

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL FIJO DEL ILUSTRE AYUNTAMIENTO
DE LA VILLA DE FIRGAS**



ÍNDICE
CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL FIJO DEL ILUSTRE AYUNTAMIENTO
DE LA VILLA DE FIRGAS



ÍNDICE

Capítulo Primero: Disposiciones Generales.

- Artículo 1.- Ámbito funcional.
- Artículo 2.- Ámbito personal.
- Artículo 3.- Ámbito territorial.
- Artículo 4.- Ámbito temporal.
- Artículo 5.- Prórroga.
- Artículo 6.- Comisión Paritaria de Interpretación, Seguimiento, Control y Desarrollo.
- Artículo 7.- Cláusula de garantía "Ad personam".
- Artículo 8.- Condición más beneficiosa.
- Artículo 9.- Criterio de Interpretación.

Capítulo Segundo: Condiciones Económicas.

- Artículo 10.- Clasificación profesional del personal laboral.
- Artículo 11.- Organización y relación de puestos de trabajos.
- Artículo 12.- El grado personal.
- Artículo 13.- Registro de personal.
- Artículo 14.- Régimen económico: Conceptos retributivos, retribuciones, cuantías y régimen de homologación.
- Artículo 15.- Cláusula de revisión salarial.

Capítulo Tercero: Tiempo de Trabajo.

- Artículo 16.- Calendario laboral.
- Artículo 17.- Jornada de trabajo.
- Artículo 18.- Horario de trabajo.

Capítulo Cuarto: Vacaciones, Licencias, Permisos y Excedencias.

Sección primera: Vacaciones

- Artículo 19.- Vacaciones.

Sección segunda: Licencias.

- Artículo 20.- Regulación.
- Artículo 21.- Licencia por matrimonio.
- Artículo 22.- Licencia por gestación, alumbramiento y lactancia.
- Artículo 23.- Licencia por enfermedad o accidente. Auxilio económico por larga enfermedad.
- Artículo 24.- Protección de la maternidad.
- Artículo 25.- Justificación de ausencias.
- Sección tercera: Permisos retribuidos.
- Artículo 26.- Permisos por causas tasadas.
- Artículo 27.- Otros permisos.
- Artículo 28.- Permiso por asuntos propios.

Sección cuarta: Excedencias.

- Artículo 29.- Excedencia voluntaria.
- Artículo 30.- Excedencia forzosa.

Capítulo Quinto: Acceso, Promoción interna, Movilidad y Derecho de Opción.

Sección Primera: Acceso.

- Artículo 31.- Normas generales.
- Artículo 32.- Acceso de minusválidos.

Sección Segunda: Promoción interna.

- Artículo 33.- Normas generales.
- Artículo 34.-

Sección Tercera: Movilidad.

- Artículo 35 - Movilidad funcional.

Sección Cuarta: Derecho de opción.

- Artículo 36.- Derecho de opción.

Capítulo Sexto: Formación del Personal Laboral al Servicio del Ayuntamiento.

Artículo 37.- Formación y reciclaje.

Capítulo Séptimo: Prestaciones Sociales.

Artículo 38.- Ayuda por natalidad.

Artículo 39.- Subsidio por hijos minusválidos, disminuidos físicos y psíquicos.

Artículo 40.- Seguro de vida.

Artículo 41.- Accidentes de trabajo.

Artículo 42.- Seguro de accidentes de trabajo.

Artículo 43.- Ayudas médico-farmacéutica de carácter general.

Artículo 44.- Plan de pensiones.

Artículo 45.- Contingencias de jubilación o viudedad.

Artículo 46.- Anticipos reintegrables.

Artículo 47.- Asistencia letrada.

Artículo 48.- Seguro médico.

Artículo 49.- Fondos social, cultural y deportivo de los trabajadores/as.

Artículo 50.- Ayudas para estudios.

Artículo 51.- Becas para huérfanos de trabajadores fallecidos en activo.

Artículo 52.- Ayuda a la nupcialidad.

Artículo 53.- Asesoramiento y defensa legal.

Capítulo Octavo: Seguridad y Salud.

Artículo 54.- Definiciones en materia de seguridad y salud.

Artículo 55.- Actividades tóxicas, penosas y peligrosas.

Artículo 56.- Comité de seguridad y salud.

Artículo 57.- Composición del comité de seguridad y salud.

Artículo 58.- Competencias de los delegados de prevención.

Artículo 59.- Competencias y facultades del comité de seguridad y salud.

Artículo 60.- Régimen de funcionamiento del comité de seguridad y salud.

Artículo 61.- Reconocimiento médico.

Artículo 62.- Uniformidad, indumentaria y material de trabajo.

Capítulo Noveno: Acción Sindical.

Artículo 63.- Normativa de aplicación.

Artículo 64.- Comité de empresa.

Artículo 65.- Secciones sindicales.

Artículo 66.- Derechos sindicales.

Artículo 67.- Garantías personales.

Artículo 68.- Derecho de huelga.

Artículo 69.- Derecho de reunión.

Capítulo Décimo: Régimen Disciplinario.

Artículo 70.- Competencias y procedimiento.

Artículo 71.- Faltas.

Artículo 72.- Sanciones.

Artículo 73.- Revisión de sanciones.

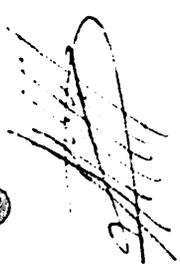
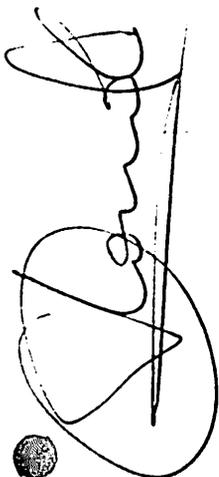
Artículo 74.- Prescripción de las faltas.

Disposiciones Adicionales.

Disposición Transitoria.

Disposición Derogatoria.

Disposición Final.



CAPÍTULO PRIMERO: DISPOSICIONES GENERALES.

ARTÍCULO 1.- Ámbito funcional.

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo, para todo el personal laboral fijo del Ilustre Ayuntamiento de la Villa de Firgas incluido en su ámbito de aplicación.

ARTÍCULO 2.- Ámbito personal.

1. El presente Convenio será de aplicación al personal laboral fijo del Ilustre Ayuntamiento de la Villa de Firgas, contratado con cargo al puesto de trabajo incluido en la plantilla de personal laboral fijo.

2. Quedan excluidos del mismo el personal laboral que preste sus funciones en la empresa municipal; el personal laboral temporal o eventual que preste sus funciones en este Ayuntamiento, el personal adscrito a convenios de financiación a través de Fondos Europeos, Servicio Canario de Empleo-Corporaciones Locales, Cabildos, Gobierno de Canarias y otras administraciones públicas u organismos oficiales, así como los alumnos-trabajadores de escuelas taller, casas de oficios o talleres de empleo que dependan del Ayuntamiento.

ARTÍCULO 3.- Ámbito territorial.

El presente Convenio se aplicará al personal al que se refiere el artículo primero, cualquiera que sea la ubicación de la dependencia, departamento o servicio al que esté adscrito, considerándose a tal efecto el Ayuntamiento como una única unidad de trabajo.

ARTÍCULO 4.- Ámbito temporal.

1.- El presente Convenio desplegará sus efectos, con carácter retroactivo, desde el día 01/01/2007 hasta el día 31/12/2010, sin perjuicio de que para las materias reguladas por algunos de los artículos incluidos en el mismo pueda recogerse un ámbito temporal diferente, que tendrá preferencia sobre el general establecido en este artículo.

El presente Acuerdo tendrá vigencia desde la fecha de publicación en el B.O.P., o al mes desde la fecha de su firma, si bien sus efectos económicos derivados de la aplicación de los preceptos contenidos en el presente Acuerdo, lo serán a partir del 01/01/07, salvo que en el correspondiente artículo se dispongan otros efectos.

2.- El presente Convenio se considerará denunciado total o parcialmente por cualquiera de las partes firmantes con un mes de antelación a la fecha de la terminación de su vigencia, debiéndose constituir la Comisión Negociadora en fecha no posterior a los quince días naturales a partir de la denuncia.

Durante el tiempo que medie entre la fecha de la denuncia y la entrada en vigor de los aspectos revisados del nuevo Acuerdo, el presente continuará vigente en su totalidad.

ARTÍCULO 5.- Prórroga.

Este convenio se considerará tácitamente prorrogado por periodos bianuales sucesivos salvo que hubiese denuncia expresa de cualquiera de las partes en el plazo previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 6.- Comisión paritaria de Interpretación, Seguimiento, Control y Desarrollo.

1.- En el plazo de un mes, a partir de la fecha de aprobación del Convenio, se constituirá una Comisión de Interpretación, Seguimiento, Control y Desarrollo, en su caso, de las normas contenidas en el mismo.

2.- La composición de esta Comisión de Interpretación y Seguimiento será la siguiente:

- Un Presidente, con voz y voto, que será, en todo caso, el Alcalde Presidente de este Ilustre Ayuntamiento, o la persona en quien éste delegue, genéricamente o para una sesión determinada, la Presidencia de la Comisión.

- Un Secretario, con voz pero sin voto, que será designado por la Alcaldía Presidencia.

- Tres vocales designados por el personal laboral de este Ayuntamiento directamente o través del Comité de Empresa, que podrán ser, o bien los delegados de personal laboral, o bien miembros de Secciones sindicales constituidas por este personal con representación en este Il. Ayuntamiento.

- Dos vocales designados por el Pleno en representación del Ayuntamiento. Todos ellos tendrán voz y voto en la Comisión.

Ambas representaciones podrán contar cada una con la asistencia de un asesor en las reuniones que se celebren.

3.- La Comisión de Interpretación y Seguimiento tendrá las siguientes FUNCIONES:

- Vigilancia y seguimiento de lo pactado en el presente Convenio.

- Interpretación de las cláusulas del Convenio sobre las que surjan discrepancias. Cuando surjan discrepancias por parte de algún Jefe de Departamento, superior jerárquico o empleado público, en cuanto a la aplicación o interpretación del contenido del presente acuerdo y sus anexos, este deberá remitir escrito haciendo constar sus discrepancias, debiendo resolver al respecto la comisión y los efectos que de ésta emanen serán vinculantes.

- Facultad de conciliación previa y arbitraje en los conflictos colectivos. El procedimiento para la designación de árbitros y desarrollo del arbitraje será estudiado y propuesto por la Comisión de Seguimiento del Pacto.

- Negociación de los planes de formación, promoción interna, movilidad y traslados.

- Negociación, con carácter previo a la aprobación de los presupuestos municipales, de la actualización de la plantilla, la mejora de las retribuciones básicas y complementarias que corresponda aplicar a cada puesto de trabajo, la elaboración de la relación de los puestos de trabajo, así como aquellas materias que afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones de los empleados públicos laborales y sus representación sindical con el Ayuntamiento.

4.- El régimen de funcionamiento de la Comisión de Interpretación y Seguimiento será el siguiente:

- Se reunirá, con carácter ordinario, el día 15 de Septiembre y 15 de Marzo o día laboral más próximo, y con carácter extraordinario siempre que lo soliciten al menos la mitad de sus miembros permanentes o cuando la Alcaldía Presidencia lo considere oportuno. Para quedar constituida válidamente la Comisión Paritaria será necesaria la presencia como mínimo de la mitad más uno de los integrantes de la misma.

- Las convocatorias se realizarán, por la Presidencia, con cuarenta y ocho horas de antelación, para las sesiones ordinarias, y con veinticuatro horas de antelación, para las sesiones extraordinarias.

En ellas se hará constar el Orden del Día de los temas a debatir, que estará integrado por todos aquellos asuntos cuyo tratamiento haya sido solicitado por los integrantes de la Comisión a la Presidencia, por Registro General y con una antelación mínima de cuatro días hábiles para las sesiones ordinarias y un día hábil para las extraordinarias, así como por los que ésta considere oportuno incluir. Asimismo podrá incorporarse un apartado denominado "Asuntos de Urgencia", en el que se entenderán comprendidos todos aquellos temas que no hayan podido ser incluidos en el Orden del Día y para cuyo tratamiento en la Comisión será necesaria la previa aprobación de la urgencia, por mayoría absoluta, por los asistentes a la misma. Si no resultase aprobada la urgencia del asunto a tratar, éste deberá ser incluido en el Orden del Día de la siguiente sesión.

- Los acuerdos de la Comisión tendrán la denominación de "Dictamen", y serán preceptivos y de carácter vinculante, jurídicamente, para la Corporación y para la Alcaldía Presidencia. En cualquier caso, el Comité de Empresa y/o las secciones sindicales o representantes de los trabajadores firmantes se comprometen por el presente Convenio a colaborar con la Corporación en el logro de mayores niveles de eficacia en el servicio al ciudadano.

ARTÍCULO 7.- Cláusula de garantía "Ad Personam".

Se respetarán las situaciones personales que excedan de las condiciones pactadas en el presente acuerdo, manteniéndose estrictamente "ad personam" mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de sucesivos acuerdos.

ARTÍCULO 8.- Condición más beneficiosa.

Las mejoras que, por disposición legal o reglamentaria del Estado o de la Comunidad Autónoma, se establecieran durante la vigencia del presente acuerdo serán de aplicación automática en los términos previstos en las mismas y formarán parte del mismo, conforme al principio de norma más favorable o condiciones más beneficiosas.

Todas las condiciones económicas o de otra clase incluidas en este acuerdo, estimada en su conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones implantadas actualmente en el Ayuntamiento que impliquen condiciones más beneficiosas con relación a las aquí pactadas, subsistirán como garantía personal para los que vengán disfrutando de ellas.

ARTÍCULO 9.- Criterio de interpretación.

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 SEGUNDO: CONDICIONES ECONÓMICAS.

ARTÍCULO 10.- Clasificación profesional del personal laboral.

La clasificación profesional tiene por objeto la determinación y definición de los diferentes grupos y categorías profesionales que puedan ser asignadas a los trabajadores de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, el puesto de trabajo y funciones que efectivamente desempeñen.

Las categorías y clases de personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio se agruparán en los siguientes grupos:

- Grupo profesional 1: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales que ejercen sobre uno o varios sectores de la actividad, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad. Formación: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalentes.

- Grupo profesional 2: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico; integran, coordinan o supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores; se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales. Formación: Título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o equivalentes.

- Grupo profesional 3: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan funciones con alto grado de especialización y que integran, coordinan o supervisan la ejecución de varias tareas homogéneas o funciones especializadas que requerirán una amplia experiencia y un fuerte grado de responsabilidad en función de la complejidad del organismo y aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exija habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores de grupos profesionales inferiores. Normalmente actuarán bajo instrucciones y supervisión general de otra u otras personas, estableciendo o desarrollando programas o aplicaciones técnicas. Asimismo, se responsabilizan de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores y pueden tener mando directo de un conjunto de trabajadores y la supervisión de su trabajo. Formación: Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista, o equivalente.

- Grupo profesional 4: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores y aquellos trabajadores que realizan tareas que, aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquéllos puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual o inferior grupo profesional. Su ejercicio puede conllevar la supervisión de las tareas que desarrolla el conjunto de trabajadores que coordina. Formación: Título de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar, o equivalentes.

- Grupo profesional 5: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas consistentes en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental. Así mismo, incluirá a aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas que se realizan de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples ajustándose a instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y que requieren normalmente esfuerzo físico y atención, y que no necesitan de formación específica. Formación: Nivel de formación equivalente a Educación Primaria, Certificado de Escolaridad o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria Obligatoria.

ARTÍCULO 11.- Organización y relación de puestos de trabajos.

1. Corresponde a la Corporación, previa consulta a los representantes de los trabajadores/as laborales, la organización del trabajo, estableciendo sistemas de racionalización, la mejora de métodos y procesos y simplificación del trabajo que permitan el mayor y mejor nivel de prestación de servicio. Los cambios organizativos que afecten a este personal en la aplicación o modificación de alguna de las condiciones de trabajo previstas en el presente acuerdo, requerirá el dictamen previo y preceptivo de la Comisión Paritaria establecida en el mismo.

2. El Ayuntamiento de Fargas, a través de este acuerdo, fija y establece la relación de puestos de trabajo (RPT) del personal laboral fijo de cada uno de sus departamentos y/o servicios.

ARTÍCULO 12.- El grado personal.

Todo empleado/a posee un grado personal correspondiente a uno de los 30 niveles en que están clasificados los puestos de trabajo. El grado personal se consolida por el desempeño de uno o más puestos de nivel correspondiente durante dos años continuados o durante tres con interrupción. Si durante el tiempo en el que el empleado/a desempeña un puesto, se modificase el nivel del mismo, el tiempo de desempeño se computara con el nivel más alto en que dicho puesto hubiese estado clasificado. En ningún caso podrá consolidarse un grado personal superior al nivel máximo que corresponda al empleado/a en razón del grupo o escala a que pertenezca.

El Ayuntamiento podrá establecer, mediante la superación de cursos de formación u otros requisitos objetivos, los procedimientos que habiliten a los empleados para la adquisición de los grados superiores del intervalo de niveles asignados a su cuerpo o escala. Dicha habilitación permitirá al empleado participar en los procedimientos de provisión de puestos de trabajo correspondientes a dicho grado y siempre que posea titulación exigida.

ARTÍCULO 13.- Registro de personal.

1. En el Ayuntamiento existirá un registro en el que se inscribirá todo el personal laboral que presta sus servicios en la Administración del mismo y en el que se tomará razón de los actos que afectando a la vida administrativa del trabajador se determinen por resoluciones del gobierno local, de acuerdo con la relación de puestos de trabajo previamente aprobada.

2. El registro de personal laboral fijo se llevará atendiendo a los criterios de coordinación y homogeneización fijados por la legislación básica del Estado, estableciéndose un banco de datos, el cual debe ajustarse a lo establecido en la Ley de Protección de Datos.

3. No podrán incluirse en nóminas nuevas remuneraciones sin que previamente se haya comunicado al registro de personal la resolución o acto por el que hubieran sido reconocidas, salvo que se trate de aumentos automáticos como consecuencia del reconocimiento de trienios o derivados de este convenio y/o de las leyes presupuestarias.

ARTÍCULO 14.- Régimen económico: Conceptos retributivos, retribuciones, cuantías y régimen de homologación.

1.- Se establece por el presente Convenio la aplicación progresiva del principio "a igual puesto y funciones idéntica retribución", y en virtud de ello se acuerda que la cuantía global asignada en cómputo anual a los puestos de trabajo cubiertos por personal laboral fijo será igual a la de los puestos que se consideren como equivalentes cubiertos por personal funcionario. En consecuencia, y para posibilitar y facilitar una gestión única de las nóminas de todo el personal, los conceptos y las cuantías formales se acomodarán a los conceptos y cuantías retributivas del personal funcionario, con vigencia y efecto a 1 de enero de 2007.

2.- En virtud de lo anterior, se acuerda que el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio distribuirá su salario entre los siguientes conceptos retributivos:

A) RETRIBUCIONES BÁSICAS.**A.1.- SUELDO.**

Su importe será el establecido anualmente por las Leyes de Presupuestos del Estado para los cinco Grupos, A, B, C, D y E, a los que se refiere el artículo 25 de la ley 30/84, de 2 de Agosto, en que se clasifica el personal funcionario, y que será de aplicación al personal laboral incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio. Se adjunta tabla salarial 2007 (Anexo I).

A.2.- TRIENIOS.

Su importe será el establecido anualmente por las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para los cinco Grupos, A, B, C, D y E, en que se clasifica el personal funcionario, y que será de aplicación al personal laboral incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio.

Se abonará la cantidad correspondiente a un trienio, por cada tres años de antigüedad en la categoría profesional como trabajador fijo de la plantilla. No obstante ello, se reconocen a los trabajadores fijos de plantilla la totalidad de los servicios prestados en esta Administración tanto en calidad de funcionario de empleo (eventual o interino) como los prestados en régimen de contratación administrativa o laboral, se hayan formalizado o no documentalmente dichos contratos.

El devengo de los trienios se efectuará aplicando a los mismos el valor que corresponda a los del Cuerpo, Escala, plantilla o plaza con funciones análogas a las desempeñadas durante el tiempo de servicios prestados que se reconozcan conforme a lo dispuesto en el apartado anterior. Si hubiese un periodo de tres años seguidos en el que se hubiesen ocupado categorías profesionales superiores, se abonará el importe del trienio de la categoría correspondiente al grupo superior.

Los trienios se harán efectivos por mensualidades completas y con referencia a la situación y derechos del trabajador el día primero del mes a que correspondan las retribuciones, salvo en los casos de nuevo ingreso o reingreso o cese (excluidos los supuestos de jubilación y fallecimiento) en que se liquidarán por días. En virtud de lo anterior, un trienio que se perfeccione después del día primero de un determinado mes, surtirá efectos desde el día primero del mes siguiente.

A.3.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Las pagas extraordinarias serán dos al año y se percibirán en los meses de Junio y Diciembre. El importe de cada una de ellas será la suma de una mensualidad del sueldo base, trienios. En la nómina correspondiente al devengo de estas, se incluirá la percepción económica de una productividad por objetivos y absentismo con un importe que resultaría de la suma de una mensualidad de los complementos de destino y específico e indemnización por residencia, que tiene asignado cada grupo.

B) RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS.**B.1.- COMPLEMENTO DE DESTINO.**

Será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo 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 por la Ley de Presupuestos del Estado.

Se acuerda que efectuada una valoración de las características específicas de sus funciones, el complemento de destino para el personal laboral de los grupos I, II, III, IV y V, queda de la manera que se indica en la tabla de relación de puestos de trabajo (RPT) adjunta (Anexo II).

Al paralizarse el incremento del Complemento de Destino, cada tres años se incrementará en 30'05.- Euros el complemento de Específico.

B.2.- 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, penosidad o a las funciones de dirección de equipos de trabajo, y/o una disponibilidad horaria distinta a la habitual. Se entiende por funciones de dirección aquellas que suponen la asunción de responsabilidad en tareas de: planificación, organización, ejecución y control. 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.

Se acuerda que efectuada una valoración de los puestos de trabajo, conforme a lo previsto en el artículo 4 del Real Decreto 86/1986 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 es la que se indica en la tabla adjunta (Anexo III).

B.3.- COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD.

El Complemento de Productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el trabajador desempeña su trabajo. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo, y será percibida por el personal laboral fijo incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio en la misma cuantía y condiciones aplicables al personal funcionario.

Las cantidades que perciba cada trabajador en concepto de complemento de productividad serán de conocimiento público de los representantes sindicales en el Ayuntamiento.

B.4.- INDEMNIZACIÓN POR RESIDENCIA.

La indemnización por residencia (dietas y gastos de locomoción) será percibida por el personal laboral fijo incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio en la misma cuantía y condiciones aplicables al personal funcionario, por lo que cualquier modificación legal de dicho régimen de indemnización, incluida, en su caso, su propia desaparición, se aplicará al citado personal en los mismos términos que al personal funcionario.

B.5.- GRATIFICACIONES POR SERVICIOS EXTRAORDINARIOS.

La realización de servicios extraordinarios fuera de la jornada normal de trabajo tendrá carácter voluntario y su asignación se llevará a cabo con respecto al principio de igualdad de oportunidades. Si existiendo la necesidad de realizar servicios extraordinarios fuera de la jornada laboral normal no hubiera personal voluntario, éstos se llevarán a cabo atendiendo al criterio de rotatividad.

La Corporación evitará, en la medida de lo posible, la realización de servicios extraordinarios fuera de la jornada laboral normal, y procurará planificar y cuantificar previamente a su realización los que, por razón de las circunstancias, se consideren necesarios.

Cada trabajador no podrá realizar más de 80 horas extraordinarias al año.

Los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada laboral normal serán compensados durante la vigencia del Convenio, para lo cual se establece el valor de la hora en 18,03 euros para los trabajadores encuadrados en el Grupo V, incrementándose en 2,00 euros, a los encuadrados en el siguiente Grupo, y así hasta llegar al Grupo I.

En el caso de que dichos servicios extraordinarios fuera de la jornada laboral normal se prestasen en horario nocturno o/y en día festivo, la cantidad aplicable en función del criterio señalado en el párrafo anterior se incrementará en un 25%.

ARTÍCULO 15.- Cláusula de revisión salarial.

Durante el período de vigencia de este Acuerdo se aplicarán las revisiones salariales, por todos los conceptos que se prevean para los funcionarios de la Administración del Estado en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado u otra normativa en la que se establezcan disposiciones al respecto.

CAPÍTULO TERCERO: TIEMPO DE TRABAJO.

ARTÍCULO 16.- Calendario Laboral.

1. Serán fiestas las señaladas en el Calendario Laboral Oficial. Además los días 24 y 31 de diciembre y el día de Santa Rita permanecerán cerradas las oficinas públicas a excepción del Registro General de Información en el que se establecerán los correspondientes turnos.

2. Cuando el día de Santa Rita coincida con sábado o domingo, se disfrutará el día anterior o posterior laborable. Cuando los días 24 o 31 de diciembre coincidan con sábado, domingo o festivo se disfrutará según lo dispuesto por el

Ministerio de Administraciones Públicas. 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, bien mediante disfrute de permiso retribuido el día o días señalados por el dicho personal con la conformidad del Jefe de Servicio correspondiente, o bien mediante el abono del salario correspondiente.

ARTÍCULO 17.- Jornada de trabajo.

La jornada laboral máxima para todo el personal laboral al servicio del Ilustre Ayuntamiento de la Villa de Fargas será de 37,30 horas semanales en jornada normalizada.

ARTÍCULO 18.- Horario de trabajo.

1. Con carácter general será de 07:45 a 15:15 horas de Lunes a Viernes. No obstante, todos los trabajadores tienen una margen de flexibilidad de quince minutos a la entrada y a la salida de su jornada de trabajo diaria.
2. La creación de nuevos servicios cuyo horario tenga que ser diferente al establecido en este acuerdo deberá aprobarse previamente en el marco de la Comisión de Interpretación, Seguimiento, Control y Desarrollo de este convenio (en adelante CISCOD).
3. Durante los meses de verano (Julio, Agosto y Septiembre) y del 24 de Diciembre al 6 de Enero, así como las vísperas de festivos, la jornada de trabajo se reducirá una hora.
4. Cada trabajador/a dispondrá de un descanso diario de 30 minutos dentro de la jornada de trabajo.
5. En aquellos centros de trabajo en los que por las especificidades del servicio profesional a prestar, exija su realización a lo largo de los siete días de la semana o en un horario de trabajo especial, se negociará en la CISCOD la formalización de turnos rotativos y no discriminatorios que cubran la totalidad del servicio a prestar u horarios adaptados a dichos servicios.

CAPÍTULO CUARTO: VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS.

SECCIÓN PRIMERA: VACACIONES.

ARTÍCULO 19.- Vacaciones.

1. Con carácter general las vacaciones anuales retribuidas del personal laboral serán de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos, y se disfrutarán por los empleados públicos de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el quince de enero del año siguiente, en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, siempre que los correspondientes periodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio. A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa. Se tendrá derecho a un día hábil adicional al cumplir los 15 años de servicios, añadiéndose un día hábil más al cumplir los 20, 25 y 30 años de servicio respectivamente, así hasta un total de 26 días hábiles por año natural.
2. Con carácter general, antes de la primera quincena del mes de febrero todas las personas comprendidas en el ámbito de aplicación de este convenio, elevarán al responsable de su Unidad Administrativa una comunicación formal en la que expresarán su opción personal al periodo de vacaciones anuales. Recibidas estas opciones la Alcaldía o el órgano de gobierno municipal competente, pondrá en conocimiento de cada trabajador/a el periodo vacacional atribuido, teniendo en cuenta el equilibrio necesario para que los servicios que presten se realicen dentro de la normalidad.
- 3.- No obstante lo dispuesto en los dos párrafos anteriores, cuando se quiera modificar el periodo de vacaciones, deberá solicitarse con 15 días de antelación, entendiéndose concedidas por silencio administrativo positivo a los 7 días de la solicitud. Los Jefes de Servicio pondrán en conocimiento las variaciones que se produzcan con antelación suficiente.
- 4.- En el caso de producirse baja médica, acreditada mediante el correspondiente parte facultativo de incapacidad temporal, antes del comienzo del disfrute del periodo vacacional, o durante el mismo, se aplicará el siguiente régimen:
 - Si la baja médica se produjese antes de notificarse el periodo vacacional y se mantuviese en el momento de iniciarse el periodo elegido o asignado, éste será suspendido, pasando a disfrutarse una vez producida la

reincorporación del trabajador, en la fecha que se fije por acuerdo entre éste y el jefe de su departamento o en defecto de este acuerdo, en la que le sea asignada en razón de la mejor atención de las necesidades del servicio.

- Si la baja médica se produjese una vez notificado el período vacacional y antes de la fecha de comienzo de disfrute, este quedará en suspenso hasta la reincorporación del trabajador por alta médica, iniciándose a partir del día siguiente a la fecha del parte de alta, salvo que las necesidades del servicio, debidamente motivadas, aconsejen su posposición a otro momento del año natural.

- Si la baja médica se produjese una vez comenzado el disfrute del período vacacional, este no quedará suspendido como consecuencia de la misma, debiendo el trabajador reincorporarse al final del período asignado, salvo que en dicho momento se mantenga la situación de baja médica, en cuyo caso la reincorporación deberá producirse el día siguiente a la fecha del parte de alta.

SECCIÓN SEGUNDA: LICENCIAS.

ARTÍCULO 20.- Regulación.

En materia de licencias, permisos y excedencias, se estará a lo dispuesto en los artículos siguientes y en lo no regulado por ellos a la legislación vigente aplicable en cada momento. En cualquier caso, a efectos de licencias, la referencia al cónyuge incluye no solo los supuestos de matrimonio civil o religioso sino también todos los casos de convivencia habitual acreditada mediante certificación de convivencia, inclusión en la cartilla de la Seguridad Social o cualquier otro medio legalmente admitido.

ARTÍCULO 21.- Licencia por matrimonio.

1. Por razón de matrimonio propio o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Autónoma Canaria o en cualquier otro Registro Público Oficial de Uniones de Hecho, el trabajador/a tendrá derecho a licencia de 20 días naturales de duración que pueden acumularse al período vacacional, y no se disfrutarán necesariamente a continuación del hecho causante.

ARTÍCULO 22.- Licencia por gestación, alumbramiento y lactancia.

1. El permiso por maternidad queda regulado de la siguiente forma:

- En el supuesto de parto, la trabajadora tendrá derecho a un permiso de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple en tres semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de permiso se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas se disfruten de forma inmediatamente posterior al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

- En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de ocho semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en tres semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de ocho semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y sin exceder de las ocho semanas previstas o de las que correspondan en caso de adopción múltiple.

2. El período vacacional será acumulable al período de licencia de por parto, adopción o gestación, incluso si hubiera solape en el año siguiente.

3. En caso de interrupción del embarazo, la trabajadora tendrá derecho a seis días naturales y consecutivos a partir del hecho causante, siempre y cuando no se encuentre en situación de incapacidad temporal.

ARTÍCULO 23.- Licencia por enfermedad o accidente. Auxilio económico por larga enfermedad.

La licencia por enfermedad o accidente podrá ser declarada cuando concurren los siguientes supuestos:

- Durante los primeros noventa días de baja por Incapacidad Temporal y en esa situación el trabajador percibirá un subsidio económico equivalente a la totalidad de las retribuciones económicas, en concepto de ayuda complementaria fijadas para el puesto de trabajo que desempeñase en la fecha de comienzo de la baja, con excepción de las establecidas, o que se establezcan en el futuro, en materia de productividad, estímulo de presencia, puntualidad, permanencia o cualquier otra ligada al trabajador y a la forma de prestación del servicio y no al puesto de Trabajo que ocupa.

- Transcurridos noventa días en situación de incapacidad Temporal, el Ayuntamiento abonará al trabajador un subsidio equivalente a un tanto por ciento sobre la Base Reguladora, que se fijará y se hará efectivo en los términos establecidos en el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de Junio y en los reglamentos generales para su desarrollo. En el momento de firmar el presente Convenio dicho reglamento de desarrollo está constituido por el Real Decreto 53/1980, de 11 de Enero, previéndose como prestación económica un 75% de la Base reguladora diaria, a partir del 21º día de la baja.

- En el seno de la Comisión Paritaria se estudiarán las fórmulas de subsidiar aquellas incapacidades derivadas de accidentes laborales.

- La Corporación y los representantes de los trabajadores firmantes del presente Acuerdo se comprometen a colaborar en la fijación de mecanismos de control del fraude en la incapacidad temporal.

ARTÍCULO 24.- Protección de la maternidad.

1. Previa prescripción facultativa se concederá permiso para asistir a las clases de preparación del parto durante la jornada de trabajo y por el tiempo mínimo necesario cuando la trabajadora embarazada acredite la imposibilidad de asistir a las mismas, por no existir clases en otro horario distinto al solicitado, por falta de plaza o por cualquier otro motivo que será valorado discrecionalmente por la Alcaldía Presidencia. En cualquier caso, deberá justificarse la asistencia a las clases en el Departamento de Personal.

2. La trabajadora gestante podrá optar a ocupar otro puesto de trabajo distinto al suyo, dentro de su mismo Departamento o Servicio, cuando razones de salud 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. Desaparecida la causa que motivó el cambio se procederá, con carácter inmediato, a la reincorporación al destino de origen. Esta misma norma será de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la madre o del hijo.

3. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen, siempre que medie previa solicitud del mismo y se acredite que la madre es trabajadora por cuenta ajena y que no ha hecho uso de este permiso. La licencia que se refiere este párrafo se concederá con plenitud de derechos económicos.

ARTÍCULO 25.- Justificación de ausencias.

1. En los casos de enfermedad o incapacidad temporal e regulan las siguientes situaciones:

- Ausencias aisladas de uno o dos días: El trabajador/a comunicará su ausencia y la razón de la misma.

- Ausencias de tres o más días: El trabajador/a deberá presentar el parte médico de baja en el plazo de tres días contados a partir del día de su expedición. Los partes de confirmación deberán ser entregados en el centro de trabajo cada siete días. De no entregarse los justificantes, se descontarán en nómina los días de ausencia.

2. Los supuestos de licencia de maternidad no precisarán la presentación de partes intermedios o de confirmación de baja.

SECCIÓN TERCERA: PERMISOS RETRIBUIDOS.

ARTÍCULO 26.- Permisos por causas tasadas.

A efectos de permisos, la referencia al cónyuge incluye no sólo los supuestos de matrimonio civil o religioso sino también los casos de convivencia habitual acreditada mediante certificación de convivencia, inclusión en la cartilla de la Seguridad Social o cualquier otro documento legalmente admitido.

Será necesario la solicitud del permiso con una antelación mínima de 5 días a la fecha de disfrute, salvo que la naturaleza del permiso o la circunstancia concreta del mismo, que deberán alegarse y justificarse, impidan la solicitud con dicha antelación.

Las solicitudes que reúnan los requisitos exigidos en la legislación de procedimiento administrativo se entenderán concedidas por silencio administrativo positivo si no se contesta expresamente en el plazo de tres días laborables desde que la solicitud tuvo entrada en el Registro General Municipal.

Las causas tasadas que darán derecho al disfrute de permisos retribuidos y el tiempo asignado a los mismos serán los siguientes:

- Por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de pariente en primer grado o cónyuge 4 días o 6 días si es fuera de la isla; por pariente en segundo grado 2 días o 4 días si es fuera de la isla.

- Por nacimiento, acogimiento o adopción de hijos diez días.

- Por traslado de domicilio habitual dos días.

- Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, el tiempo indispensable, debidamente acreditado, para dicho cumplimiento.

- Por la concurrencia a exámenes liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración.

- Por la realización de funciones sindicales o de representación del personal, el tiempo fijado para ello en la legislación vigente aplicable.

- Por asuntos ineludibles, hasta un máximo de tres días al año, entendiéndose por tales, aquellos asuntos que no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo ni puedan disfrutarse con cargo a cualquiera de los apartados que recoge este artículo, siempre que haya sido solicitado previamente el correspondiente permiso por asuntos propios y éste haya sido denegado por razones del servicio

- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada contemplada en este párrafo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Corporación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de los servicios municipales.

- Se concederán permisos al trabajador/a por el tiempo indispensable para la asistencia a la realización de exámenes prenatales y cursos de técnicas para la preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral, así como la asistencia a tratamientos basados en técnicas de fecundación en los centros asistenciales de la Seguridad Social o reconocidos oficialmente, siempre y cuando se acredite que dichos centros no cuenten con horario de asistencia fuera de la jornada de trabajo de la interesada o interesado.

- El trabajador/a que tenga algún hijo menor de diez meses, incluidos los adoptados legalmente, tendrá derecho a una pausa diaria dentro de su horario de trabajo de una hora, que podrá dividir en dos fracciones de media hora, si el/la esposo/a o compañero/a trabaja y no disfruta el derecho. Esta licencia podrá ser disfrutada indistintamente por la madre o por el padre, en el caso de que ambos trabajen, pero en cualquier caso, sólo por uno de ellos.

- El trabajador/a podrá acudir durante su jornada, por necesidades propias o de menores, ancianos o discapacitados a su cargo, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante el tiempo indispensable para su realización.

- Por asistencia a congresos, cursos o reuniones de carácter profesional, social o sindical en los que el trabajador/a tenga intención de participar como ponente o como asistente, dispondrá del tiempo necesario de duración de los mismos.

ARTÍCULO 27.- Otros permisos.

Por otros motivos distintos a los señalados en lo artículo 24, los permisos se solicitarán a la Alcaldía Presidencia, que resolverá en cada caso concreto.

ARTÍCULO 28.- Permiso por asuntos propios.

Se podrá disponer de hasta seis días al año de permiso para asuntos personales, sin necesidad de alegar causa o justificación alguna. Estos días de permiso, que en ningún caso se acumularán a las vacaciones, estarán subordinados en su concesión a las necesidades del servicio y en todo caso se habrá de garantizar que la misma unidad orgánica donde se presten los servicios, asumirá, sin perjuicio de terceras personas o para la propia organización, los cometidos del trabajador a quien se haya concedido dicho permiso. Cuando por razones del servicio no se pueda disfrutar del mencionado permiso a lo largo del mes de diciembre podrá concederse el mismo en los primeros días del mes de enero del año siguiente. En cualquier caso, la desestimación de la solicitud de disfrute de un permiso por asuntos propios deberá ser expresa, motivada y notificada al interesado.

Las solicitudes que reúnan los requisitos exigidos en la legislación de procedimiento administrativo se entenderán concedidas por silencio administrativo positivo si no se contesta expresamente en el plazo de diez días laborables desde que la solicitud tuvo entrada en el Registro General Municipal.

SECCIÓN CUARTA: EXCEDENCIAS.

ARTÍCULO 29.- Excedencia voluntaria.

1. Los trabajadores/as, que lleven como mínimo un año de servicio, podrán solicitar excedencia voluntaria, por tiempo no inferior a un año ni superior a diez. Tendrá la consideración de servicios prestados para el personal el tiempo de trabajo efectivo. Las solicitudes deberán formularse con un mes de antelación al día del inicio del periodo de excedencia y serán resueltas por el Órgano competente en el plazo de quince días, entendiéndose el silencio administrativo como positivo.

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

3. Los trabajadores/as, que lleven como mínimo un año de servicio, tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a un año para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia regulada en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Corporación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de los servicios municipales. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

4. Los trabajadores, transcurrido el primer año de excedencia, podrán solicitar su reingreso. La solicitud será presentada en el Registro Municipal dirigida al Alcalde Presidente, el cual comunicará al interesado, en el plazo de un mes, la existencia de vacantes. En el caso de no existir vacante libre, el trabajador continuará en la situación de excedencia voluntaria por interés particular hasta que se produzca la misma.

5. El trabajador en situación de excedencia voluntaria que solicite la reincorporación al servicio activo dentro de los primeros doce meses de disfrute de la excedencia, contados desde la fecha de concesión de esta, tendrá derecho a dicha reincorporación en el momento de la solicitud siempre que el puesto de trabajo se encuentre vacante.

6. El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en el artículo 46 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores será computable a efectos de antigüedad, teniendo derecho, además, a la asistencia a cursos de formación profesional especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

ARTÍCULO 30.- Excedencia forzosa.

Esta excedencia llevará aparejada el derecho a reingreso automático al puesto de trabajo y cómputo de la antigüedad, y se concederá a los trabajadores que sean designados o elegidos para cualquier cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo o sea incompatible con el mismo. La reincorporación deberá producirse en el plazo máximo de 30 días, a partir del cese en el cargo o función.

CAPÍTULO QUINTO: ACCESO, PROMOCIÓN INTERNA, MOVILIDAD Y DERECHO DE OPCIÓN.**SECCIÓN PRIMERA: ACCESO.****ARTÍCULO 31.- Normas generales.**

1. Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de las plantillas y presupuestos aprobados por la Corporación, de los que se deducen las vacantes no cubiertas, el Ayuntamiento aprobará y publicará su Oferta Pública de Empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

2. Toda selección de personal laboral para cubrir puestos de trabajo incluidos en la plantilla deberá realizarse conforme a dicha oferta, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de Concurso, Oposición o Concurso-oposición en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la adecuación y conexión entre el tipo de pruebas a superar y las características y funciones inherentes al puesto de trabajo a cubrir, incluyendo a tal efecto, si fuese conveniente o necesario, las oportunas pruebas prácticas.

3. En los tribunales destinados a dirigir los procedimientos de selección se integrará como Vocal de los mismos y previa su designación por la Alcaldía-Presidencia un miembro del Comité de Empresa, o en su caso, cuando el vocal miembro del Comité de Empresa no reúna los requisitos exigidos en el Artículo 4. e) del R.D. 896/91, de 7 de Junio, un representante designado por el Presidente de la Corporación, de entre una terna de 3 personas, propuestas por el Comité de Empresa. Las secciones sindicales con representación en el Ayuntamiento podrán recabar información del Tribunal y hacer constar, en su caso, cualquier cuestión que afecte al procedimiento de selección.

4. La Corporación informará con siete días de antelación, al Presidente del Comité de Empresa, de la composición nominal de los Tribunales de las pruebas de acceso, de las propuestas de bases de convocatoria y del lugar y fecha de celebración de los ejercicios.

5. En todo lo no previsto expresamente en este artículo, será de aplicación la legislación estatal y/o autonómica existente.

ARTÍCULO 32.- Acceso de minusválidos.

La Corporación reservará en la Oferta Pública de Empleo el porcentaje de plazas destinadas a aspirantes con discapacidad en grado igual o superior al 33%, en los términos previstos por la legislación estatal. A este fin, se harán constar en la Oferta Pública de Empleo el número y denominación de las plazas reservadas.

SECCIÓN SEGUNDA: PROMOCIÓN INTERNA.**ARTÍCULO 33.- Normas generales.**

1. En las respectivas convocatorias, la Corporación reservará para este tipo de promoción un mínimo del 50% de las vacantes convocadas, considerándose la posibilidad de reservar porcentajes superiores cuando las circunstancias o la naturaleza de los puestos de trabajo aconsejen.

2. Para poder participar en las convocatorias por el turno de promoción interna, será necesario cumplir, además de lo establecido en la propia convocatoria, los siguientes requisitos:

- Estar contratado como personal laboral fijo.
- Poseer una antigüedad de al menos dos años en la categoría o categorías que en la convocatoria se configuren como "categoría de origen".
- Poseer la titulación necesaria para el acceso al puesto convocado.

3. Las pruebas selectivas correspondientes contemplarán los mecanismos necesarios en cada caso para instrumentar de una forma justa y eficaz el ascenso por promoción interna, estableciéndose la exención de aquellas materias cuyo conocimiento haya quedado suficientemente acreditado para el acceso a la categoría de origen, con el informe previo de los representantes legales de los trabajadores/as.

4. En los tribunales destinados a dirigir los procedimientos de selección se integrará como Vocal de los mismos y previa su designación por la Alcaldía-Presidencia un miembro del Comité de Empresa, o en su caso, cuando el vocal miembro del Comité de Empresa no reúna los requisitos exigidos en el Artículo 4. e) del R.D. 896/91, de 7 de Junio, un representante designado por el Presidente de la Corporación, de entre una terna de 3 personas, propuestas por el Comité de Empresa. Las secciones sindicales con representación en el Ayuntamiento podrán recabar información del Tribunal y hacer constar, en su caso, cualquier cuestión que afecte al procedimiento de selección.

ARTÍCULO 34.-

Quando se hubiesen celebrado pruebas para cubrir determinadas plazas por promoción interna y alguno de los aspirantes calificado como apto hubiese quedado sin plaza, en el caso de que con posterioridad se produjese alguna vacante de la misma categoría y características, dichos aspirantes podrán solicitar la ocupación de dicha vacante, de forma provisional. Esta solicitud será estudiada por la Corporación que, atendiendo a las necesidades y conveniencias del servicio, determinará si procede o no dicha ocupación provisional. En el caso de que se estimase la solicitud y hasta que cese la necesidad que motivó la adscripción provisional o se cubra la vacante definitivamente, el trabajador percibirá las retribuciones íntegras asignadas a la plaza que efectivamente ocupe, con excepción de las personales o las relativas a la forma o calidad en la prestación de los servicios.

SECCIÓN TERCERA: MOVILIDAD.

ARTÍCULO 35.- Movilidad funcional.

1. Los trabajadores/as pertenecientes a la plantilla de personal laboral fijo de este Ayuntamiento, con la entrada en vigor de este convenio, consolidarán de forma definitiva la pertenencia a sus departamentos actuales, de acuerdo con la tabla de relación de puestos de trabajo (RPT), que se adjunta como anexo I, no pudiendo ser objeto de traslado forzoso a otras dependencias. No obstante, si por necesidades perentorias o imprevisibles se precisara destinar a un trabajador/a a tareas correspondientes a otro departamento distinto del suyo, solo podrá hacerse previa decisión del Comité de Empresa, dentro del mismo área profesional y por un tiempo máximo de treinta días naturales en el plazo de un año, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional.

2. Con objeto de favorecer la movilidad de personal entre los diferentes Departamentos y Servicios municipales, se establecerán los mecanismos oportunos para que el Departamento de Personal disponga de la información relativa a solicitudes de movilidad horizontal por parte de la plantilla, a fin de ofrecer las plazas vacantes a cubrir al personal de las respectivas categorías que se adecue a sus especiales características y requerimientos previamente a su cobertura por el personal de nuevo ingreso. En cualquier caso, con posterioridad a la aprobación anual de la plantilla municipal y de la Oferta Pública de Empleo y antes de proceder a las convocatorias para nuevo ingreso, se hará pública mediante anuncio en el Tablón de Anuncios y comunicación al Comité de Empresa, la relación de puestos de trabajo vacantes que se cubrirán por el procedimiento de concurso voluntario.

3. Queda prohibida la encomienda de funciones inferiores a las correspondientes al trabajador según su categoría profesional.

4. En el supuesto de desempeño de trabajos de categoría superior, el trabajador afectado tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice

SECCIÓN CUARTA: DERECHO DE OPCIÓN.

ARTÍCULO 36.- Derecho de opción.

Se acuerda que, en caso de despido declarado improcedente, los trabajadores/as de la plantilla de personal laboral fijo de este Ayuntamiento tendrán derecho de opción, a su elección, entre la reincorporación al puesto de trabajo o la indemnización por despido.

CAPÍTULO SEXTO: FORMACIÓN DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO.

ARTÍCULO 37. Formación y reciclaje.

1. Se creará una Comisión de Formación, en la que participarán los trabajadores/as, que será la encargada de la elaboración, gestión y control de los planes de formación que elabore la propia Corporación para sus empleados. Tendrán preferencia para la asistencia a estos cursos de formación los trabajadores/as que hayan realizado menos cursos en los últimos tres años.

2. Cuando los cursos de formación o perfeccionamiento, programados por este Ayuntamiento o concertados con otra Administración Pública o Institución, se realicen dentro de la jornada laboral se garantiza la no recuperación del tiempo empleado en dichos cursos, y sin que la asistencia a los mismos pueda generar en ningún caso la percepción de gratificaciones por servicios extraordinarios.

3. El Ayuntamiento abonará los gastos de conformidad con la legislación vigente, como si de una indemnización por razón del servicio se tratara, cuando el curso se celebre fuera del término municipal de Firgas y la asistencia se deba a iniciativa de la Corporación.

4. El Ayuntamiento podrá, mediante cursos habilitados a tal efecto, facilitar la promoción interna desde cuerpos o escalas inferiores a grupos superiores. A su vez, realizará cursos de capacitación profesional o de reciclaje para la adaptación a nuevos puestos de trabajo derivados de la política de modernización de sus servicios.

5. En los Presupuestos Municipales de carácter anual se destinará una partida para formación así como para asistencia a congresos y/o cursos de índole profesional.

6. Los trabajadores dispondrán de los permisos necesarios y durante el tiempo indispensable, para asistir a congresos, cursos, jornadas o seminarios de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical, siempre que los mismos estén relacionados con los cometidos del puesto de trabajo y la ausencia no cause detrimento en el servicio.

CAPÍTULO SÉPTIMO: PRESTACIONES SOCIALES.

ARTÍCULO 38.- Ayuda por natalidad.

El trabajador/a percibirá en concepto de ayuda por natalidad o adopción la cantidad de 210 euros por cada hijo.

ARTÍCULO 39.- Subsidio por hijos minusválidos, disminuidos físicos y psíquicos.

Los trabajadores/as que tengan hijos disminuidos psíquicos o físicos, calificados como tales mediante certificación expedida por el IMSERSO, que convivan con el trabajador y dependan económicamente del mismo, tendrán derecho a una prestación de 210 euros mensuales. Esta ayuda se percibirá siempre que se acredite que tales disminuidos sólo perciben ayudas mínimas reconocidas por la legislación vigente.

ARTÍCULO 40.- Seguro de vida.

1. La Corporación se compromete a suscribir un seguro de vida en el que serán beneficiarios todos los trabajadores en situación de alta, en servicio y mientras se mantengan en dicha situación de alta y en servicio activo.

2. Las coberturas de la póliza así como la compañía aseguradora con la que se contrate el servicio serán estudiadas por la Comisión de Seguimiento y determinadas por la Alcaldía o el órgano municipal competente, en función de la cuantía, previo Dictamen preceptivo de la citada comisión.

ARTÍCULO 41.- Accidentes de trabajo.

El Ayuntamiento abonará los gastos ocasionados a sus trabajadores por accidentes laborales en los bienes materiales de aquellos puestos a disposición de la Empresa, con conocimiento de ésta.

ARTÍCULO 42.- Seguro de accidentes de trabajo.

1. El Ayuntamiento garantizará contratando una póliza con una Compañía Aseguradora, al personal técnico y a todo aquel personal que por las características del puesto de trabajo que desempeña en el ejercicio de sus funciones, pudiera incurrir en responsabilidad objetiva o que, de cualquier otro modo pudiera causar daño o lesión a los particulares en sus bienes o derechos, salvo que ello se deba a causas de fuerza mayor. En dicha póliza se detallará la responsabilidad civil, y la fianza jurídica y carcelaria entre otras.

2. El Ayuntamiento garantizará a la totalidad del personal por cuenta y dependencia del mismo afecto al presente Acuerdo, contratando con una Compañía Aseguradora una póliza donde se detalle la incapacidad para el ejercicio de la profesión habitual, incapacidad permanente, muerte, robo y expolio entre otros. Anualmente se les facilitará copia de las pólizas en vigor a los representantes de los trabajadores.

ARTÍCULO 43.- Ayudas médico-farmacéutica de carácter general.

Los empleados tendrán derecho a una prestación económica en los casos de adquisición por prescripción facultativa justificada, expedida por especialista o médico oficial acreditado, de las prótesis incluidas en la relación que figura a continuación, así como otras prestaciones de carácter excepcional. El Ayuntamiento abonará dichas prestaciones de común acuerdo con los representantes de los trabajadores, destinando a tal fin 3.035'06 euros.

El criterio para el reparto de las cantidades según el importe de las facturas será:

- A.- Para los laborales de grupo A y B, del 35%.
- B.- Para los laborales de los grupos C, D y E el 50% del importe total de la factura.

En ningún caso la ayuda percibida excederá de 330 euros por empleado y año.

Procederá la ayuda económica establecida en los siguientes casos:

1º.- Oculares.

- A.- Gafas (de lejos o cerca, bifocales o telelupas).
- B.- Lentillas.
- C.- Sustituciones de cristales graduados por prescripción facultativa acreditada.

En estos casos, las ayudas se concederán previa prescripción del Oftalmólogo u Óptico, siendo los plazos de duración de las ayudas las siguientes: gafas y lentillas, una duración de dos años al mismo beneficiario; sustitución de cristales, cuando el especialista lo dictamine.

2º.- Dentarias.

- A.- Prótesis dental completa superior e inferior.
- B.- Dentadura superior o inferior.
- C.- Empastes.
- D.- Piezas.
- E.- Implantes óseo integrados.
- F.- Tratamientos de ortodoncia.

En estos casos, las ayudas se concederán previa prescripción del correspondiente especialista y, en ningún caso podrá otorgarse al mismo beneficiario hasta transcurrido como mínimo cinco años desde la concesión anterior una nueva ayuda por la misma pieza. La factura cuando se refieran a piezas, implantes y empastes deberán reflejar el número a que corresponda la pieza objeto de la ayuda.

3º.- Otras.

- A.- Audífonos.
- B.- Calzado corrector seriado con o sin plantilla ortopédica.
- C.- Plantillas ortopédicas no incorporadas a calzado corrector.
- D.- Adquisición de vehículo de inválido cuando su importe no lo sufrague en su totalidad la Seguridad Social u otro organismo, todo ello previa prescripción del facultativo y por una sola vez al mismo beneficiario.
- E.- Otras, previa prescripción de los facultativos especialistas.

Para tener derecho a estas ayudas se deberá presentar el correspondiente dictamen médico, así como factura original debidamente cumplimentada.

No tiene consideración de ayudas las rupturas de cristales, prótesis, etc..., que se produzcan como consecuencia de accidente de trabajo, en cuyo caso corresponderá al Ayuntamiento abonar la totalidad del importe de su reparación o de su adquisición.

Las cantidades sobrantes de la distribución de las ayudas se incorporarán a un fondo social común en el ejercicio siguiente, para cubrir situaciones de extrema necesidad de los trabajadores/as que lo precisen.

ARTÍCULO 44.- Plan de pensiones.

El Ayuntamiento se compromete a destinar anualmente una bolsa de 1.000 euros con destino a un plan de pensiones para sus trabajadores/as, destinándose como máximo el 10 % de la cuota anual contratada.

ARTÍCULO 45.- Contingencias de jubilación o viudedad.

Como consecuencia de contingencias de extrema necesidad sobrevenida a jubilados/as o viudos/as de trabajadores/as de este Ayuntamiento, la Corporación promoverá ayudas de los fondos de Servicios Sociales del Ayuntamiento, previo informe de los mismos, considerándose mientras permanezcan dichas circunstancias y siempre que en los presupuestos municipales existan créditos para ello.

ARTÍCULO 46.- Anticipos reintegrables.

1. Todos los trabajadores/as de la plantilla de personal laboral fijo del Ayuntamiento tendrán derecho a solicitar y obtener un anticipo equivalente a tres pagas íntegras, y a devolver sin intereses en un plazo máximo de 36 meses, dicho plazo podrá ser menor previa solicitud del trabajador.

2. No podrá solicitarse un nuevo anticipo mientras no se cancele el anterior. No obstante, previo acuerdo de la Comisión de Seguimiento y para un asunto urgente, el cual se ha de demostrar documentalmente, se podrá excepcionalmente hacer compatibles dos anticipos.

Para la concesión de los anticipos, los trabajadores deberán estar en situación de servicio activo, en caso de solicitar excedencia o baja en el trabajo, procederá a liquidar los anticipos contraídos.

ARTÍCULO 47.- Asistencia letrada.

El Ayuntamiento garantizará la asistencia jurídica gratuita a los trabajadores/as que la precisasen por causa de conflictos derivados de la prestación de servicios, siempre que la pretensión del trabajador/a no se dirija contra el Ayuntamiento.

ARTÍCULO 48.- Seguro médico.

El Ayuntamiento garantizará, contratando con una compañía aseguradora por cuenta y dependencia del mismo, a la totalidad del personal laboral afecto a este convenio, las coberturas de de asistencia hospitalaria, asistencia extra hospitalaria, asistencia por embarazo y asistencia por parto.

ARTÍCULO 49.- Fondo Social, Cultural y Deportivo de los trabajadores/as.

Se establece una asignación de 601,01 euros, a estudiar anualmente, para atender necesidades sociales, culturales y deportivas de los trabajadores/as del Ayuntamiento, para lo que se aportará un programa de distribución de gastos.

ARTÍCULO 50.- Ayudas para estudios.

1. El Ayuntamiento establecerá ayudas para la realización de los estudios consignados en el siguiente cuadro y con arreglo a las cuantías que en él se señalan:

- a) Educación Infantil 150,00 Euros.
- b) Educación Primaria 150,00 Euros.
- c) Eso 1º y 2º 150,00 Euros.
- d) Eso 3º y 4º 150,00 Euros.
- e) Educación Especial..... 210,00 Euros.

- f) Bachiller 1º y 2º, Ciclo formativo medio /superior..... 300,00 Euros.
- g) Estudios Universitarios y accesos a ellos 350,00 Euros.

2. Se consignará en los presupuestos las cantidades precisas para la concesión de tales ayudas. Tendrán derecho a las mismas los trabajadores/as, sus cónyuges y sus hijos, siempre que estos últimos se encuentren en alguno de los supuestos siguientes:

- a) Menores de edad no emancipados.
- b) Mayores de edad solteros que se hallen cursando estudios y convivan con el beneficiario a su cargo.
- c) Los menores de edad que convivan con el beneficiario y que estén a su cargo, en régimen de acogida, estudiándose en este supuesto cada caso concreto para determinar la procedencia de la concesión de la ayuda.

3. En el supuesto que ambos cónyuges sean trabajadores del Ayuntamiento, sólo uno de ellos percibirá la ayuda correspondiente por estudios de sus hijos. Para disfrutar de esta ayuda será necesario solicitarla en el tiempo que se establezca cada año, aportando certificado oficial o resguardo de matrícula.

4. Al tratarse de una ayuda al trabajador/a, se concederá incluso si sus hijos tienen que repetir curso.

ARTÍCULO 51.- Becas para huérfanos de trabajadores fallecidos en activo.

En caso de fallecimiento del trabajador/a los estudios de sus hijos hasta los 16 de años de edad, serán becados con cargo al Ayuntamiento. Esta beca comprenderá ayuda de transporte, ayuda de comedor, material escolar, tasa de matrícula y ayuda compensatoria y de conformidad con los siguientes requisitos:

- a) Ser hijo de personal laboral fijo de la Corporación fallecido en activo, y menor de 16 años.
- b) A la renta per cápita anual le será de aplicación el siguiente baremo:
 - Ingresos mayores de 30.000,00 euros, no les será concedida beca alguna.
 - Ingresos de 25.000,00 euros a 30.000,00 euros, se les concederá el 25% de la beca.
 - Ingresos de 18.000,00 euros a 25.000,00 euros, se les concederá el 50% de la beca.
 - Ingresos inferiores a 18.000,00 euros, se les concederá el 100% de la beca.

En caso de existencia de un hijo minusválido en la familia, a éste se le concederá el 100% de la beca establecida, siempre que la renta per cápita no supere los 30.000,00 euros.

Las cuantías de las becas, serán las siguientes:

- a) Educación Infantil 1.377,94 euros.
- b) Educación Primaria 1.722,43 euros.
- c) Eso 1º y 2º 2.135,82 euros.
- d) Eso 3º y 4º 2.135,82 euros.
- e) Educación Especial..... 2.135,82 euros.
- f) Bachiller 1º y 2º, Ciclo formativo medio /superior..... 2.135,82 euros.

ARTÍCULO 52.- Ayuda a la nupcialidad.

Cada trabajador/a, al contraer matrimonio, civil, canónico, uniones de hecho u otra religión percibirá una ayuda de 250,00 euros.

ARTÍCULO 53.- Asesoramiento y defensa legal

El Ayuntamiento garantizará la asistencia jurídica gratuita a los trabajadores/as que la precisasen por causas de conflictos derivados de la prestación de servicios, siempre que la pretensión del trabajador no se dirija contra el Ayuntamiento.

CAPÍTULO OCTAVO: SEGURIDAD Y SALUD.

ARTÍCULO 54.- Definiciones en materia de seguridad y salud.

1. A efectos de lo dispuesto en el presente capítulo, se entenderá por:

a) **Prevención:** El conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad del Ayuntamiento con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

b) **Riesgo laboral:** La posibilidad de que el trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la seriedad del mismo.

c) **Daños derivados del trabajo:** Las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

d) **Riesgo laboral grave o inminente:** Aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores. En el caso de exposición a agentes susceptibles de causar daños graves a la salud de los trabajadores, se considerará que existe un riesgo grave o inminente cuando sea probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato una exposición a dichos agentes de la que puedan derivarse daños graves para la salud, aún cuando éstos no se manifiesten de forma inmediata.

e) **Procesos, actividades, operaciones, equipos o productos potencialmente peligrosos:** Aquellos que, en ausencia de medidas preventivas específicas, originen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores que los desarrollan o lo utilizan.

f) **Equipo de trabajo:** Cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.

g) **Condición de trabajo:** Cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición: las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo; la naturaleza de los agentes físicos, químicos o biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia y problemas medioambientales relacionados con estos; los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente influyen en la generación de los riesgos mencionados y todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

h) **Equipo de protección individual:** Cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o sus salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

2. El Ayuntamiento acometerá las actuaciones oportunas y necesarias para impulsar la preceptiva estructura organizativa municipal en materia de prevención de riesgos laborales.

ARTÍCULO 55.- Actividades tóxicas, penosas y peligrosas.

1. Se procurará resolver mediante la implantación de las necesarias medidas de seguridad y salud en el trabajo, las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad que se definirán de la siguiente manera:

TOXICAS.- Se clasificarán como tóxicas las actividades que den lugar a desprendimiento o evacuación de productos que resulten perjudiciales para la salud humana.

PENOSAS.- Serán calificadas las actividades que constituyan una molestia por los ruidos, vibraciones, humos, gases, olores, nieblas, polvos en suspensión y otras sustancias que las acompañen en su ejercicio, así como aquellas actividades que, como consecuencia de su desarrollo continuado, puedan llegar a producir sobrecarga con riesgo para la salud, como el trabajo permanente en posturas incómodas, levantamiento continuado de pesos y movimientos forzados.

PELIGROSAS.- Se considerarán peligrosas las actividades susceptibles de producir una lesión física inmediata, así como las que tengan por objeto manipular o almacenar productos susceptibles de originar riesgos graves por explosiones, combustibles, radiaciones y otros de análoga importancia para las personas o bienes.

ARTÍCULO 56.- Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud, es el órgano único, paritario y colegiado de participación destinada a la consulta regular y periódica de las actuaciones del Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos. Considerando que los empleados municipales tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y su salud en el trabajo y que el Ayuntamiento tiene el deber de promover, formular y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos. No obstante, se estará a lo dispuesto en los Reglamentos específicos legislados para actividades concretas. También podrá constituirse en ámbitos específicos del Ayuntamiento, cuando por su situación o circunstancia lo acuerde la Corporación y los representantes de los trabajadores.

ARTÍCULO 57.- Composición del Comité de Seguridad y Salud.

1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Su designación se realizará por los representantes de los trabajadores en el ámbito de los órganos de representación. El tiempo utilizado para los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, será de veinte horas mensuales, considerado como de ejercicio de funciones de representación, a efectos de utilización del crédito de horas mensuales retribuidas.

2. El Comité se compone de 3 Delegados de Prevención, como representantes de los trabajadores, designados a tal efecto por la Junta de Personal y/o el Comité de Empresa, y con funciones específicas en materia de prevención de riesgos de trabajo, de una parte, y de otra, por parte de la Corporación en número igual, debiendo ser designados.

ARTÍCULO 58.- Competencias de los Delegados de Prevención.

1. Son competencias de los Delegados de Prevención:

- a) Colaborar con la Corporación en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por la Corporación, con carácter previo a su ejecución, a cerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, pudiendo hacer uso de los mecanismos establecidos para ello por la normativa legal.

2. El Ayuntamiento deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios, la formación y la información en materia preventiva que resulten necesarios para la organización de sus funciones. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y sus coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

ARTÍCULO 59.- Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.

1. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en el Ayuntamiento.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo al Ayuntamiento la mejora de las condiciones con la corrección de las deficiencias existentes.

2. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud dispondrá de las facultades que se recogen el apartado 2 del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

ARTÍCULO 60.- Régimen de funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud.

1. El régimen de funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud será el siguiente:

- Se reunirá, con carácter ordinario, una vez cada dos meses, y con carácter extraordinario siempre que lo soliciten al menos la mitad de sus miembros permanentes o cuando la Alcaldía Presidencia lo considere oportuno.

- Las convocatorias se realizarán, por la Presidencia, con cuarenta y ocho horas de antelación, para las sesiones ordinarias, y con veinticuatro horas de antelación, para las sesiones extraordinarias. En ellas se hará constar el Orden del Día de los temas a debatir, que estará integrado por todos aquellos asuntos cuyo tratamiento haya sido solicitado por los integrantes del Comité a la Presidencia, así como por los que ésta considere oportuno incluir. Asimismo podrá incorporarse un apartado denominado "Asuntos de Urgencia", en el que se entenderán comprendidos todos aquellos temas que no hayan podido ser incluidos en el Orden del Día y para cuyo tratamiento en la Comité será necesaria la previa aprobación de la urgencia, por mayoría simple, por los asistentes a la misma. Si no resultase aprobada la urgencia del asunto a tratar, éste deberá ser incluido en el Orden del Día de la siguiente sesión.

2. Los acuerdos del Comité tendrán la denominación de "Dictamen", y no serán vinculantes jurídicamente para la Corporación ni para la Alcaldía Presidencia, sin perjuicio de que tanto una como otra puedan tenerlos en cuenta en

las decisiones a adoptar. Para la aprobación de los Dictámenes será necesario el voto de la mayoría simple de los miembros permanentes asistentes.

3. Para que un Dictamen del Comité pueda elevarse a la Alcaldía Presidencia o al Pleno como Propuesta de Resolución o de Acuerdo, será necesario que el mismo sea aprobado por mayoría simple de los miembros permanentes integrantes del Comité.

4. Si el Comité lo considerase necesario, podrá elaborar una Propuesta de Reglamento de Funcionamiento, cuya aprobación será sometida al Pleno del Ayuntamiento.

5. Si como consecuencia de la aprobación de nuevas disposiciones legales y del establecimiento de un nuevo régimen en materia de Salud Laboral, fuese necesario reconsiderar las competencias y el funcionamiento del Comité, e incluso su propia existencia o transformación en otro tipo de órgano, el Comité discutirá y resolverá dicha modificación y transformación, resolviendo, en caso de falta de acuerdo del Comité, la Alcaldía Presidencia.

ARTÍCULO 61.- Reconocimiento médico.

Con carácter obligatorio, se efectuará anualmente a todos los trabajadores municipales un reconocimiento médico, de cuyo resultado deberá dárseles conocimiento. En dicho reconocimiento se tendrán en cuenta las características del puesto de trabajo y las funciones desempeñadas, y la información médica derivada del mismo tendrá carácter confidencial, debiéndosele dar el tratamiento deontológico correspondiente. En cualquier caso, si el trabajador no se presentase voluntariamente al reconocimiento, la Corporación quedará exenta de cualquier responsabilidad en relación con los problemas de salud laboral derivados del desempeño de las funciones inherentes a su puesto de trabajo.

ARTÍCULO 62.- Uniformidad, indumentaria y material de trabajo.

1. El Ayuntamiento dotará al personal afecto por este convenio de la ropa precisa y adecuada para el desempeño de sus funciones, siempre que por razón de su trabajo lo necesite, estando obligado el trabajador/a a su utilización durante su jornada de trabajo.

2. La ropa de trabajo o uniformidad estará sujeta a mejor idoneidad al puesto de trabajo, teniendo en cuenta las condiciones de seguridad que el mismo requiera. Se entregará entre los meses de marzo y abril, de forma anual.

3. La periodicidad, cantidad y calidad de la ropa de trabajo se regulará y aprobará en el seno del Comité de Seguridad y Salud.

CAPÍTULO NOVENO: ACCIÓN SINDICAL.

ARTÍCULO 63.- Normativa de aplicación.

En todo lo no previsto en este capítulo se estará 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, en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de Agosto, de Libertad Sindical y en la Ley 7/90, de 19 de Julio, sobre negociación y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

ARTÍCULO 64.- Comité de Empresa.

El Comité de Empresa es, de acuerdo con lo establecido en el artículo 4 de la Ley 9/87, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa para la defensa de sus intereses.

Se acuerda la existencia de un único Comité de Empresa para todo el personal laboral incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, independientemente de que presten sus servicios en diferentes Centros de Trabajo.

ARTÍCULO 65.- Secciones Sindicales.

1. Los delegados sindicales integrantes de las Secciones Sindicales con representación en este Iltre. Ayuntamiento, designados con arreglo a lo dispuesto en el artículo 10.2 de la Ley Orgánica 11/85, de 2 de Agosto, que

formen parte del Comité de Empresa tendrán los derechos que para los integrantes del mismo se recojan en la legislación vigente o en este Convenio. Si no formasen parte del Comité de Empresa, tendrán los derechos que les otorgue la legislación vigente.

2. Cuando los delegados sindicales fuesen además miembros del Comité de Empresa, se considerará que concurren en ellos ambas condiciones y se aplicará, de forma independiente y acumulativa, el régimen de derechos y garantías derivado de cada una de ellas.

ARTÍCULO 66.- Derechos Sindicales.

1. Todos los miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito de 40 horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación. Los miembros del Comité de Empresa de la misma candidatura que así lo manifiesten podrán proceder, previa comunicación a la Alcaldía Presidencia, a la acumulación de sus horas sindicales, debiendo solicitar dicha acumulación con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas a la fecha en que se pretenda hacerla efectiva. Al Secretario del Comité de Empresa se le concede por el presente Convenio, el resto de horas que necesita para que, sumadas a las propias, pueda liberarse totalmente.

2. El Comité de Empresa tendrá las competencias atribuidas al mismo por el Estatuto de los Trabajadores y por la Ley Orgánica 11/85, de 2 de Agosto, y específicamente, las siguientes:

a) Recibir información sobre los datos contenidos en el Capítulo I del Presupuesto Ordinario, así como de aquellos otros directamente relacionados con él.

b) Recibir notificación mensual, dirigida al Presidente del Comité, del Parte de Variaciones conforme al cual se lleve a cabo la elaboración de la nómina del personal laboral.

c) Recibir notificación de la apertura de los expedientes disciplinarios, por faltas leves, graves o muy graves. No obstante, y en aras del interés del propio trabajador, no se practicará dicha notificación cuando éste lo solicite expresamente.

d) Recibir copia de las Actas y Ordenes del Día de la Comisión Informativa de Régimen Interior, de la Comisión de Gobierno y del Pleno.

3. Un representante de la Junta de Personal y un representante del Comité de Empresa, podrá asistir, con voz y sin voto, a las Comisiones Informativas en las que se traten temas de Personal, durante el tratamiento de los mismos.

4. Las relaciones entre el Ayuntamiento y el Comité de Empresa se establecerán a través del Presidente del Comité, o de los integrantes del mismo en quienes éste delegue. Las relaciones entre la Ayuntamiento y las Secciones Sindicales con representación en el mismo se establecerán a través del Primer Delegado de la Sección Sindical o de los integrantes de la misma en quienes éste delegue.

5. El Ayuntamiento pondrá a disposición del Comité de Empresa y de las Secciones Sindicales con representación en el mismo un local adecuado para el desarrollo de sus funciones de representación y sindicales. Hasta tanto se adquiera, con la consignación presupuestaria establecida a tal fin, el material necesario para el funcionamiento del Comité de Empresa y las Secciones Sindicales, el Ayuntamiento facilitará a los mismos el uso del teléfono, fotocopiadora y telefax. No obstante, dicho uso deberá ser justificado y estará condicionado y subordinado al uso y a las propias necesidades de los servicios donde se encuentre dicho material. Así mismo, deberá existir un Tablón de Anuncios en cada centro de trabajo con ubicación independiente.

ARTÍCULO 67.- Garantías personales.

1. Además de las establecidas por la legislación vigente, los miembros del Comité de Empresa tendrán derecho a las siguientes garantías personales:

- 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 al mismo, sin perjuicio de la audiencia al propio interesado, regulada en el procedimiento sancionador.

- Ningún miembro del Comité de Empresa, ni miembro de las Secciones Sindicales podrá ser trasladado a otro Departamento o Servicio, ni asignado a otro puesto de trabajo, sin su consentimiento, durante el desarrollo de su mandato ni durante los dos años inmediatamente posteriores a su cese. De igual forma, tampoco podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional, como consecuencia del desempeño de sus funciones de representación.

ARTÍCULO 68.- Derecho de Huelga.

1. El Ayuntamiento reconoce el derecho de huelga del personal municipal en los términos establecidos en la Constitución y en el resto de las disposiciones legales vigentes sobre esta materia.

ARTÍCULO 69.- Derecho de Reunión.

1. Están legitimados para convocar reuniones en el centro de trabajo:

- a) Las organizaciones sindicales más representativas, directamente o a través de sus Delegados sindicales.
- b) Las organizaciones sindicales que no tengan la consideración de más representativas, con representación en este Ayuntamiento.
- c) Los Delegados de Personal.
- d) El Comité de Empresa.
- e) Un número de trabajadores no inferior al 33 por cien de la plantilla de personal laboral.
- f) Cualesquiera trabajadores de este Ayuntamiento siempre que su número no sea inferior al 40% del colectivo convocado.

2. Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán y celebrarán dentro de las horas de trabajo. Sólo se concederán autorizaciones hasta un máximo de 40 horas al año.

3. Serán requisitos para convocar una reunión el comunicar por escrito su celebración con una antelación mínima de dos días hábiles, debiéndose indicar la hora y el lugar de celebración, el orden del día y los datos de los firmantes que acrediten estar legitimados para convocar la reunión, de conformidad con lo establecido al respecto en este Convenio. Si antes de las veinticuatro horas anteriores a la fecha de celebración de la reunión, la Alcaldía Presidencia o el Concejal Delegado del Área de Personal no formularan objeciones a la misma mediante resolución motivada, podrá celebrarse ésta sin ningún otro requisito posterior.

4. Cuando por razón de turnicidad del personal convocado, insuficiencia de los locales disponibles o cualquier otra circunstancia extraordinaria, no sea posible reunir simultáneamente a todo el colectivo convocado sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la prestación de los servicios, las distintas reuniones celebradas se considerarán, a todos los efectos, como una sola reunión.

5. La reunión o asamblea será presidida por el órgano o persona física que haya solicitado su convocatoria, que será además el responsable del normal funcionamiento de la reunión.

CAPÍTULO DÉCIMO: RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

ARTÍCULO 70.- Competencias y procedimiento.

1. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio podrán ser sancionados por el Alcalde-Presidente, como consecuencia de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.

2. El procedimiento en virtud del cual se disponga la aplicación de una sanción tendrá carácter contradictorio y deberá reunir las siguientes garantías para el inculpado:

- Deberá notificarse al inculpado la iniciación del procedimiento.
- Deberá darse audiencia al inculpado.
- Deberá permitirse la presencia del inculpado en la práctica de todas las diligencias.
- Antes de formular la propuesta de Resolución del expediente deberá darse al inculpado un plazo no inferior a diez días para que formule alegaciones y proponga la práctica de cuantas pruebas estime conveniente en defensa de su derecho. La práctica de la prueba deberá ser admitida y dispuesta, en su caso, por el Instructor, salvo que considere la improcedencia de la misma, en cuyo caso deberá desestimar la solicitud motivadamente.

- En cualquier caso y como consecuencia de lo establecido en el artículo 3 de la Ley 3/89, de 3 de Marzo, sobre el respeto a la intimidad del trabajador/a y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, se sancionará con rigor cualquier conducta que vulnere la

mencionada intimidad o dignidad del trabajador/a, con arreglo a las faltas y sanciones tipificadas en la legislación vigente y graduándose la gravedad y rigor de las mismas en función, entre otros, del principio recogido en este artículo.

3. Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará al Comité de Empresa, Delegados de Personal y al interesado, dándose audiencia a éste, siendo oídos aquéllos con anterioridad a la propuesta de resolución.

ARTÍCULO 71.- Faltas.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores/as, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: leves, graves o muy graves.

Son faltas LEVES las siguientes:

- 1.- La incorrección con el público y/o compañeros.
- 2.- La negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- 3.- La no comunicación de los motivos que originen falta al trabajo, en el plazo de 24 horas, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 4.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de 2 días en un mes.
- 5.- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de 5 días en un mes.
- 6.- El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
- 7.- La no utilización de la ropa de trabajo correspondiente a ese año, cuando haya sido requerido para ello.

Son faltas GRAVES las siguientes:

- 1.- La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los compañeros.
- 2.- El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- 3.- El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo, siempre que la actuación realizada no sea en sí misma constitutiva de falta muy grave.
- 4.- La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- 5.- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y/o la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- 6.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
- 7.- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez, cuando las anteriores hubieran sido sancionadas con falta leve.
- 8.- La simulación de enfermedad o accidente.
- 9.- La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- 11.- La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.
- 12.- El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad, sean o no dichas actividades compatibles.
- 13.- No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del trabajo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilicen en provecho propio.
- 14.- La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

Son faltas MUY GRAVES las siguientes:

- 1.- El fraude en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- 2.- La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- 3.- El falseamiento voluntario de datos o información del servicio.
- 4.- El abandono del trabajo sin causa justificada.
- 5.- La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
- 6.- Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez días o más días al mes o durante más de veinte días al trimestre.
- 7.- El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.
- 8.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de cuatro meses, siempre que la falta anterior haya sido sancionada.
- 9.- La obstaculización en el ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.
- 10.- Actos limitativos de la libre expresión del pensamiento, de las ideas y de las opiniones.
- 11.- El acoso o abuso sexual tanto verbal como físico de unos trabajadores/as respecto a otros/as durante la jornada laboral.

ARTÍCULO 72.- Sanciones.

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

1.- Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

2.- Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a siete días.

3.- Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de siete a 30 días.
- Inhabilitación para el ascenso por un periodo de un año.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Despido.

ARTÍCULO 73.- Revisión de sanciones.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores, la sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador municipal, en la que se harán constar la fecha y los hechos que la motivaron.

ARTÍCULO 74.- Prescripción de las faltas.

1. Las faltas prescribirán de acuerdo con los siguientes plazos:

- Faltas leves: diez días.
- Faltas graves: veinte días.
- Faltas muy graves: sesenta días

2. Dichos plazos se computará a partir de la fecha en que la Corporación tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado. Si transcurriesen más de seis meses desde la iniciación del expediente sin que éste hubiese sido resuelto, continuará el cómputo del plazo de prescripción de la falta.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

PRIMERA.-

Las condiciones económicas de toda índole establecidas en este Convenio absorberán y sustituirán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza u origen de las mismas.

SEGUNDA.-

El presente Convenio sustituye íntegramente a todos los Convenios Colectivos Sectoriales, insulares, provinciales o nacionales, que pudieran resultar aplicables hasta la fecha de aprobación del mismo al personal incluido en su ámbito de su aplicación.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA.

UNICA.-

Las situaciones jurídicas determinadas por lo establecido en el presente Convenio, tendrán efectos a partir de la fecha de su entrada en vigor, salvo en los casos en los que expresamente se disponga otra cosa en el propio Convenio.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA.

PRIMERA.-

Quedan derogados todos los Acuerdos, Disposiciones, Decretos y demás normas municipales que regulen materias o cuestiones incluidas en el presente Convenio y se opongán al mismo. Para que cualquiera de estas disposiciones pueda prevalecer será preciso que la Alcaldía Presidencia así lo establezca de manera expresa.

DISPOSICIÓN FINAL.

ÚNICA.-

En el supuesto de que, por acto de la autoridad gubernativa y, en su caso de la jurisdiccional, se impidiese la vigencia del presente Convenio o de alguno de sus artículos, el Convenio quedaría sin efecto en las partes afectadas y su contenido deberá ser reconsiderado en un plazo no superior a sesenta días.

En la Villa de Firgas, a dos de abril de dos mil siete.

LA REPRESENTACIÓN DEL AYUNTAMIENTO
EL ALCALDE PRESIDENTE.

D. José Ramón Henríquez Hernández.

D.N.I.- 43.829.298-S.



TENIENTE ALCALDE.

D. José Ángel Rodríguez.

D.N.I.- 42.727.058-G.

CONCEJALA DE MUJER.

Dña. María del Pino Marrero Betancor.

D.N.I.- 52.842.936-E.

LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Orlando J. Rodríguez Sánchez. DELEGADO SINDICAL.

U.G.T.

D.N.I.- 52.844.056-S.

ANEXO I
TABLA SALARIAL AÑO 2007-PERSONAL LABORAL FIJO

DENOMINACIÓN	AREA	S.BASE M.	TRIENIO.MES	P.EXTRA	COMPL.ESPEC.MES	COMPL.DEST.MES	RESID.MES	PRODUCT.OBYABS	PRODUCT. MES
Administrativo	Agua y Alcantarillado.	704,05	259,14	2.677,48	696,58	375,55	110,77	1.614,70	180,30
Auxiliar Administrativo	Registro.	575,68	85,85	1.983,62	470,60	330,28	91,29	1.123,78	73,46
Auxiliar Administrativo	Desarrollo Local.	575,68	51,51	1.914,94	322,50	330,28	91,29	827,58	162,23
Auxiliar Administrativo	Intervención.	575,68	44,36	1.900,64	470,60	330,28	91,29	1.123,78	
Auxiliar Administrativo	Recaudación.	575,68	94,43	2.000,78	929,40	330,28	91,29	2.041,38	
Auxiliar Administrativo	Personal.	575,68	85,85	1.983,62	470,60	330,28	91,29	1.123,78	
Delineante	Oficina Técnica	575,68	51,51	1.914,94	421,01	330,28	91,29	1.024,60	
Subaltemo	Fomento y Servicios.	525,57	51,56	1.724,22	259,33	284,98	80,63	679,92	
Subaltemo	Fomento y Servicios.	525,57	103,12	1.827,34	264,14	284,98	80,63	689,54	
Subaltemo	Fomento y Servicios.	525,57	51,56	1.724,22	264,14	284,98	80,63	689,54	

ANEXO III
TABLA NIVELES DE COMPLEMENTO ESPECÍFICO

NIVEL	COMPLEMENTO ESPECIFICO
01	417,99 €
02	835,99 €
03	1253,99 €
04	1671,99 €
05	2089,99 €
06	2507,99 €
07	2925,99 €
08	3343,99 €
09	3761,99 €
10	4179,99 €
11	4597,99 €
12	5015,99 €
13	5433,99 €
14	5851,99 €
15	6269,99 €
16	6687,98 €
17	7105,98 €
18	7523,98 €
19	7941,98 €
20	8359,98 €
21	8777,98 €
22	9195,98 €
23	9613,98 €
24	10031,98 €
25	10449,98 €
26	10867,98 €
27	11285,98 €
28	11703,98 €
29	12121,98 €
30	12539,98 €
31	12957,98 €
32	13375,97 €
33	13793,97 €
34	14211,97 €
35	14629,97 €
36	15047,97 €
37	15465,97 €
38	15883,97 €
39	16301,97 €
40	16719,97 €
41	17137,97 €
42	17555,97 €
43	17973,97 €
44	18391,97 €
45	18809,97 €
46	19227,96 €
47	19645,96 €
48	20063,96 €
49	20481,97 €
50	20899,96 €
51	21317,96 €
52	21735,96 €
53	22153,96 €
54	22571,96 €
55	22989,96 €
56	23407,96 €
57	23825,96 €
58	24243,96 €
59	24661,96 €
60	25079,96 €
61	25497,96 €
62	25915,96 €
63	26333,96 €
64	26751,96 €
65	27169,96 €
66	27587,96 €
67	28005,95 €
68	28423,96 €
69	28841,96 €
70	29259,96 €

**ANEXO II
TABLA RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO (R.P.T.) PERSONAL LABORAL FIJO**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
COD.	DENOMINACION		AREA	SUB-AREA	DPTO.	G	CD	C.D.	N.C.E	C.E	T.P.	F.P.	ESC	TITUL	T.J.	SIT.	OBSERVACION
A	ADMINISTRACION																
AG4	Administrativo	1	Administración	Secretaría	Agua Alcantarillado	y 3	17	4.506,60	19	8.358,96	N	C/O	AG	FPII	100%	P	
AG5	Auxiliar Administrativo	1	Administración	Secretaría	Registro.	4	15	3.963,36	13	5.647,20	N	C/O	AG	FP/GE	100%	P	
AG6	Auxiliar Administrativo	1	Administración	Secretaría	Desarrollo Local.	4	15	3.963,36	9	3.870	N	C/O	AG	LIC.	100%	P	
AE4	Auxiliar Administrativo	1	Administración	Economía	Intervención.	4	15	3.963,36	13	5.647,20	N	C/O	AG	FP/GE	100%	P	
AE7	Auxiliar Administrativo	1	Administración	Economía	Recaudación.	4	15	3.963,36	26	11.152,80	N	C/O	AG	FP/GE	100%	P	
AE9	Auxiliar Administrativo	1	Administración	Economía	Personal.	4	15	3.963,36	13	5.647,20	N	C/O	AG	FP/GE	100%	P	
UM	URBANISMO/MNTO.																
UM2	Delinante	1	Obras	Técnico	Oficina Técnica	4	15	3.963,36	12	5.052,12	N	C/O	AG	PFII	100%	P	
UM3	Subaltemo	1	Mantenimiento	Oficios	Fomento y Servicios.	y 5	13	3.419,76	7	3.111,96	N	C/O	AG	GE/CE	100%	P	
UM5	Subaltemo	1	Mantenimiento	Oficios	Fomento y Servicios.	5	13	3.419,76	7	3.169,68	N	C/O	AG	GE/CE	100%	P	
UM7	Subaltemo	1	Mantenimiento	Oficios	Fomento y Servicios.	5	13	3.419,76	7	3.169,68	N	C/O	AG	GE/CE	100%	P	

LEYENDA TABLA R.P.T.

- 1.- Código de referencia
- 2.- Denominación del puesto
- 3.- N° de puestos existentes
- 4.- Área en la que se integran todos y cada uno de los puestos
- 5.- Subárea en la que se integra cada uno de los puestos
- 6.- Departamento al que pertenece cada puesto
- 7.- Grupo de Clasificación
- 8.- Nivel del Complemento de Destino
- 9.- Cuantía del Complemento de Destino
- 10.- Nivel del Complemento Específico
- 11.- Cuantía del Complemento Específico
- 12.- Tipo de puesto de trabajo
 - N : normalizado
 - S : singularizado
- 13.- Provisión de Puestos de trabajo
 - CN: Concurso Nacional
 - OL: Oposición Libre
 - CO: Concurso-Oposición

- 14.- Escala
 - HN: Habitación Nacional
 - AG: Administración General
 - AE: Administración Especial
- 15.- Titulación
 - CE: Certificado Escolaridad
 - GE: Graduado Escolar
 - PP: Formación Profesional de primer grado
 - FPII: Formación Profesional de segundo grado
 - BS: Bachiller Superior
 - DIP: Diplomado Universitario
 - LIC: Licenciado Universitario
- 16.- Porcentaje tipo de jornada
 - Jornada Completa: 100%
 - Media Jornada: 50%
- 17.- Situación de la Plaza
 - P: Propiedad
 - VO: Vacante Ocupada
 - V: Vacante
- 18.- Observaciones



Ilustre Ayuntamiento de la Villa de Firgas

GRAN CANARIA

D. HUMBERTO CRUZ MARRERO, EN FUNCIONES DE SECRETARIO DEL ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE FIRGAS.

CERTIFICA: Que el Pleno de este Ayuntamiento, en sesión celebrada con carácter ordinario el día trece de Agosto del año dos mil siete adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

10º.- ACUERDO QUE PROCEDA SOBRE RECTIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL FIJO DEL AYUNTAMIENTO.

Se da cuenta del dictamen emitido por la Comisión Informativa correspondiente, que dice como sigue:

“Visto el escrito remitido por La Subdelegación del Gobierno en Las Palmas informando que el art. 22 del Convenio Colectivo del Personal Laboral Fijo del Ayuntamiento de Firgas, aprobado en la sesión plenaria celebrada el día 11 de Abril de 2007, vulnera la normativa estatal por cuanto reduce el plazo a la mitad para los supuestos de adopción o acogimiento de menores de seis años y también para los mayores de dicha edad en los supuestos que se citan, los miembros de la Comisión, por unanimidad, dictaminan favorablemente cuanto sigue:

PRIMERO.- Modificar el artículo 22 citado, que queda rectificado y redactado como sigue:

ARTÍCULO 22.- Licencia por gestación, alumbramiento y lactancia.

1. El permiso por maternidad queda regulado de la siguiente forma:

- En el supuesto de parto, la trabajadora tendrá derecho a un permiso de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple en tres semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de permiso se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas se disfruten de forma inmediatamente posterior al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre,



Ilustre Ayuntamiento de la Villa de Firgas

GRAN CANARIA

salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

- En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y sin exceder de las ocho semanas previstas o de las que correspondan en caso de adopción múltiple.

2. El período vacacional será acumulable al período de licencia de por parto, adopción o gestación, incluso si hubiera solape en el año siguiente.

3. En caso de interrupción del embarazo, la trabajadora tendrá derecho a seis días naturales y consecutivos a partir del hecho causante, siempre y cuando no se encuentre en situación de incapacidad temporal.

SEGUNDO.- Dar traslado del presente a la Subdelegación del Gobierno en Las Palmas y a la Dirección General de Administración Territorial y Gobernación del Gobierno de Canarias a los efectos de que, previo examen y si procediese, se subsanen por esta Corporación las partes del acuerdo que infrinjan el ordenamiento jurídico.

TERCERO.- Remitir el presente acuerdo, en caso de que esta Administración no fuese requerida para rectificarlo, al Servicio de Promoción Laboral de la Dirección General de Trabajo."

No produciéndose intervenciones se pasó a su votación, acordándose, por unanimidad de los asistentes, 04 votos de COMFIR, 02 votos del PSOE, 01 voto de NC, 03 votos del PP y 02 votos de CCN, aprobar íntegramente, en todas sus partes y en sus propios términos, tal cual aparece redactado, el dictamen presentado.

La anterior certificación se emite con anterioridad a la aprobación del Acta correspondiente, de conformidad con lo que señalan los artículos 145 de la Ley



Ilustre Ayuntamiento de la Villa de Fargas

GRAN CANARIA

Territorial 14/90, 206 del Real Decreto 2.568/86, de 28 de Noviembre, y 27.5 de la Ley 30/1992, de 26 de Noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de Enero. Y para que así conste y surta los efectos oportunos expido la presente, de orden y con el visto bueno del Sr. Alcalde-Presidente, en la Villa de Fargas a veinte de Agosto del año dos mil siete.

Vto. Bro.,
EL ALCALDE-PRESIDENTE,

