyuge o pareja de hecho, padres, hijos y hermanos, susceptibles de ser ampliadas hasta un máximo de siete días hábiles, en relación tanto a la distancia como a las circunstancias personales.

b) Hasta dos días hábiles por fallecimiento o enfermedad grave de abuelos, nietos, tíos, sobrinos, hijos políticos, padres políticos.

c) Quince días hábiles por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, a disfrutar por el padre, a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, pudiéndose disfrutar la mitad de dicho tiempo antes de la fecha prevista del nacimiento; si el nacimiento o la adopción coinciden con un sábado o festivo el disfrute de los días señalados se contará a partir del primer día hábil siguiente al del hecho causante.

d) Un día por matrimonio de hijos, padres políticos, nietos, abuelos del cónyuge o pareja de hecho, hermanos y cuñados, que deberá disfrutarse en la fecha de la celebración. Un día por bautizo y primera comunión de hijos, nietos y hermanos.

Los permisos relacionados en este apartado serán susceptibles de ampliación a dos días si el acontecimiento tuviera lugar fuera del municipio de Gáldar. Estos permisos podrán disfrutarse cualquiera que sea la confesión religiosa que se profese.

e) Dos días hábiles por traslado del domicilio habitual.

f) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Asimismo se tendrá derecho a asistir a juicios por motivos profesionales con los siguientes permisos:

- Si se tuviese servicio de tarde, se tendrá el día libre.
- Si se tuviese servicio la noche anterior, se tendrá la noche libre.
- Si se tuviese el día libre será compensado con otro día.

g) Los días que sean necesarios para exámenes finales y parciales eliminatorios relativos a estudios relacionados con la promoción del personal municipal en Centros Oficiales, cuando estos coincidan con la jornada de trabajo.

h) Durante siete días al año por asuntos propios, más dos días adicionales de permiso cuando los días 24 o 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable. El séptimo día por asuntos propios sólo se disfrutará cuando durante el año recaiga un día festivo en sábado o domingo.

i) Quince días anuales en compensación de los quince días festivos anuales trabajados. Este permiso podrá disfrutarse de forma continuada o no, a elección del trabajador/a, en días hábiles retribuidos, o sustituirse por el importe del salario correspondiente a los mismos, a razón de ciento veinte (120) horas a 13,50 euros cada una.

j) Para la realización de funciones o actividades sindicales en los términos previstos en la normativa vigente y en el presente Convenio Colectivo.

k) Comisiones de servicios: durante el tiempo que duren las reuniones de carácter profesional a las que sea enviado en comisión de servicio directamente por su superior jerárquico, el Ilmo. Sr. Alcalde o Concejales en quien delegue, debiendo abonarse en dicho caso las indemnizaciones en concepto de dietas y gastos de desplazamiento.

l) Durante el tiempo que se desempeñe un cargo público electivo.

m) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, el trabajador tiene derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias. En dichos supuestos, el permiso de maternidad puede computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella falte, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria.

n) Los trabajadores que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, dispondrán de dos horas de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

o) Los trabajadores que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

p) Los trabajadores tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

Estos permisos serán comunicados a la unidad de control del servicio de personal y serán concedidos automáticamente siempre que se adjunte la justificación oportuna cuando ello sea necesario.

En cualquier caso, los permisos y licencias aquí contemplados, a excepción del apartado j) que se estará a lo previsto en su normativa específica, se considerarán concedidos si transcurridos diez días desde su solicitud no se produce contestación por escrito, sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente respecto a la concesión automática de aquellos días que sean necesarios disfrutarlos en el momento del hecho causante, y que se justificarán posteriormente, cuando ello sea necesario, en el plazo de cinco días contados desde el vencimiento de los mismos.

2. Cuando el personal laboral por indisposición o enfermedad no pudiera incorporarse al trabajo un día determinado, deberá presentar en el momento de su incorporación y siempre antes del plazo máximo de cinco días desde la falta, la justificación médica correspondiente, adjuntándola al parte de ausencia; de no realizarlo así, se considerará dicha ausencia como inasistencia al trabajo, deduciéndose la parte proporcional de los haberes correspondientes.

ARTÍCULO 15. LICENCIAS.

a) LICENCIA POR MATRIMONIO.

Por razón de matrimonio propio, el personal laboral municipal tendrá derecho a una licencia de quince días naturales, que podrá disfrutarse con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha, pudiendo unirse al mismo la licencia anual reglamentaria.

Asimismo, podrán disfrutar de la licencia a la que se hace referencia anteriormente aquellas personas que acrediten en la forma legalmente establecida (certificado de convivencia, inclusión en la cartilla sanitaria, etc.) que mantienen una relación y convivencia estable con otra persona. Serán requisitos indispensables para su concesión llevar dos años al menos de convivencia estable con otra persona y un año de relación estatutaria o laboral con el Ayuntamiento.

Las licencias reguladas en este artículo surtirán efectos desde el ingreso en el Ayuntamiento, aunque se reconozca en

relación a la licencia por convivencia el tiempo convivido con anterioridad al ingreso. El personal laboral que contraiga nuevo matrimonio o consolide una nueva relación de convivencia, cumpliendo los requisitos exigidos, tendrá derecho a la concesión de una nueva licencia por alguno de estos dos conceptos.

b) LICENCIA POR GESTACIÓN, ALUMBRAMIENTO Y LACTANCIA.

De conformidad con lo establecido en la Ley 3/1989, de 3 de marzo, y ampliando como mejora social lo dispuesto en la misma, el permiso por maternidad queda regulado de la siguiente forma:

En el supuesto de parto, las empleadas tendrán derecho a un permiso de diecisiete semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta veinte semanas. El período de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre en caso de fallecimiento de la madre.

Se establece como mejora social la ampliación de dos semanas a disfrutar con anterioridad a la fecha prevista para el alumbramiento, que deberá solicitarse mediante instancia presentada en el Registro General del Ayuntamiento.

En el caso de que a la empleada se le adelante el parto y no hubiere disfrutado de ningún día de descanso anterior al mismo, se le concederá a posteriori, una vez terminada la licencia por maternidad, una semana como mejora social. En ningún caso se concederá esta semana a aquellas empleadas que hayan disfrutado de la mejora establecida en el presente Convenio colectivo, aunque la misma haya tenido que ser suspendida por haberse adelantado el parto.

En el plazo improrrogable de cinco días desde la fecha del alumbramiento, se acompañará a la baja por parto expedida por el médico de familia, una fotocopia de la inscripción en el Libro de Familia, acreditando el nacimiento en el Servicio de Personal.

Caso de que se agoten las dos semanas y el parto no se haya producido, la embarazada solicitará la baja voluntaria por descanso maternal, enlazando así las dos semanas de mejora social con el periodo de dieciséis semanas ininterrumpidas que establece la Ley que será autorizado por la Alcaldía-Presidencia. No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el período de permiso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas del permiso, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En todo caso si una vez agotado el período total de licencia, la mujer empleada presentase un cuadro clínico que le impidiera la reincorporación al normal desempeño de su trabajo, pasará a la situación de baja por enfermedad, debiendo observar al efecto los trámites preceptivos.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado tiene entre 0 meses y 10 años, la suspensión tendrá una duración máxima de doce semanas, contadas, a elección de la trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial del acogimiento o adopción, bien a partir de la adopción o acogimiento efectivo. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar ese derecho.

Asimismo, la mujer trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo, al comienzo o finalización de la jornada, cuando se destine a la lactancia natural o artificial de su hijo menor de doce meses.

El derecho a la pausa o reducción de la jornada laboral para el caso de lactancia artificial podrá hacerse extensivo al padre, previa solicitud por parte de éste y siempre que no haga uso de él la madre. Cuando existan dos o más hijos menores de nueve meses, el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos a cuidar.

El tiempo de permiso para el cuidado de hijo menor de nueve meses es acumulable con la reducción de jornada por razones de guarda legal.

Las licencias a las que hacen referencia los párrafos anteriores se concederán con plenitud de derechos económicos.

En el permiso de lactancia de los hijos menores de doce meses, la madre podrá sustituir el mismo por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

c) PROTECCIÓN DEL EMBARAZO.

Asimismo, previa prescripción facultativa, se concederá permiso para asistir a las clases de preparación al parto durante la jornada de trabajo, justificando esta asistencia de forma semanal en el Servicio de Personal.

La trabajadora gestante podrá optar dentro de su mismo Servicio a ocupar otro puesto de trabajo distinto al suyo, cuando sus circunstancias físicas así lo aconsejen y en este sentido lo prescriba el facultativo correspondiente. Este cambio no supondrá en caso alguno modificación de su categoría ni de sus retribuciones, a excepción aquellos pluses que se perciban por la realización de una función determinada. Finalizada la causa que motivó el cambio, se procederá con carácter inmediato a su reincorporación al destino de origen.

d) LICENCIAS SIN SUELDO. Se tendrá derecho a los siguientes permisos:

d.1) Hasta tres meses cada año por asuntos propios, con reserva del puesto de trabajo sin derecho a remuneración. Para

poder disfrutar de esta licencia el trabajador tendrá que tener una antigüedad en el Ayuntamiento de Gáldar de al menos tres años.

d.2) Hasta cuatro años de excedencia por asuntos personales, con reserva del puesto de trabajo. No podrá solicitarse periodos inferiores a 3 meses. Para ser acreedor de esta licencia se tiene que tener una antigüedad en el Ayuntamiento de cinco años. La reincorporación al trabajo podrá hacerse antes del vencimiento del plazo solicitado si se ha agotado el 50% del mismo. Cuando se agote totalmente el plazo de cuatro años de esta licencia, no podrá hacerse uso nuevamente de la misma hasta transcurrido un año desde la reincorporación al trabajo.

d.3) Hasta dos años de excedencia con reserva del puesto de trabajo desempeñado para atender el cuidado de un familiar que se encuentre a cargo del empleado, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo.

d.4) Hasta un año de excedencia con reserva del puesto de trabajo para el cuidado de cada hijo.

e) LICENCIA POR ESTUDIOS.

Se concederá licencia para realizar estudios o cursos en materia relacionada con las funciones desempeñadas.

Cuando se trate de cursos de formación, y estos sean realizados en horario de tarde, se le concederá un permiso retribuido al trabajador de las dos últimas horas de su jornada cada día a que asista al curso.

f) LICENCIAS POR ENFERMEDAD.

Las enfermedades o accidentes que impidan el normal desempeño de las funciones públicas darán lugar a licencias con los derechos económicos establecido en el art. 46 del presente Convenio. El Servicio de Personal a través del Servicio Médico de Empresa podrá citar a revisión o control periódico a todo el personal municipal que se encuentre en situación de baja, procediéndose en su caso a la revisión de esta situación o a iniciar los trámites oportunos para solicitar la incapacidad en el grado que corresponda. Cuando el personal laboral impidiese la revisión del servicio médico de empresa, que se le solicite a través del Servicio de Personal, ya sea por no asistir a la cita de citado médico, ya sea por impedir que sea visitado en su domicilio, el ayuntamiento podrá entender que se trata de una baja común, aplicando en éste caso lo dispuesto en el art.46 del presente Convenio colectivo.

La enfermedad común deberá acreditarse con el parte de baja expedido por el facultativo correspondiente, iniciándose así la petición de licencia por enfermedad que será concedida automáticamente. El interesado o familiar vendrá obligado a entregar en el Servicio de personal el parte de baja, en un plazo improrrogable de cinco días y los partes de confirmación semanalmente.

De producirse accidente laboral o enfermedad profesional, que ocasione baja médica, deberá presentarse en el Servicio de Personal y en el plazo improrrogable de tres días el parte de baja y de declaración de accidente.

De no entregarse las mencionadas bajas por enfermedad común y accidente laboral, así como los partes de confirmación, se incurrirá en falta administrativa de carácter leve.

Cuando el personal laboral faltase al trabajo un día por indisposición, bastará con que lo comunique a su superior inmediato o al servicio de Personal, si la ausencia por la citada indisposición fuese más de un día y menor de tres, será necesaria la presentación de la baja y el alta médica en los servicios de personal. A partir del tercer día, éste inclusive, se ha de considerar baja médica, debiendo ser notificada a través de las correspondientes bajas médicas y posteriores confirmaciones en los servicios de personal de este Ayuntamiento.

ARTÍCULO 16. REFERENCIA LEGAL PERMISOS.

En la materia a que hace referencia el presente Capítulo y en lo no contenido expresamente en él, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

ARTÍCULO 17. COLABORACIÓN DE REPRESENTACIÓN SINDICAL.

El órgano de representación sindical se compromete por el presente Convenio colectivo a colaborar con la Corporación, a fin de lograr mayores niveles de eficacia en el servicio a los ciudadanos.

ARTÍCULO 18. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.

En relación con las situaciones del personal laboral de este Excmo. Ayuntamiento, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 730/86, de 11 de Abril, al que remite el art. 150 del Real Decreto Legislativo 781/86, de 18 de Abril, en el ARTÍCULO 29.2 y siguientes de la Ley 30/84, de 2 de Agosto, en la Ley 23/88 de Modificación de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública y en la Ley 3/89, de 3 de marzo y Ley 22/93, de 29 de diciembre. Real Decreto 365/95, de 10 de marzo y demás disposiciones aplicables en esta materia.

ARTÍCULO 19. REDUCCIÓN DE JORNADA.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor o disminuido psíquico o físico, que no desempeñe actividad retributiva, o aquellos que tengan a su cargo ancianos con dificultad para valerse por si mismos y necesiten de

ayuda para desarrollar su actividad normal, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo en un tercio o un medio con la reducción proporcional de sus retribuciones, a tenor de lo que establece el ARTÍCULO 30, párrafo f), de la Ley 30/84, de 2 de agosto.

Dicha reducción de jornada podrá ser solicitada y obtenida de manera temporal por aquel personal laboral que la precise en procesos de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

CAPÍTULO V. ACCESO, PROMOCIÓN, PROVISIÓN Y TRASLADOS. FORMACIÓN DEL PERSONAL LABORAL Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

PRINCIPIOS GENERALES.

La ordenación de un proceso real de promoción para el personal laboral requiere contar con una estructura organizativa clara y objetiva. Por ello, para garantizar cuantos postulados se establecen en el presente Convenio colectivo, el órgano de representación sindical formará parte en las distintas Comisiones o Juntas de Valoración que se constituyan, para la elaboración de la Plantilla Municipal y la Relación de Puestos de Trabajo, antes de la aprobación de sus correspondientes Presupuestos, para, dentro del proceso organizativo establecido, lograr los objetivos marcados en su día por el proceso valorativo.

Toda reestructuración tendente a buscar una eficacia organizativa, competencia de la Corporación que afecte a la distribución y funciones del personal, se hará de acuerdo con la normativa vigente, en cuanto a la participación de los representantes legales del personal, solicitando informe del órgano de representación sindical en la línea de los acuerdos Sindicatos y Administración Pública.

Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de las plantillas y presupuestos aprobados por la Corporación, el Ayuntamiento modificará y aprobará, de acuerdo con el órgano de representación sindical, la Relación de Puestos de Trabajo de la Plantilla Municipal y formulará públicamente su Oferta de Empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

ARTÍCULO 20. ACCESO.

La selección del personal laboral se rige por lo establecido en el art. 103 de la Ley 7/1985, de 2 de abril. La contratación laboral puede ser por tiempo indefinido, de duración determinada, a tiempo parcial, y demás modalidades prevista en la legislación laboral.

El régimen de tales relaciones será, en su integridad, el establecido en el presente Convenio y para lo que en él no se contemple en las normas del Derecho Laboral.

ARTÍCULO 21. FIJEZA Y DERECHO DE OPCIÓN.

1. El personal laboral indefinido existente en el Ayuntamiento con anterioridad a la entrada en vigor del Estatuto Básico del Empleado Público se considera necesario y no amortizable.

2. Dicho personal tendrá derecho a que su plaza se provea en propiedad, previa oferta de empleo público, mediante el procedimiento de concurrencia pública de concurso de méritos, que constará de dos fases.

En la primera fase se valorarán los méritos generales, tales como el tiempo de prestación de servicios en el ayuntamiento y en otras administraciones públicas, las titulaciones académicas y los cursos de formación y perfeccionamiento.

En la segunda fase se valorarán los méritos específicos, adecuados a las características de cada puesto, mediante la elaboración práctica de una memoria, que consistirá en una descripción de las tareas del puesto, prueba que podrá en su caso complementarse con una entrevista a los candidatos en la que se valore su aptitud para el puesto de trabajo.

3. Las bases del concurso se negociarán con el Comité de Empresa, precisándose el informe favorable de éste antes de su aprobación por el órgano municipal competente.

4. La superación del concurso por el trabajador indefinido dará lugar a que su puesto quede excluido de amortización o de cualquier proceso de selección u oferta de empleo futura. En el caso de que el trabajador indefinido u otro candidato no supere el concurso de méritos, entonces continuará el trabajador indefinido que ocupa la plaza, hasta que algún candidato supere el concurso.

5. El personal laboral indefinido objeto de fijeza en este artículo y hasta que se convierta en fijo, tendrá derecho a optar entre la readmisión o la indemnización en caso de despido improcedente.

6. El personal laboral fijo tendrá derecho a optar entre la readmisión o la indemnización en caso de despido improcedente.

7. En los casos de despidos improcedentes distintos a los contemplados en los apartados 5 y 6 de este artículo, incluidos los supuestos de finalización o renovación de contratos que se conviertan en despidos improcedentes, procederá siempre la indemnización por parte del Ayuntamiento.

ARTÍCULO 22. PROVISIÓN.

El concurso de méritos será el sistema de provisión de todos los restantes puestos de trabajo.

Podrán participar en los concursos de méritos todo el personal laboral de la Corporación, cualquiera que sea su situación administrativa, excepto aquellos que estén suspensos, en virtud de acuerdo o sentencia firme, que no podrán participar en los mismos mientras dure la suspensión, siempre que hayan prestado dos años de servicio al Ayuntamiento Gáldar, en puesto de trabajo perteneciente al mismo grupo que el puesto objeto de concurso.

En la instancia se indicará el orden de preferencia de ocupación de los puestos objeto de concurso, evitando de este modo duplicidad de instancia y solapamiento de unas solicitudes con otras y la preferencia manifestada tendrá carácter vinculante.

Las Comisiones de Valoración estarán compuestas por el Presidente, los Vocales y el Secretario, con un número impar de miembros.

En caso de empate se estará a lo establecido en el artículo 44, punto 4, del Real Decreto 364/95, de 10 de marzo. Las Comisiones de Valoración que juzgarán los concursos de méritos para la provisión de los puestos de trabajo en el Ayuntamiento estarán constituidos por los siguientes miembros.

PRESIDENTE.- El Teniente de Alcalde Delegado del Área cuyo puesto de trabajo sea objeto de concurso o miembro de la Corporación en quien delegue.

VOCALES.- El Concejal Delegado de Personal.

El Director del Área correspondiente.

El Jefe del Servicio correspondiente.

Un Técnico designado por la Alcaldía.

Dos representantes del personal laboral designados por la representación sindical.

SECRETARIO.- El Jefe del Servicio de Personal o Técnicos en quien delegue.

Un asesor en materia de formación.

Todos los miembros de la Comisión tendrán voz y voto, salvo el Secretario y el Asesor de la misma, que tendrán voz, pero no voto.

El plazo para la resolución de los concursos será de dos meses a partir de la finalización del plazo de presentación de instancias, siendo competencia del Excmo. Ayuntamiento Pleno su resolución motivada, previa propuesta de la Comisión de Valoración designada a tal efecto (artículo 102 de la Ley de Bases de Régimen Local).

Los méritos a valorar serán los establecidos en el Real Decreto 364/95, de 10 de marzo, con las siguientes matizaciones: Sólo podrán valorarse los méritos específicos adecuados a las características de cada puesto que se determinen en las respectivas convocatorias.

A) GRADO PERSONAL consolidado, se valorará en sentido positivo en función de su posición en el intervalo del Cuerpo o Escala correspondiente y en relación con el nivel de los puestos de trabajo ofrecidos, de acuerdo con la siguiente Escala:

Por la posesión de un grado personal consolidado igual o superior al del nivel del puesto, solicitado, 1,5 puntos.

Por la posesión de un grado personal consolidado no inferior a dos niveles al del puesto solicitado, 1,25 puntos.

Por la posesión de un grado personal consolidado inferior en más de dos niveles al del puesto solicitado, 1 punto.

B) VALORACIÓN DEL TRABAJO desarrollado en puestos desempeñados con anterioridad en este Ayuntamiento. En tanto se habilite un sistema objetivo de valoración del trabajo realmente desempeñado a través de una evaluación continua de recursos humanos no podrá incluirse en las convocatorias, valoraciones por las aptitudes o rendimientos apreciados a los candidatos.

Se valorarán los siguientes conceptos:

b1) Grupo.

Por cada año de trabajo en el mismo grupo al que pertenece el puesto a que se opta, 0,10 puntos.

Por cada año de trabajo en un grupo inmediatamente inferior al del puesto a que se opta, 0,05 puntos.

Por cada año de trabajo en el grupo inferior en dos o más al del puesto a que se opte, 0,025 puntos.

La puntuación total por este epígrafe no podrá ser superior a 1 punto.

b2) Nivel del puesto de trabajo.

Por cada año de desempeño de un puesto de trabajo de igual o superior nivel al del puesto solicitado 0,25 puntos.

Por cada año de desempeño de un puesto de trabajo no inferior en más de dos niveles al puesto solicitado 0,20 puntos.

Por cada año de desempeño de un puesto de trabajo inferior en más de dos niveles al del puesto solicitado 0,15 puntos.

La valoración máxima por este apartado no podrá ser superior a 1,5 puntos.

b3) El trabajo desempeñado en el mismo servicio en plaza o puesto perteneciente al mismo Grupo de titulación que el puesto a que se opta, se valorará computando los últimos cinco años a razón de 0,20 puntos por año.

En el supuesto de haber trabajado durante el citado periodo en distintos servicios se valorará en cada uno de ellos en

función del tiempo trabajado, computándose el mismo por años completos.

b4) El trabajo desempeñado en la misma área en plaza o puesto perteneciente al mismo Grupo de Titulación que el puesto a que se opta se valorará computando los últimos cinco años, a razón de 0,10 puntos por año.

En el supuesto de haber trabajado durante el citado periodo en distintas áreas se valorará en cada una de ellas en función del tiempo trabajado, computándose el mismo por años completos.

b5) El desempeño de puestos cuyo contenido de trabajo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo objeto de concurso, se valorará computando los cinco últimos años a razón de 0,20 puntos por año.

Deberá determinarse con carácter previo que puestos de trabajo pueden entenderse directamente relacionados.

La puntuación por los apartados del epígrafe B) será acumulativa con excepción de los apartados b3) y b5) que será excluyente y no podrá superar los 4 puntos.

ARTÍCULO 23. TRASLADOS.

El traslado consiste en el cambio o adscripción de un trabajador/a de una Delegación o Área a otra diferente o entre Servicios de la misma área para ejercer funciones de naturaleza análoga a las desempeñadas, sin que suponga cambio de puesto de trabajo no singularizado.

Los traslados se realizarán mediante el oportuno concurso de carácter interno en los que se garantizarán los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

Será imprescindible haber permanecido dos años en el anterior puesto de trabajo para poder participar en un concurso de traslados.

Los méritos se valorarán por la correspondiente Comisión en la que participará el órgano de Representación Sindical y se celebrarán una vez resuelta la Oferta de Empleo Público del correspondiente año.

Las peticiones de traslados que desee formular el personal municipal se presentarán en el plazo de quince días a partir de la convocatoria del citado concurso. En casos de urgente necesidad este plazo será de 5 días.

No obstante la Alcaldía-Presidencia podrá, motivadamente y siempre que existan necesidades urgentes, dar traslado a todo personal laboral que ocupa puestos no singularizados siempre que no suponga modificación en las condiciones de trabajo. Dicho personal laboral podrán participar en el siguiente concurso de traslados sin tener que esperar el plazo de dos años. Cuando se trate de un cambio dentro del mismo Servicio será competencia de la Jefatura, siempre que se efectúe por necesidades del mismo y motivadamente. Los mismos deberán de comunicarse, para su conocimiento, al responsable político respectivo y al Servicio de Personal.

De todo traslado se dará cuenta al órgano de representación sindical con anterioridad a que éste haya sido resuelto para que emita informe preceptivo sobre el mismo.

ARTÍCULO 24. FORMACIÓN DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE GÁLDAR.

1.- La formación del personal al servicio del Ayuntamiento de Gáldar es un conjunto de actividades dirigidas a incrementar las aptitudes y conocimientos profesionales y a potenciar las actitudes y comportamientos relacionados con la eficacia del funcionamiento municipal.

2.- La formación se desarrollará en tres ámbitos:

a) La formación como complemento de los procesos de selección y promoción.

b) La actualización de los empleados municipales en relación con las funciones que desempeñan en sus respectivos puestos de trabajo y las técnicas utilizadas en ellos.

c) El perfeccionamiento de los empleados municipales en aspectos de la actividad municipal no relacionados estrictamente con su puesto de trabajo.

3.- El ayuntamiento elaborará anualmente, de acuerdo con el órgano de representación sindical, un Plan de Actividades de Formación, destinando los recursos necesarios para su realización. La cantidad destinada a formación no podrá ser inferior al 0,2% del Capítulo 1 del Presupuesto Municipal.

4.- La formación de personal municipal se desarrollará conforme a los principios de igualdad y publicidad, procurándose que alcance al mayor número de categorías y empleados municipales.

5.- Para la selección de los asistentes a las actividades formativas, cuando sea necesaria, se tendrá en cuenta la relación de las mismas con las funciones del puesto de trabajo desempeñado. Subsidiariamente podrán establecerse, de acuerdo con el órgano de Representación Sindical, criterios específicos de selección.

6.- Toda actividad formativa irá precedida, con la suficiente antelación, de una convocatoria pública, en la que se recogerán las circunstancias y condiciones de la actividad, contenidos formativos, destinatarios, número de plazas y aquellos otros extremos que se consideren relevantes.

7.- En materia de formación se estará a lo dispuesto en los acuerdos alcanzados en la Mesa para la Formación Continua en las Administraciones Públicas.

ARTÍCULO 25. CONTRATACIÓN

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, todos los trabajadores se contratarán mediante contrato escrito en el que se establecerá el contenido de la prestación laboral, la categoría profesional, el nivel y el grupo profesional en que el trabajador se encuadre, así como, en su caso, la polivalencia o multivalencia funcional, en ningún caso estos contratos darán lugar a la fijeza en el puesto de trabajo, salvo selección conforme lo dispone el presente Convenio.

La Corporación podrá efectuar contratos de carácter temporal, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12, 13 y 17.3 del Estatuto de los trabajadores y Norma que lo desarrollen.

Los trabajadores, al inicio de su contratación, cumplirán un periodo de prueba, que figurará en su contrato de trabajo de la siguiente duración:

Grupo A	6 meses
Grupo B	6 meses
Grupo C	6 meses
Grupo D	2 meses
Grupo E	2 meses

ARTÍCULO 26. JUBILACIÓN.

La jubilación voluntaria del personal municipal se regirá por lo establecido en las disposiciones legales vigentes aplicables a esta materia.

CAPÍTULO VI. DERECHOS Y DEBERES.

ARTÍCULO 27. LEGISLACIÓN APLICABLE.

El personal laboral municipal se somete en esta materia a lo dispuesto en la Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local; Real Decreto Legislativo 781/86 de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local; Real Decreto 861/86 de 25 de abril, por el que se establece el régimen de retribuciones de los personal laboral de Administración Local; Ley 23/88 de 28 de Julio, de Modificación de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública; Ley 3/89, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo; Ley 22/93, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, de reforma del régimen jurídico de la función pública y de la protección por desempleo; y demás disposiciones que desarrollen la citada legislación y sean de aplicación al personal laboral.

CAPÍTULO VII. RETRIBUCIONES.

La homogeneidad estructural y organizativa requiere un respeto al sustrato retributivo, por lo que las modificaciones que se hagan de la misma, en cuanto afecten al nivel o al estrato, solo pueden tener vía legal a través del Convenio colectivo.

ARTÍCULO 28. RETRIBUCIONES BÁSICAS Y ANTIGÜEDAD.

Las retribuciones del personal laboral del Ayuntamiento de Gáldar serán las siguientes:

Retribuciones básicas. La cuantía de las retribuciones básicas de los personal laboral de Administración Local son las que se fijen para cada uno de los Grupos A, B, C, D y E a que se refiere el artículo 25 de la Ley 30/84 de 2 de agosto, en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año correspondiente.

Las retribuciones básicas están compuestas por el sueldo, trienios y pagas extraordinarias que se devengarán y harán efectivas de conformidad con la legislación aplicable al personal laboral del Estado.

ARTÍCULO 29. COMPLEMENTO DE DESTINO.

Correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe. Los puestos de trabajo se clasifican en 30 niveles conforme a la Ley 30/84, de 2 de agosto. La asignación de niveles y su cuantía viene establecida en el cuadro retributivo relativo a complemento de destino, conforme a lo previsto en la Ley de Presupuestos del Estado, según figura en el Anexo I de este Convenio colectivo.

ARTÍCULO 30. COMPLEMENTO ESPECÍFICO.

Está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrá tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo. Su percepción determina la incompatibilidad en los términos previstos en la Ley 53/84, de 26 de diciembre. Efectuada la valoración de puestos de trabajo conforme a lo previsto en el artículo 4 del Real Decreto 86/86, de 25 de abril, en la cuantía final de este complemento específico se incluyen todos los factores y condiciones particulares de cada puesto de trabajo y la cuantificación del citado complemento será el que figura en el Anexo I.

ARTÍCULO 31. PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Las pagas extraordinarias serán dos al año y se percibirán los primeros 22 días del mes de junio y los primeros 22 días del mes de diciembre junto con la retribución correspondiente a los meses citados. El importe de cada una de ellas, será lo que resulte de sumar el sueldo base, más la antigüedad, más los complementos de destino y específico de una mensualidad.

ARTÍCULO 32. COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD Y GRATIFICACIONES.

El complemento de productividad esta destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador/a desempeñe su trabajo, su cuantía será establecida por resolución de la Alcaldía.

Las gratificaciones retribuyen servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal. En ningún caso podrán ser fijas en su cuantía y periódicas en su devengo. La asignación individual al personal laboral se efectuará por resolución de la Alcaldía

ARTÍCULO 33. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada normalizada de trabajo, éstas no podrán superar las 80 horas anuales, salvo en los supuestos de urgencias, siniestros, eventos festivos en el municipio de Gáldar o fuerza mayor, y su cuantificación serán las que figuren en el anexo II.

En aquellos servicios en los que periódicamente se realicen horas extraordinarias se procederá, por parte de la Corporación y el órgano de representación sindical, a la revisión de las mismas para la creación de empleo o la acomodación de puestos de trabajo, de manera que se evite la realización de aquellas.

ARTÍCULO 34. INDEMNIZACIÓN POR RESIDENCIA

La indemnización por residencia es un concepto retributivo que grava la insularidad y su cuantificación será la que figure en el anexo I.

ARTÍCULO 35. ANTICIPOS.

La Corporación mantendrá un fondo de ayuda con el carácter de social, para la concesión de anticipos a todo el personal municipal considerando como derecho adquirido el sistema actualmente aplicado en esta Corporación. Se concederán anticipos de hasta dos mensualidades que serán reintegradas en dieciséis meses. Estas se concederán por riguroso orden de petición, salvo en los casos excepcionales que deberán ser justificados documentalmente sin estar sometido a turno alguno. No podrá concederse anticipo alguno hasta no haber sido amortizado el anterior. La concesión estos anticipos se realizará por la Delegación de Personal.

No podrá concederse licencia sin sueldo sin haber reintegrado con anterioridad a su concesión la parte del anticipo correspondiente al periodo de licencia que se solicite.

Asimismo no podrá accederse a la concesión de jubilación voluntaria o por incapacidad, sin haber reintegrado con anterioridad la parte del anticipo que le reste por saldar al Excmo. Ayuntamiento, en el momento de la misma.

ARTÍCULO 36. ESTRUCTURA DE LA NÓMINA.

La nómina estará estructurada como mínimo por los siguientes conceptos: - Código o nº rpt de la plantilla

- Nombre y apellidos.
- Puesto que ocupa, nivel y estrato asignado.
- Básicas.
- Antigüedad.
- Complemento de Destino.
- Complemento Específico.
- Complemento de Productividad.
- I.T. en su caso.
- Pagas extraordinarias, los meses de Junio y Diciembre.
- Plus, si los hubiere.
- Horas extraordinarias y gratificaciones, si las hubiere.

En estos últimos conceptos, y en el caso que los hubiere, deberá constar el mes a que corresponde.

ARTÍCULO 37. QUEBRANTO DE MONEDA.

El Ayuntamiento de Gáldar garantizará en todo caso, el quebranto de moneda que se produzca en las ventanillas hasta el límite máximo establecido en la póliza de seguros que a tal efecto se contrate, siempre que no exista conducta dolosa

en el personal laboral encargado de éste Servicio. El importe de la póliza que se contrate cubrirá un importe de 3.005,06 euros.

CAPÍTULO VIII. MEJORAS SOCIALES.

ARTÍCULO 38. GARANTIA

Por el Ayuntamiento se designará, a su cargo la defensa del empleado público que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas, salvo en los casos en que se reconozca en la sentencia culpa, dolo, negligencia o mala fe, y, asimismo, salvo renuncia expresa del propio interesado, o por ser el Ayuntamiento el demandante.

El Ayuntamiento garantizará la adscripción del trabajador que preste sus servicios como conductor, a un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos, en caso de retirada temporal o definitiva del carnet de conducir, cuando la misma se derive del ejercicio de sus funciones, salvo que concurra dolo o mala fe del trabajador.

Cuando lo dispuesto en el párrafo primero de este artículo, la asistencia a juicio sea en los días que el trabajador tenga libre, se le compensará por otro día libre.

ARTÍCULO 39. AYUDAS ESCOLARES.

En los presupuestos del Ayuntamiento de Gáldar se consignará la cantidad necesaria para la concesión de bolsa de estudios a los hijos de los trabajadores que están dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio y que serán abonados anualmente en el mes de octubre y noviembre en las siguientes cantidades:

Guardería de 3, 4 y 5 años	48 euros.
Educación primera obligatoria	96 euros.
Primero y Segundo de la ESO	137 euros.
Tercero y Cuarto de la ESO	172 euros.
Educación Especial	172 euros.
1º y 2º de Bachiller, FP 3 y módulos de la nueva FP	206 euros.
Estudios universitarios	344 euros.

Para disfrutar de estas ayudas será necesario solicitarlo con fecha límite el día 30 de octubre de cada año, aportando certificación oficial de estar matriculado. Esta ayuda se abonará en el mes de octubre respecto al curso que se inicia ese mismo año. En los supuestos de estudios universitarios se admitirá la justificación acreditativa de estar matriculado hasta el 30 de noviembre del mismo año.

En caso de fallecimiento por cualquier causa del trabajador/a se establece una ayuda económica de 1800 euros anuales para los hijos de éste que cursen estudios universitarios, debiendo acreditar la matrícula del curso que inicia y las notas del curso anterior. No se tendrá derecho a dicha ayuda económica si el alumno no aprueba todas las asignaturas de que se compone el año de carrera que cursa.

Las cantidades citadas en el presente artículo serán incrementadas anualmente conforme al aumento que dispone la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año.

En los casos de que los descendientes del trabajador/a, su cónyuge o pareja de hecho, padeciesen algunas de las minusvalías contempladas en el art. 40 del presente Convenio, la entrada y disfrute de los diferentes servicios que pudiera ofertar el Ayuntamiento a través de las Concejalías de Deportes, Cultura, Juventud y Servicios Sociales, u organismos vinculados con éste, será de forma gratuita.

ARTÍCULO 40. OTRAS AYUDAS.

El Ayuntamiento abonará mensualmente la cantidad que se señala a continuación a los trabajadores que tengan en su unidad familiar a cónyuges o hijos con minusvalía física, psíquica o sensorial, justificándose en la forma que legalmente corresponda, conforme a la siguiente escala y hasta que los mismos tengan su propia autonomía laboral:

- Minusvalía de un 33% a un 50%	150,25 euros/mes
- Minusvalía de un 51% a un 65%	180,30 euros/mes
- Minusvalía superior a un 65%	240,40 euros/mes
- Minusvalía psíquica definitiva o permanente	240,40 euros/mes

Estas cantidades son independientes de cualquier otra que por este mismo concepto otorgue cualquier otro organismo público. No obstante, la presente ayuda no le será de aplicación a aquellos familiares que estén desempeñando trabajos retribuidos por cuenta ajena o por cuenta propia.

ARTÍCULO 41. PRESTACIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.

1. El Ayuntamiento, mediante la contratación de un seguro colectivo o directamente hasta tanto no se suscriba la misma,

garantizará a sus trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, cubrir los siguientes riesgos con las cantidades que igualmente se señalan:

Incapacidad permanente parcial	12.000 euros
Incapacidad permanente total	20.000 euros
Incapacidad permanente absoluta	30.000 euros
Gran invalidez	30.000 euros
Muerte por accidente laboral o enfermedad profesional	30.000 euros
Muerte	15.000 euros

2. El Ayuntamiento constituirá, sin coste para los trabajadores, un Plan de Pensiones para el personal laboral incluido dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo equivalente al 1% del salario bruto anual de cada trabajador. Dicho Plan podrá ser compartido por el trabajador/a que así lo desee, aportando al Plan el porcentaje que estime conveniente, que será descontado de sus retribuciones brutas anuales y que se sumará al 1% aportado por el Ayuntamiento con cargo a sus presupuestos.

3. El personal referido en el art. 21.1 del presente Convenio, que por voluntad propia así lo decida y lo permita la Seguridad Social, podrá jubilarse cumplidos los 60 años de edad, siempre que haya trabajado al menos 15 años en el Ayuntamiento, percibiendo un 100% de la cantidad que le reconociera el Instituto Nacional de la Seguridad Social, y el Ayuntamiento abonará en este supuesto la diferencia entre la pensión reconocida por dicho Instituto y el salario real que viniera percibiendo el trabajador. Al cumplir dicho trabajador la edad de jubilación obligatoria, el Ayuntamiento dejará de abonarle dicha diferencia percibiendo únicamente el trabajador la suma que le abone el Instituto.

ARTÍCULO 42. PRÉSTAMOS Y ANTICIPOS REINTEGRABLES.

El Ayuntamiento establecerá un Convenio con una o varias entidades bancarias, para que ésta/s concedan préstamos personales de hasta cinco millones de pesetas al tipo de interés que marque el banco europeo y a devolver hasta en 8 años, sirviendo el Ayuntamiento de intermediarios, de tal manera, que éste le descuenta mensualmente de la nomina del trabajador la cantidad mensual que resulte para amortizar el préstamo y lo liquide a la entidad bancaria que lo haya concedido. El tiempo de devolución será elegido por el trabajador y la entidad bancaria por el Ayuntamiento.

Aquellos trabajadores que le falten menos de 8 años para la jubilación solamente se le concederán por el tiempo de devolución que le falte para llegar a los 65 años.

En el supuesto de jubilación por invalidez, o muerte del trabajador, el banco cancelará el citado préstamo mediante una póliza de seguro que a tal efecto debe firmar el trabajador en el momento de la concesión del citado préstamo.

ARTÍCULO 43. PREMIO POR ANTIGÜEDAD Y POR PERMANENCIA EN LA CORPORACIÓN.

1. Se establece un premio por antigüedad en el ayuntamiento consistente en disfrutar cada año de un número de días libres remunerados equivalentes al número de trienios que tenga el trabajador/a ese año.

Este permiso será comunicado a la unidad de control del servicio de personal y será concedido automáticamente. En caso de que por necesidades del servicio no fuese posible disfrutar del mencionado permiso de una sola vez dentro del mismo año, podrá fraccionarse el mismo dentro del año en que se haya solicitado el permiso.

2. Cuando el trabajador pase a la situación de jubilación, o en su caso, a situación de incapacidad permanente o invalidez, será gratificado con las cantidades que a continuación se señalan, como premio a la permanencia en el Ayuntamiento y conforme al tiempo de antigüedad en el mismo, incrementándose cada año las mismas de acuerdo con el interés legal del dinero:

- De 10 a 20 años en el Ayuntamiento recibirá una gratificación de 3.000 euros.
- De 21 a 30 años en el Ayuntamiento recibirá una gratificación de 6.000 euros.
- Por más de 30 años en el Ayuntamiento recibirá una gratificación de 9.000 euros.

CAPÍTULO IX. ASISTENCIA SANITARIA.

ARTÍCULO 44. ASISTENCIA SANITARIA.

El personal laboral disfrutará de la asistencia sanitaria del régimen general de la Seguridad Social. Anualmente será practicado un reconocimiento médico a todo el personal que preste sus servicios al Excmo. Ayuntamiento de Gáldar, conforme a las peculiaridades de las funciones que desempeña cada uno del diferente personal laboral y además aquellas otras pruebas que el personal laboral solicite.

ARTÍCULO 45. INCAPACIDAD TEMPORAL.

De conformidad con lo establecido en el art. 128 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, tendrán la consideración de situaciones determinantes de I.T.:

- las debidas a enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo.

b) los períodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos.

ARTÍCULO 46. AUXILIO POR LARGA ENFERMEDAD.

En caso de enfermedad común se retribuirá al trabajador/a fijo o indefinido con el 100% de sus retribuciones íntegras hasta tres meses por año natural en situación de I.T.

Cuando se trate de enfermedad grave, accidente, accidente laboral, o por ingreso hospitalario, se le retribuirá con el 100% de las retribuciones íntegras del mes anterior a la baja, hasta su total recuperación o agotamiento de la I.T. (12 meses prorrogables por otros seis meses).

La enfermedad grave ha de ser diagnosticada por un especialista o por un centro de salud u hospitalario.

ARTÍCULO 47. MATERNIDAD.

A efectos de la prestación por maternidad se consideran situaciones protegidas la maternidad, la adopción y el acogimiento previo durante los periodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en el número 3 del ARTÍCULO 30 de la Ley 30/84, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

Serán beneficiarios del subsidio por maternidad los trabajadores por cuenta ajena cualquiera que fuera su sexo, que disfruten de los descansos referidos en el párrafo anterior, siempre que reúnan la condición exigida en el número 1 del artículo 124 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, acrediten un período mínimo de 180 días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al parto o a las fechas de decisión administrativa o judicial del acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

CAPÍTULO X. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

ARTÍCULO 48. NORMATIVA APLICABLE.

En este capítulo se estará a lo dispuesto en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y a los Reglamentos que con posterioridad la desarrollen, a la Orden de 9 de marzo de 1971, por la que se aprobó la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en todo aquello que no haya sido derogado expresamente por la Ley.

Asimismo se estará a lo que disponga la normativa comunitaria en esta materia y a las Normas de Funcionamiento Interno del Comité de Seguridad y Salud Laboral aprobado por unanimidad el 18 de junio de 1996 y que será elevado al Excmo. Ayuntamiento Pleno.

ARTÍCULO 49. COMPOSICIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

El comité estará compuesto por: seis miembros.

Tres delegados de prevención, elegidos por las secciones sindicales representadas.

Tres miembros designados por la Corporación.

Todos ellos presididos por el Concejal Delegado de Personal, actuando de Secretario el que designe el propio comité de seguridad y salud laboral.

ARTÍCULO 50. ASESORAMIENTO Y DEFENSA LEGAL.

El Ayuntamiento garantiza la defensa jurídica de su personal laboral en vía penal, siempre que el hecho derive de actuaciones procedentes del cumplimiento de sus obligaciones laborales. A tal efecto, y para prestar esta defensa, será necesario que exista una acusación por parte del Juzgado correspondiente dirigida en concreto al personal laboral.

En el mismo sentido, se garantiza la asistencia jurídica para el ejercicio de acciones en vía penal o civil para el resarcimiento en aquellos casos que deriven de actos de servicio, previo informe de los Servicios Jurídicos del Ayuntamiento.

La asistencia jurídica y defensa comprenderá el abogado y procurador en su caso.

La elección de abogado y procurador para los casos antes citados, será libre, y para su concesión deberá solicitarse en los servicios jurídicos, aportando los antecedentes que existan e informe del Jefe de Servicio. La resolución será realizada mediante Decreto de la Alcaldía.

La defensa en vía civil y considerando la responsabilidad subsidiaria del Ayuntamiento, correrá a cargo siempre de los servicios jurídicos del Ayuntamiento, o del abogado y procurador en su caso que éste designe, a tenor de lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPÍTULO XI. RÉGIMEN DE VESTUARIO.

CAPÍTULO 51. RÉGIMEN DE VESTUARIO.

En este capítulo se estará a lo dispuesto en el Reglamento de Vestuario del personal de obras, electricistas, etc. De este Ayuntamiento y a modos de valoración se cuantificará a razón de 480,81 euros por trabajador/a y año, siendo obligación del Ayuntamiento el facilitar el vestuario y sus accesorios necesarios para el desempeño de cada una de las específicas funciones que el trabajador precise, o en su defecto abonará a solicitud de este la cantidad establecida.

CAPÍTULO XII. Derechos de Representación, Asociación y Reunión.

El órgano de representación sindical es el órgano interlocutor de los sindicatos que han obtenido representación en el Ayuntamiento de Gáldar ante la Corporación. En las materias que sean objeto de negociación según la Ley 9/87 tomarán parte los sindicatos que hayan obtenido el 10% en las elecciones sindicales de la Administración Local del ámbito de la Provincia de Las Palmas ante la Corporación.

ARTÍCULO 52. EL COMITÉ DE EMPRESA.

1. El Comité de Empresa es el órgano específico de representación del personal laboral, para la defensa y promoción de sus intereses laborales y profesionales.

2. Los miembros del comité de empresa dispondrán cada uno de 40 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación. El presidente y el secretario del comité de empresa y los delegados sindicales dispondrán para el ejercicio de sus funciones sindicales de 35 horas semanales retribuidas y de 30 en el periodo de la jornada de verano.

3. Los representantes sindicales electos y los delegados sindicales podrán hacer acumulación de sus horas sindicales.

No se incluirá en el cómputo de estas horas las que se realicen por intereses de la Corporación en horas de trabajo, ni las referidas al proceso de negociación.

Con cargo a la reserva de 40 horas mensuales los miembros del Comité de Empresa y los delegados sindicales dispondrán de facilidades necesarias para informar durante la jornada laboral y para ausentarse de sus puestos de trabajo.

ARTÍCULO 53. DERECHOS SINDICALES.

El Comité de Empresa, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y la Ley 9/1987, de 12 de Junio, tendrá las siguientes competencias.

1.- Recibir información previa sobre las siguientes cuestiones:

a) En todos los asuntos de personal de esta Corporación a través del Orden del día de la Comisión de Régimen Interior, que se remitirá al Presidente del Comité de Empresa, así como el acta de la sesión anteriormente realizada. El Comité de Empresa podrá expresar periódicamente su opinión sobre dichos asuntos verbalmente o por escrito a través del Delegado de Personal. La Comisión de Régimen Interior podrá convocar al Presidente del Comité de Empresa para que comparezca y aclare su contenido.

b) Recibir información de cuantos datos considere necesarios del Presupuesto Ordinario.

c) En materia de contratación de personal el Ayuntamiento cumplirá las prescripciones contenidas en la legislación vigente y en especial los acuerdos que se adopten fruto de la concertación social.

2.- Ser informado de todas las posibles sanciones a imponer por faltas muy graves, graves y leves, antes de la adopción de la resolución definitiva.

3.- Emitir informe en expedientes que se tramiten a través de la Comisión de Régimen Interior, quedando constancia en dicho expediente del informe emitido por Comité de Empresa.

4.- Otros derechos sindicales.

a) La Corporación pondrá a disposición del Comité de Empresa un local adecuado, con el correspondiente mobiliario en el que puedan desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar entre sí y comunicarse con sus representantes y representados. Igualmente se les facilitará el material necesario.

b) La Corporación facilitará el que todos los centros de trabajo cuenten con tablones de anuncios sindicales, al objeto de facilitar la comunicación de Comité de Empresa y las Secciones Sindicales con sus representados, de modo que aquél pueda utilizarlos para citaciones, comunicaciones e información de contenido sindical o de interés laboral y tendrá autorización para emplear los medios de reproducción gráfica de la Corporación en la forma establecida por los condicionamientos de los mismos. La utilización será libre para Comité de Empresa y las Secciones Sindicales.

c) Las relaciones de Comité de Empresa con el Ayuntamiento, se efectuarán a través del Presidente o del Secretario General de la Sección Sindical a que pertenezca en cuanto a las de la Corporación y con el Jefe de Servicio de Personal en cuanto al aspecto administrativo o técnico del propio Servicio.

d) Los sindicatos que concurrieron como tales a las elecciones sindicales, representados en el Comité de Empresa, dispondrán de un crédito horario de 300 horas mensuales, repartidas en proporción a la representación obtenida. Dichos sindicatos podrán tener dos delegados sindicales.

e) Los sindicatos mayoritarios que cuenten con representación a nivel nacional y además tengan debidamente constituida secciones sindicales en el Ayuntamiento, quienes ostenten los cargos de Secretario General y/o Secretario de Organización dispondrán de 35 horas semanales y de 30 en el periodo de la jornada de verano, para el ejercicio de funciones sindicales.

ARTÍCULO 54. GARANTÍAS PERSONALES.

Los miembros de Comité de Empresa tendrán las siguientes garantías:

a) Ser oído el Comité de Empresa en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante

el tiempo de su mandato y durante los dos años inmediatamente posteriores, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.

b) Expresar individual y colegiadamente con libertad sus opiniones, durante el período de su mandato en la esfera y materias concernientes a su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones de interés profesional, laboral o social, sin más limitaciones que las previstas en las Leyes civiles y penales.

El Comité de Empresa podrá ejercer las acciones administrativas, judiciales y contencioso administrativas en todo lo concerniente al ámbito de sus competencias y en relación a la contratación de personal, computándose los plazos a efectos de recurso desde el día en que Comité de Empresa reciba la notificación del acuerdo.

c) Ningún delegado sindical ni miembro del comité de empresa podrá ser trasladado a otro servicio, ni cambiado de puesto de trabajo durante el desarrollo de sus funciones como representante, ni durante los tres años posteriores a su cese, salvo por voluntad propia. En caso de que existan necesidades de servicio que aconsejen dicho traslado, será preceptivo el informe previo favorable del comité de empresa.

d) Ningún miembro de Comité de Empresa, ni los delegados sindicales, podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, en razón, precisamente, del desempeño de su representación. Salvo las anteriormente señaladas y las que vengan establecidas por la Ley, los representantes de Comité de Empresa no podrán tener ventajas por su condición de representantes durante el período de su mandato y en el transcurso del año siguiente a la terminación de su mandato sindical.

ARTÍCULO 55. DERECHO DE HUELGA.

La Corporación reconocerá el derecho de huelga del personal municipal en los términos establecidos en la Constitución y el resto de las disposiciones legales vigentes sobre esta materia.

ARTÍCULO 56. DERECHO DE REUNIÓN.

1.- Están legitimados para convocar una reunión:

- a) Las organizaciones sindicales, directamente o a través de los delegados sindicales.
- b) Los delegados de personal.
- c) El órgano de representación sindical.
- d) El Comité de Empresa.

2.- Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán dentro del horario de trabajo, de acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y quienes están legitimados para convocar las reuniones a que se refiere el apartado anterior. Sólo podrán concederse autorizaciones hasta un máximo de treinta y seis horas anuales. De éstas, dieciocho corresponderán a Secciones Sindicales y el resto a los Delegados o Junta de Personal.

3.- Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, la convocatoria deberá referirse a la totalidad del colectivo de que se trate, salvo en las reuniones de las Secciones Sindicales.

4.- La Corporación, cuando por trabajar por turnos, insuficiencia de locales o cualquier otra circunstancia extraordinaria, considere que no puede reunirse simultáneamente toda la plantilla con perjuicio de alteración en el normal desarrollo de prestación del servicio, garantizará que las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se consideren como una sola y fechada en el día de la primera reunión.

5.- La reunión o asamblea será presidida por el órgano o persona física que haya solicitado la autorización de aquella, que será responsable del normal funcionamiento de la misma.

ARTÍCULO 57. RELACIONES COMITÉ DE EMPRESA - CORPORACIÓN.

Con el fin de buscar la máxima eficacia en las relaciones entre Comité de Empresa y la Corporación se canalizará a nivel de Comité de Empresa únicamente con el Presidente de la misma o con las personas en quien delegue. A nivel de Secciones Sindicales, con el Secretario General de la Sección Sindical o con quien éste delegue. La solicitud de información, reclamaciones o recursos formulado por Comité de Empresa serán contestados en el plazo máximo de un mes.

ARTÍCULO 58. DISPOSICIONES LEGALES.

Las disposiciones contenidas en el presente Capítulo estarán sometidas en todo momento a lo dispuesto en la Ley 9/87, de 12 de mayo, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de Agosto, de Libertad Sindical.

CAPÍTULO XIV. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

ARTÍCULO 59. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Como consecuencia de lo establecido en el art. 3 de Ley 3/89 en concordancia con el art. 63 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, sobre el respeto a la intimidad del personal laboral y la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, implica la obligada necesidad de sancionar con rigor

cualquier conducta que vulnere la mencionada intimidad o dignidad del personal laboral con la graduación de la falta que cada caso requiera.

ARTÍCULO 60. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente régimen disciplinario será de aplicación al personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Gáldar. El régimen disciplinario establecido en este Convenio se entiende sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal en que pudieran incurrir los trabajadores, la cual se hará efectiva en la forma que determina la Ley.

ARTÍCULO 61. FALTAS DISCIPLINARIAS.

Las faltas cometidas por los trabajadores en el ejercicio de sus cargos se clasificaran atendiendo a su importancia, reincidencia, intención, en leves, graves y muy graves.

1.- Son faltas leves:

- a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo hasta un máximo de diez horas al mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día sin perjuicio de lo establecido en el último párrafo del artículo 19 del presente Convenio.
- c) La incorrección con el público o con el personal municipal.
- d) El descuido o negligencia inexcusable en el ejercicio de sus funciones.
- e) Incumplimiento de las normas de vestuario.
- f) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador, siempre que los mismos no deban ser calificados como falta grave o muy grave.

2.- Son faltas graves:

- a) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo, que acumulada suponga un mínimo de diez horas al mes.
- b) La tercera falta injustificada de inasistencia en un periodo de tres meses, cuando las dos anteriores hubieran sido objeto de sanción por falta leve.
- c) El incumplimiento injustificado de las órdenes e instrucciones de los superiores en el ejercicio previsto de sus facultades directivas, que suponga grave perturbación del Servicio.
- d) El abuso de autoridad en el ejercicio de su cargo.
- e) La grave desconsideración con el público o con el personal municipal.
- f) Causar graves daños en los locales, material o documentos de los Servicios.
- g) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se de alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
- h) La emisión de informes y adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración y no constituyan falta muy grave.
- i) No guardar el debido sigilo respecto de los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilicen en provecho propio.
- j) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- k) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
- l) La reincidencia en la comisión de tres faltas leves dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- ll) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- m) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.
- n) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.

A efectos de lo dispuesto en el presente artículo, se entenderá por mes el periodo comprendido desde el primero al último de cada uno de los doce meses que componen el año.

3.- Son faltas muy graves:

- a) La inasistencia al trabajo sin causa justificada durante más de tres días en el periodo de un mes.
- b) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de sus funciones.
- c) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- d) El abandono injustificado del servicio.

- e) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
- f) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- g) La publicación o utilización indebida de secretos oficiales, así declarados por la Ley, o calificados como tales.
- h) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando de lugar a situaciones de incompatibilidad.
- i) La notoria e injustificada falta de rendimiento del trabajador que comporte inhibición en el cumplimiento de las funciones que tiene atribuidas y después de ser requerido para que cese en dicho comportamiento.
- j) La violación de la neutralidad e independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
 - 1) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio al derecho a la huelga.
 - ll) Los malos tratos de palabra u obra hacia el público o personal municipal.
- m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga, pactados por la representación sindical, siempre y cuando no contradiga lo establecido en la Ley.
- n) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.
- o) El grave abuso de autoridad en el ejercicio del cargo. A este respecto, y entre otros, se contemplarán la emisión de órdenes que violen manifiestamente la normativa vigente, la alegación inveraz de necesidades de Servicio y cualesquiera otras órdenes o instrucciones que ocasionen perjuicios graves al personal o supongan discriminación injustificada respecto de otros compañeros o implique inhibición en el ejercicio de sus funciones o entrañen utilización del personal en beneficio propio.
- p) Las conductas que vulneren la intimidad del trabajador/a y la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

ARTÍCULO 62. SANCIONES DISCIPLINARIAS.

Por razón de las faltas a que se refiere el presente Convenio, podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) Faltas leves:

- Apercibimiento.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a cuatro días.

b) Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cinco días a seis meses.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo no superior a tres años ni inferior a seis meses.
- Despido disciplinario.

ARTÍCULO 63. EXTINCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA.

La responsabilidad disciplinaria se extingue con el cumplimiento de la sanción, muerte o prescripción de la falta o de la sanción, indulto y amnistía.

Si durante la sustanciación del procedimiento sancionador se produjera la pérdida de condición de trabajador del inculpado, se dictará resolución en la que, con invocación de la causa, se declarará extinguido el procedimiento sancionador, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que le pueda ser exigida y se ordenará el archivo de las actuaciones, salvo que por la parte interesada se inste la continuación del expediente. Al mismo tiempo, se dejarán sin efecto cuantas medidas de carácter provisional se hubieren adoptado con respecto al trabajador inculpado.

ARTÍCULO 64.- PRESCRIPCIÓN.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que el órgano encargado de iniciar las diligencias previas a incoar expediente disciplinario tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

La prescripción se interrumpirá por la iniciación del procedimiento, a cuyo efecto la resolución de incoación del expediente disciplinario deberá ser debidamente registrada, volviendo a correr el plazo si el expediente permaneciere paralizado durante más de seis meses por causa no imputable al trabajador sujeto al procedimiento.

ARTÍCULO 65.- TRAMITACIÓN.

En cualquier momento del procedimiento en que el instructor aprecie que una presunta falta puede ser constitutiva de delito o falta penal, lo pondrá en conocimiento de la autoridad que hubiere ordenado la incoación del expediente para su oportuna comunicación al Ministerio Fiscal. Ello no será obstáculo para que continúe la tramitación del expediente disciplinario hasta su resolución e imposición de la sanción si procediera.

No obstante, cuando se trate de hechos que pudieran ser constitutivos de delitos contra el ejercicio de alguno de los derechos de la persona reconocidos por las leyes y de los delitos en el ejercicio de sus cargos, tipificados en los Títulos II y VII libro Segundo del Código Penal, deberá suspenderse la tramitación del expediente disciplinario hasta tanto recaiga resolución judicial. Esta suspensión, cuando sea declarada por la autoridad administrativa, se regulará por lo dispuesto en los artículos 47, 48 y 49 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado y podrá prolongarse durante todo el procedimiento.

ARTÍCULO 66. ORDENACIÓN.

El procedimiento para la sanción de faltas disciplinarias se impulsará de oficio en todos sus trámites. La tramitación, comunicaciones y notificaciones se ajustará en todo lo dispuesto a la Ley 30/92, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

ARTÍCULO 67. INICIACIÓN.

El procedimiento se iniciará siempre de oficio, por acuerdo del órgano competente, bien por propia iniciativa o como consecuencia de orden superior, moción razonada de los subordinados o denuncia.

De iniciarse el procedimiento como consecuencia de denuncia, se comunicará dicho acuerdo al firmante de la misma, y al Comité de Empresa.

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

Será competencia para ordenar el inicio de las diligencias previas o la incoación del expediente disciplinario el Sr. Alcalde.

La incoación del expediente disciplinario podrá acordarse de oficio o a propuesta del jefe del centro o servicio en el que realice sus funciones el trabajador.

En la resolución de la incoación de expediente disciplinario deberá nombrarse instructor y secretario, debiendo comunicarse la misma al inculpado así como las personas designadas para ostentar dichos cargos, con el correspondiente traslado a la representación sindical.

El instructor deberá ser empleado municipal perteneciente al cuerpo o escala de igual o superior grupo al del inculpado. En ningún caso el nombramiento de instructor o secretario recaerá en la persona que propuso la incoación del expediente disciplinario o denunció los hechos objeto del mismo.

En lo relativo a la abstención y recusación de instructor y secretario, se estará a lo dispuesto en los artículos 28 y 29 de la Ley 30/92, de 26 de Noviembre, reguladora del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

La recusación o abstención, una vez efectivas, implicarán la interrupción del plazo de prescripción señalado para la resolución del expediente.

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

La suspensión provisional podrá acordarse preventivamente en la resolución de incoación del expediente y durante la tramitación del procedimiento disciplinado, en los términos y con los efectos señalados en los artículos 47, 48 y 49 de la Ley de Personal laboral Civiles del Estado.

No se podrán dictar medidas provisionales que puedan causar perjuicios irreparables o impliquen violación de derechos amparados por las leyes.

ARTÍCULO 68. DESARROLLO.

Cuando se trate de faltas leves el procedimiento se ciñe a las siguientes fases:

- a) Inicio de las diligencias previas.
- b) Audiencia del presunto inculpado a través de comparecencia.
- e) Resolución sancionadora.

Cuando se trate de faltas graves o muy graves, no se podrán imponer sanciones sino en virtud de expediente al efecto, con arreglo al siguiente procedimiento:

- a) Incoación de expediente disciplinario.

b) Audiencia del presunto inculpado a través de comparecencia. El instructor procederá a evacuar cuantas diligencias se deduzcan de lo alegado en la declaración del compareciente, y ordenará la práctica de cuantas pruebas conduzcan al esclarecimiento de los hechos y a la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción teniendo en cuenta únicamente los hechos denunciados.

A la vista de las actuaciones practicadas y en un plazo no superior a veinte días desde que recibió la declaración del presunto inculpado, el instructor dará a éste el pliego de cargos en el que se reseñarán con precisión los hechos imputados,

fundamentación jurídica en la que se sustentó la imputación de la falta presuntamente cometida, en su caso, y las sanciones que puedan ser de aplicación.

El instructor podrá por causas justificadas solicitar la ampliación del plazo referido en el párrafo anterior. El pliego de cargos deberá redactarse de modo claro y preciso, en párrafos separados y numerados por cada uno de los hechos imputados al trabajador.

El instructor deberá proponer en el momento de elaborar el pliego de cargos, a la vista del resultado de las actuaciones practicadas, el mantenimiento o levantamiento de la medida de suspensión provisional que, en su caso, se hubiera adoptado.

c) El expedientado dispondrá de un plazo de diez días para contestar al pliego de cargos con las alegaciones que tenga por convenientes a su defensa y con la aportación de las pruebas que estime de interés, proponiendo la práctica de cuantas considere necesarios. Dicho plazo podrá ser ampliado en otros diez días a petición del interesado si el instructor lo considera justificado. Para formalizar este trámite se dará vista del expediente al inculpado.

d) Recibida la contestación al pliego de cargos o transcurrido el plazo para presentarlo, el instructor verificará las pruebas presentadas por el inculpado, practicará las propuestas por éste, de ser pertinentes, así como aquellas otras que considere necesarias.

e) El instructor podrá denegar la admisión y práctica de las pruebas para averiguar cuestiones que considere innecesarias, debiendo motivar la denegación.

f) La intervención del instructor en todas y cada una de las pruebas practicadas es esencial y no puede ser suplida por la del secretario, sin perjuicio de que el instructor pueda interesar la práctica de otras diligencias de cualquier órgano de la Administración.

g) Cumplimentadas las anteriores diligencias se dará vista del expediente al inculpado para que en el plazo de cinco días formule las alegaciones que estime oportunas a su defensa.

h) El instructor, dentro de los diez días siguientes, formulará la propuesta motivada de resolución que deberá contener:

1.- Exposición clara y precisa de los hechos, motivando, en su caso, la denegación de la práctica de las pruebas propuestas por el presunto inculpado.

2.- Calificación jurídica de los hechos para determinar la falta que se estime cometida concretándose la responsabilidad del trabajador.

3.- Resolución que se propone.

ARTÍCULO 69. TERMINACIÓN.

La resolución, que pone fin al procedimiento disciplinario, deberá adoptarse en el plazo de diez días, salvo en caso de separación del servicio, y resolverá todas las cuestiones planteadas en el expediente.

La resolución habrá de ser motivada y en ella no se podrán aceptar hechos distintos de los que sirvieron de base al pliego de cargos ya la propuesta de resolución, sin perjuicio de su distinta valoración jurídica.

El órgano competente para imponer la sanción podrá devolver el expediente al instructor para la práctica de las diligencias que resulten imprescindibles para la resolución. En tal caso, antes de remitir de nuevo el expediente al órgano competente para imponer la sanción, se dará vista de lo actuado al trabajador inculpado, a fin de que en el plazo de diez días alegue cuanto estime conveniente.

El Alcalde será el órgano competente para la imposición de las sanciones disciplinarias, a propuesta del instructor del expediente, siendo necesaria la ratificación por el Excmo. Ayuntamiento Pleno, cuando se trate de despido.

En la resolución que ponga final procedimiento disciplinario deberá determinarse con toda precisión la falta que se estime cometida, señalando los preceptos en que aparezca recogida la clase de falta, el trabajador responsable y la sanción que se impone, haciendo expresa declaración en orden a las medidas provisionales adoptadas durante la tramitación del procedimiento.

Si la resolución estimare la inexistencia de falta disciplinaria o la de responsabilidad para el trabajador inculpado hará las declaraciones pertinentes en orden a las medidas provisionales.

La resolución deberá ser notificada al inculpado, con expresión del recurso o recursos que quepan contra la misma, el órgano ante el que han de presentarse y plazos para interponerlos.

Si el procedimiento se inició como consecuencia de denuncia, la resolución deberá ser notificada al firmante de la misma.

Las sanciones disciplinarias se ejecutarán según los términos de la resolución en que se imponga, y en el plazo máximo de un mes, salvo que, cuando por causas justificadas, se establezca otro distinto en dicha resolución.

Las sanciones disciplinarias que se impongan a los trabajadores se anotarán en el Registro Central de Personal, con indicación de las faltas que lo motivaron.

ARTÍCULO 70. CANCELACIÓN.

La cancelación de estas anotaciones se producirá de oficio o a instancia del interesado transcurridos dos o seis años desde el cumplimiento de la sanción, según se trate de faltas graves o muy graves no sancionadas con la separación del servicio. La anotación de sanciones por la comisión de faltas leves se cancelará a petición del interesado a los seis meses de su fecha.

ARTÍCULO 71. MODIFICACIÓN DEL CONVENIO.

La modificación de los artículos 1, 21, 41.3, 71 y de la disposición adicional tercera de este convenio, requerirá para su validez y eficacia la ratificación de la mayoría absoluta del personal al que se refiere el apartado primero del artículo 21.

Para ello el Presidente del Comité de Empresa convocará a dicho personal con al menos cuarenta y ocho horas de antelación mediante anuncios en los tablones de los centros de trabajo, siendo necesario la asistencia de al menos el cincuenta por ciento de tal personal.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. DENOMINACIONES.

Cuando en el presente Convenio se alude al término trabajador, debe entenderse referido tanto a los trabajadores como a las trabajadoras.

Cuando en el presente Convenio se menciona las denominaciones de los parientes consanguíneos de los trabajadores, ha de entenderse referido también a los parientes por afinidad hasta segundo grado. Igualmente, se entenderá por cónyuge, la persona a quien se halle ligado al trabajador de forma permanente por vínculo legal o por análoga relación de afectividad, no pudiendo establecerse discriminación por razón de sexo. En este último caso, deberá ser acreditado con un certificado de convivencia a los efectos oportunos.

Análogamente, se entenderá por disminuido físico, psíquico o sensorial, a toda persona que reúna los requisitos establecidos en el R.D. 383/1984, de 1 de Febrero, y O.M. de 8 de Marzo de 1984, debiendo aportar el certificado oficial establecido.

Para lo no contemplado en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en cualquier otra Disposición legal, Decreto, Ley, Orden Ministerial, acuerdo o pacto ya sea anterior o posterior a la firma del presente Convenio y que sea en beneficio de todos y cada uno de los trabajadores del Excmo. Ayuntamiento de Gáldar.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DE SERVICIO.

El trabajador tendrá derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones, cuyo objeto sea resarcirles de los gastos se vean precisados a realizar por razón del servicio ya tal efecto se determinan los conceptos siguientes:

DIETAS. Se entenderá por dieta la cantidad diaria devengada para satisfacer los gastos que origine la estancia y manutención fuera del término municipal de Gáldar, los cuales han de justificarse documentalmente, así como los derivados de asistencia a cursos, jornadas, congresos, certámenes, etc., siempre que éstos tengan relación con el puesto de trabajo que ocupa, o tengan relación con las funciones de la administración local o de la actividad sindical, abonándose, con antelación y en las cuantías siguientes:

EN OTRAS ISLAS DIFERENTE A ESTA ISLA

Transporte	Alojamiento	Manutención
110,00 euros	60.00 euros/día	40.00 euros/día

EN LA PENINSULA

Transporte	Alojamiento	Manutención
240,04 euros	90.15 euros/día	60.10 euros/día

El abono de las dietas, debidamente justificado el desplazamiento y su duración, será íntegro y por adelantado.

KILOMETRAJE. Los desplazamientos necesarios por razón del puesto de trabajo, se realizará en todo caso haciendo uso de los vehículos oficiales del Ayuntamiento.

Con carácter excepcional, los empleados que, previa autorización y no siendo posible la utilización de vehículos oficiales, utilicen su vehículo para desplazamientos por razón del puesto de trabajo que ocupan, serán indemnizados con la cantidad de 0,18 euros por kilómetro para automóviles y de 0,09 euros por kilómetros para ciclomotores y motocicletas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. INDEMNIZACIÓN POR EXTINCIÓN LABORAL.

La extinción de la relación laboral del personal municipal indefinido anterior a la entrada en vigor del Estatuto Básico del Empleado Público como consecuencia de la causa prevista en la letra b) del artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, dará derecho al trabajador a una indemnización económica equivalente a 35 días por año de servicio. Además, el personal afectado tendrá derecho a percibir mensualmente un complemento económico por parte del Ayuntamiento que cubra la diferencia entre el salario neto mensual hasta ese momento cobrado y lo que se perciba mensualmente como prestación por desempleo, hasta el tiempo máximo de ésta.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. RENEGOCIACIÓN DE ARTÍCULOS ANULADOS.

En caso de anulación o nulidad parcial o total de algún artículo o disposición de este convenio, las partes legítimas se obligarán a negociar y alcanzar un acuerdo de forma que el artículo o disposición quede redactado sin la causa que motivó dicha anulación o nulidad, disponiendo para ello de un plazo máximo de un mes desde que sea firme tal anulación o nulidad. Transcurrido este plazo sin lograrse tal acuerdo, entrará automática e inmediatamente en vigor el derecho a que en caso de enfermedad común se retribuirá al trabajador con el 100% de sus retribuciones íntegras hasta tres meses por año natural en situación de incapacidad temporal.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. FUNCIONARIZACIÓN.

1. El personal municipal laboral fijo existente con anterioridad a la entrada en vigor del Estatuto Básico del Empleo Público que esté desempeñando funciones de personal funcionario en el Ayuntamiento, tendrá derecho a participar en un proceso selectivo de promoción interna convocado por el sistema de concurso-oposición para convertir su plaza de laboral en funcionario, de forma independiente o conjunta con los procesos selectivos de libre concurrencia, en aquellos Cuerpos y Escalas a los que figuren adscritos las funciones o los puestos que desempeñe, siempre que posea la titulación necesaria y reúna los restantes requisitos exigidos, debiendo valorarse a estos efectos como mérito los servicios efectivos prestados en su condición de laboral.

La participación en el proceso de funcionarización será voluntaria. La clasificación de un puesto de trabajo como funcional no implicará el cese del laboral que lo viniera desempeñando, que podrá permanecer en el mismo sin menoscabo alguno de sus expectativas de promoción profesional. En igual situación quedarán los que no superen el proceso de funcionarización.

2. Lo previsto en el párrafo anterior será también de aplicación, de forma excepcional y por una única vez en el Ayuntamiento de Gáldar, al personal laboral indefinido, de acuerdo con la equiparación establecida a estos efectos en la Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 12 de febrero de 2007. No obstante, la no participación o la no superación de este personal del proceso de funcionarización implicará que continuará siendo personal indefinido no fijo.

3. Para llevar a cabo el proceso de funcionarización, el Ayuntamiento recogerá en la plantilla o en la relación de puestos de trabajo (R.P.T.) los puestos a funcionarizar por promoción interna. La R.P.T., la oferta de empleo público relativa a estas plazas y las bases del concurso-oposición se negociarán con el Comité de Empresa, precisándose el informe favorable de éste antes de su aprobación por el órgano municipal competente.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA. MEDIDAS DE CONTENCIÓN EN PERSONAL.

1. Se establece la suspensión de las contrataciones de nuevo personal hasta el 31 de marzo de 2011, salvo contratación de personal temporal para realizar sustituciones necesarias.

2. Se establece la suspensión temporal de la oferta de empleo público relativa a las plazas ocupadas por el personal laboral indefinido hasta la reducción de la actual deuda municipal en al menos 1/5, salvo cuando se trate del supuesto previsto en la disposición transitoria primera de este convenio o cuando se trate de trabajadores indefinidos objeto de conversión en fijo que soliciten que su plaza sea sacada a oferta de empleo público.

3. Las ayudas escolares recogidas en el art. 39 de este convenio se suspenderán hasta abril de 2011.

4. Las indemnizaciones por incapacidad y muerte previstas en el artículo 41.1 de este convenio sufrirán una reducción del 30% de lo allí establecido hasta el 31 de marzo de 2011. En el caso de que por la reducción mencionada la indemnización a abonar sea inferior a la recogida en la póliza contratada, se estará a las cantidades recogidas en ésta.

5. El plan de pensiones previsto en el art. 41.2 de este convenio comenzará a funcionar en el mes de diciembre de 2011, sin que sea exigible por los trabajadores las cantidades adeudadas anteriores a esta fecha y no abonadas por el Ayuntamiento.

6. El Ayuntamiento deja sin efecto lo adeudado por el personal municipal en concepto de complemento específico pagado de más durante enero de 2007 a febrero de 2009, comprometiéndose los afectados a retirar las reclamaciones y procedimientos judiciales entablados en relación con este asunto.

7. La incapacidad temporal por enfermedad común retribuida de tres meses prevista en el art. 46 de este convenio se fija en un mes hasta el 31 de marzo de 2011.

8. El personal laboral experimentará una retención del salario neto mensual, incluidas pagas extraordinarias, y una correlativa reducción de la jornada de trabajo desde el 1 de julio de 2009 al 31 de diciembre de 2010, en los términos siguientes:

Hasta 1.000 euros, una retención del 3%.

De 1.001 a 1.500 euros, una retención del 5%.

De 1.501 a 2.000 euros, una retención del 6,5%.

De 2.001 a 2.500 euros, una retención del 8,5%.

Más de 2.500 euros, una retención del 10%.

El tiempo de reducción de la jornada de trabajo se acumulará en días, pudiéndose disfrutar junto con el periodo vacacional. La solicitud de los días libres escogidos por el trabajador se comunicará al jefe de servicio y será concedido automáticamente, salvo motivadas necesidades de servicio.

El personal laboral que lo solicite expresamente antes del 31 de diciembre de 2009 podrá sustituir la reducción de la jornada de trabajo por la devolución de la cantidad retenida. La devolución se producirá a partir de enero de 2012 y se repartirá en 24 mensualidades iguales, sin aplicación de interés alguno, salvo en caso de incumplimiento de los plazos de devolución aquí previstos, que entonces se aplicará el interés legal del dinero. No obstante, mediante acuerdo entre el Ayuntamiento y el Comité de Empresa podrá reducirse dichos plazos.

También por acuerdo entre el Ayuntamiento y el Comité de Empresa podrá reducirse el plazo de vigencia de esta medida.

9. Los trabajadores que a la entrada en vigor de este convenio tengan 65 años o más, pasarán a la situación de jubilación forzosa.

10. A partir del 1 de agosto de 2009, el Ayuntamiento constituirá un equipo de trabajo, formado por miembros de la Corporación, técnicos municipales y representación sindical, con el objetivo de estructurar el Ayuntamiento de manera que se optimicen los recursos humanos con mayor eficacia y eficiencia, incluida la movilidad del personal.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA. JUBILACIÓN ANTICIPADA.

1. El personal que voluntariamente y a la entrada en vigor del presente convenio tenga entre 60 y 64 años y cumpla con los requisitos exigidos por la legislación vigente en materia de seguridad social (situación de alta, periodos de cotización, periodos de carencia, etc.) accederá a la prestación de jubilación del régimen general de la Seguridad Social, en cualquiera de sus formas previstas.

2. Dicho personal extinguirá su contrato de trabajo por causa de acogimiento a esta medida.

3. Desde la fecha inicial de entrada en vigor de este convenio, y sólo para los trabajadores que a la entrada en vigor tengan entre 58 y 60 años, y no a los anteriores, pasarán voluntariamente a un plan de prejubilación y tendrán derecho a percibir un complemento tal que sumado a las prestaciones públicas de desempleo (prestaciones contributivas y, en su caso, no contributivas), alcance el 90% del salario neto pensionable percibido por el trabajador a la fecha de aplicación inicial de la medida. El salario neto pensionable será el percibido por el trabajador, una vez descontados los importes correspondientes a retenciones por IRPF, cuotas de cotización a la Seguridad Social y conceptos salariales variables, tales como horas extraordinarias, etc.

Este apartado 3 estará supeditado a que la Seguridad Social permita la suscripción de un Convenio Especial

4. Las compensaciones económicas establecidas en el número anterior se extenderán hasta el momento en el que el trabajador afectado pueda acceder a la prestación de jubilación del Régimen General de la Seguridad Social con el 100% de la prestación que teóricamente le habría correspondido si el trabajador hubiera tenido 65 años a la fecha de aplicación inicial de la medida.

5. Durante el periodo de tiempo en el que el trabajador se encuentre a la espera de su jubilación efectiva en el Régimen General de la Seguridad Social, una vez agotados los periodos de prestaciones económicas públicas de desempleo, el Ayuntamiento abonará, a su cargo, el importe correspondiente al Convenio Especial con la Seguridad Social, a efectos de mantener las bases de cotización al citado Régimen General. El trabajador deberá acreditar, mensualmente, el ingreso efectivo de las citadas cotizaciones.

6. La pérdida de prestaciones públicas (desempleo contributivo o asistencial; deficiencias en el ingreso efectivo de cotizaciones, etc), por causa distinta al cumplimiento por el trabajador de las obligaciones establecidas en la presente disposición, no podrán determinar aumento de cargas o gravámenes para el Ayuntamiento.

7. Los trabajadores afectados por la presente medida podrán prestar servicios por cuenta ajena siempre que: a) se respete la legislación laboral y de Seguridad Social vigente; b) se mantengan las bases y niveles de cotización al Régimen General de la Seguridad Social, en forma tal que, no se perjudiquen ni minoren los derechos a las prestaciones de jubilación, en los términos, cuantías y periodos establecidos en la presente disposición; c) y la prestación de servicios no se realice para otros Ayuntamientos, Organismos de la Administración Pública, Estatal, Autonómica o local, o para Empresas colaboradoras o contratistas del propio Ayuntamiento de Gáldar o de cualquiera de las Administraciones citadas.

8. El trabajador, en el momento inicial de aplicación de la presente medida, tendrá derecho a conocer un estudio con valor estimativo, individualizado y pormenorizado del desarrollo y cadencia de pagos e ingresos. A tal efecto el trabajador vendrá obligado a aportar, con la suficiente antelación, la documentación e información necesarias para la realización de dichos cálculos.

9. En el momento inicial de aplicación de la medida y extinción del contrato de trabajo, el trabajador tendrá derecho a percibir la oportuna liquidación de haberes devengados.

10. En caso de fallecimiento del trabajador, desde la fecha inicial de aplicación de la medida, y hasta su acceso a la prestación de jubilación del Régimen General de la Seguridad Social en las condiciones y términos comprometidos en el presente

documento, su viuda o huérfanos con derecho a prestaciones públicas por tales contingencias, tendrá derecho a seguir percibiendo, mes a mes, el importe del último complemento percibido por el fallecido con cargo al Ayuntamiento y hasta la fecha estimada en la que aquel habría accedido a la situación de jubilación, de acuerdo con lo establecido en la presente disposición.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA.

Queda derogado el Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Gáldar publicado en el B.O.P. de Las Palmas de 7 de junio de 2002, así como la totalidad del acuerdo de modificación del mismo de fecha 25 de octubre de 2006 y publicado en el B.O.P. de Las Palmas de 12 de enero de 2007.

ANEXO I. TABLA SALARIAL. AÑO 2009.

Grupo	C.D.	C.E.	S.Base	Antig.	C.Destino	C.Específico	Residencia
A1	23	56	1157,75 euros	44,48 euros	573,39 euros	1112,67 euros	170,99 euros
A2	20	48	982,62 euros	35,59 euros	460,35 euros	947,30 euros	133,74 euros
B	18	22	852,81 euros	31,04 euros	414,31 euros	511,08 euros	115,21 euros
C1	17	20	732,47 euros	26,71 euros	389,80 euros	421,95 euros	115,21 euros
C2	16	18	598,92 euros	17,84 euros	389,78 euros	379,76 euros	93,15 euros
E	14	12	547,76 euros	13,38 euros	319,29 euros	266,75 euros	86,76 euros
Jefe de Servicio					875,58 euros	1312,05 euros	
Jefe de Sección					650,11 euros	1273,49 euros	
Jefe de Negociado					535,05 euros	983,03 euros	

ANEXO II. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Grupo A 19 euros/hora.

Grupo B 18 euros/hora.

Grupo C 17 euros/hora.

Grupo D 16 euros/hora.

Grupo E 15 euros/hora.

ANEXO III. PLUSES.

a) PLUS DE NOCTURNIDAD. Se establece este plus para el trabajador que, por razones excepcionales y puntuales prestara, con su conformidad, su jornada laboral en horario nocturno.

Grupo A 32 euros.

Grupo B 29 euros.

Grupo C 26 euros.

Grupo D 23 euros.

Grupo E 21 euros.

b) PLUS DOMINICAL. Se establece este plus para el trabajador que, por razones excepcionales y puntuales del servicio prestara, con su conformidad, su jornada laboral en domingo.

Grupo A 80 euros.

Grupo B 75 euros.

Grupo C 70 euros.

Grupo D 65 euros.

Grupo E 60 euros.

c) PLUS DE TOXICIDAD. Se establece este plus por importe líquido mensual de 120 euros para todo el personal laboral que por las especificidades de su puesto de trabajo manipulen productos tóxicos y estén expuestos a emanaciones de gases, vapores, olores o radiaciones de la misma naturaleza.