

7037 CONVENIO

Código 38001582011989.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Güímar, presentado en esta Dirección General de Trabajo, suscrito por la Comisión Negociadora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2 del Real Decreto 713/2010, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/84, de 11 de abril

6510

(B.O.E. 1.6.84) y Decreto 329/95, de 24 de noviembre (B.O.C. 15.12.95).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General de Trabajo.

2.- Notificar a la Comisión Negociadora.

3.- Interesar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Directora General de Trabajo, Ana Isabel Fernández Manchado.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE GÜÍMAR

CAPITULO I.- **DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1.- Ámbito de aplicación funcional, territorial y personal

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones de carácter jurídico laboral entre el Excmo. Ayuntamiento de Güímar y el Personal Laboral, trabajadores de plantilla, eventuales, interinos, fijos discontinuos, etc., cualquiera que sea su modalidad de contratación.

La normativa pactada en el mismo, afectará y obligará a todos los trabajadores que presten sus servicios en todos los centros de trabajo del Ayuntamiento.

Quedarán excluidos del presente convenio los trabajadores contratados a través de Convenios de Colaboración (INEM, Gobierno de Canarias, otras Administraciones Públicas). Sin perjuicio de que a aquellos trabajadores contratados en virtud de esos convenios, que permanezcan de forma continuada, durante más de dos años, en el Ayuntamiento les sea de aplicación el presente Convenio Colectivo en su integridad.

Artículo 2.- Ámbito Temporal

1.- Entrada en Vigor: El presente acuerdo entrará en vigor el mismo día que se produzca la firma del presente convenio, con independencia de la fecha de su publicación, retrotrayéndose sus efectos económicos al 1 de enero de 2015.

2.- Duración: El presente convenio se extenderá desde su entrada en vigor hasta el 31 de Diciembre de 2019. La normativa pactada en el mismo mantendrá la vigencia regulada anteriormente, salvo que en el transcurso de dicho periodo medie una Ley que lo modifique, en tal supuesto, ambas partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes en todos aquellos aspectos en que dicha Ley afecte, en su contenido jurídico, no así el económico, salvo que la Ley lo mejore.

3.- Conceptos económicos: Los conceptos económicos (salariales y extra salariales) a regir durante los cinco años de vigencia, se ajustará a los límites que establezca la Ley de

Presupuestos Generales del Estado para el periodo de vigencia de la misma, y se llevará a cabo una revisión en el primer trimestre de cada año.

4.- Prórrogas: Con una antelación mínima de treinta días naturales antes del vencimiento del presente convenio o de cualquiera de sus prórrogas anuales, ambas partes, indistintamente, deberá comunicar a la otra, por escrito, la denuncia del convenio, a su término legal. De no producirse la expresada denuncia y la comunicación, el convenio se considerará automáticamente prorrogado en su totalidad.

5.- Una vez denunciado el presente convenio por alguna de las partes, éste continuará en vigor, tanto en las cláusulas normativas como en las convencionales, hasta la aprobación de un nuevo convenio colectivo del mismo ámbito que lo sustituya, fruto de la negociación colectiva entre ambas partes.

6.- Revisión salarial: En el caso de que el índice Nacional de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el instituto Nacional de Estadísticas (I.N.E.) registrara a 31 de diciembre de cada año de vigencia del Convenio o de sus Prórrogas, un incremento superior a lo que la Ley de Presupuestos Generales del Estado, establezca para cada año, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso del porcentaje que se produzca entre el establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y el I.P.C. real. Tal incremento si se produce, se abonará en una sola paga en el primer trimestre de cada año, y servirá por consiguiente como base de cálculo de dicho trimestre. Este apartado será de aplicación siempre y cuando las correspondientes leyes de presupuestos generales del estado lo permitan.

Artículo 3.- Vinculación a la totalidad y garantía personal.

1.- El Presente convenio colectivo constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de todas y cada una de sus normas, que deben ser siempre consideradas en su globalidad, atendiendo a las mejoras generales y no a las situaciones jurídicas concretas.

2.- Si alguna de sus cláusulas resultasen alteradas por disposiciones legales o resoluciones judiciales, la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio, revisará, dentro de los dos meses siguientes a la modificación, las concesiones recíprocas que las partes hubieran hecho, con la modificación de las normas afectadas si así se acordase procedente.

3.- Si en el ejercicio de sus facultades la Autoridad Laboral no aprobase alguna de las cláusulas de este Convenio Colectivo, éstas quedarán sin efecto, debiendo reunirse la Comisión Negociadora de inmediato, al efecto de ajustar el contenido que la cláusula nula a la legalidad vigente.

Artículo 4.- Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones más beneficiosas que tanto en cómputo individualizado como global, se vengán disfrutando en la actualidad por los/as trabajadores/as, se mantendrán como garantía “ad personam” si superasen las que se pactan en el presente Convenio.

Artículo 5.- Compensación y Absorción.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio compensan en su totalidad a las que anteriormente, de forma colectiva, rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la corporación, imperativo legal, jurisprudencia, contencioso-administrativo, convenio colectivo, pacto de cualquier clase, salvo individuales, y usos o costumbres locales o comarcales.

Las disposiciones futuras que impliquen variación en todos o algunos de los conceptos económicos del presente Convenio Colectivo, únicamente tendrán eficacia si en cómputo global o anual superan el nivel alcanzado por el mismo y sólo en lo que excedan al referido nivel. Por el contrario, para el resto de conceptos regulados en el presente Convenio, la comparación se efectuará en cómputo individualizado o analítico, y para su eficacia o no, se estará a la aplicación del principio de la norma más favorable al trabajador.

Artículo 6.- Regulación de normas.

Dentro del respeto al sistema de fuentes de la relación laboral contenido en el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores, las normas contenidas en el presente convenio colectivo, regularán las relaciones entre el Ayuntamiento y su personal laboral. En lo no previsto en el

mismo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, el EBEP y en la legislación laboral de obligado cumplimiento.

Artículo 7.- Comisión Paritaria

1.- En un plazo de un mes contado a partir de la firma del presente Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria como Órgano de representación, seguimiento, vigilancia de su cumplimiento e interpretación de este Convenio, siendo sus resoluciones vinculantes.

2.- Estará constituida por tres representantes de la corporación y tres representantes del Comité de Empresa. Ambas partes podrán asistir a las reuniones acompañados de asesores, quienes participarán en las mismas con voz pero sin voto.

3.- La Comisión de Interpretación podrá solicitar a la Corporación o a quien corresponda, informes sobre aquellas materias que constituyan el objeto de sus deliberaciones. De no existir acuerdo, ambas partes podrán someterse al arbitraje de los órganos correspondientes de la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Canarias.

4.- En la primera reunión se procederá al nombramiento entre sus miembros del Presidente y Secretario, quedando éste último obligado a la elaboración y custodia de las actas de cada reunión. La comisión Paritaria elaborará su propio reglamento de funcionamiento.

5.- Esta Comisión quedará constituida como Órgano de solución extrajudicial de conflictos, atribuyéndosele la intervención previa obligatoria para la solución de las discrepancias referentes a la aplicación e interpretación del articulado y disposiciones adicionales del presente Convenio, siempre y cuando la Corporación y el/los/as trabajadores/as afectados/as lo soliciten mutuamente.

6.- Las reuniones de la Comisión Paritaria se celebrarán en horario de trabajo y previa convocatoria de las partes o de los/as trabajadores/as, acompañándose del orden del día y del Acta de la reunión anterior, debiendo ser notificada con una antelación mínima de 48 horas.

7.- El plazo ordinario para resolver es de 10 días a partir de la recepción de las cuestiones planteadas, salvo en los supuestos de urgencia, los cuales se resolverán de manera inmediata o en un plazo máximo de tres días hábiles.

8.- Esta comisión tendrá también que hacer un seguimiento y cuando así se requiera, resolver todos aquellos asuntos que sobre ayudas sociales se traten y que estén previstos en este Convenio.

9.- La Comisión Paritaria está autorizada para la celebración de sus reuniones en local del Ayuntamiento, siempre que exista disponibilidad.

10.- Se faculta a la comisión paritaria para que pueda acordar la revisión del presente convenio colectivo durante su periodo de vigencia, debiendo en este caso concreto ambas representaciones reunir los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del ET.

CAPITULO II **SITUACION DEL PERSONAL**

Artículo 8.- Clasificación por razón de Permanencia

Los empleados públicos comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, en función de la duración del contrato y de la prestación de servicios al Ayuntamiento, deberá encontrarse en alguna de las situaciones siguientes:

a) Personal con contrato fijo o fijo de plantilla: Son los trabajadores vinculados al Ayuntamiento por contratos de trabajo en los que no se pacta cláusula alguna en cuanto a su duración se refiere, ocupan plaza de la plantilla de personal y han adquirido la condición de "fijos de plantilla".

b) Personal con contrato indefinido (interinos): Son los trabajadores vinculados al Ayuntamiento por contratos de trabajo en los que no se pacta cláusula alguna en cuanto a su duración se refiere. Pueden o no ocupar plaza de la plantilla de personal y aún no han adquirido la condición de "fijos de plantilla", y quienes hayan adquirido tal condición mediante sentencia judicial firme.

c) Personal temporal: Son los trabajadores vinculados al Ayuntamiento con contratos de trabajo de duración determinada y se contratan por alguno de los siguientes supuestos:

1.- Para la realización de una obra o servicio determinado.

Los contratos para obra o servicio determinado tendrán el siguiente régimen jurídico:

- a) En los contratos deberá especificarse con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificarse suficientemente la obra o servicio que constituya su objeto.
- b) Su duración será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio de que se trate.
- c) Se extinguirán cuando realice la obra o servicio objeto del contrato, previa denuncia de las partes. La parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del contrato con antelación de quince días, siempre que el contrato sea de un año de duración como mínimo.
- d) Si llegado el término no se hubiera producido la denuncia de alguna de las partes, y se continuara realizando la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado por tiempo indefinido.
- e) El trabajador en función del tiempo trabajado devengará el complemento por antigüedad en los términos fijados en el presente Convenio Colectivo.

2.- Eventual por circunstancias de la producción.

Cuando las circunstancias de los servicios, acumulación de tareas, fiestas, o cualquier otro motivo que determine la prestación de servicios extraordinarios y así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal del Ayuntamiento.

En tales casos, los contratos se regularán por las siguientes normas:

- Se formalizarán necesariamente por escrito, haciendo constar con precisión y claridad la causa que lo justifica.
- Han de ser de duración máxima de seis meses dentro de un periodo de doce meses. Si se celebrarán por tiempo inferior a seis meses podrán prorrogarse una o varias veces, sin que la duración total del contrato, incluidas las prórrogas pueda exceder de dicho límite máximo. El periodo de doce meses al que se hace referencia, se computará a partir de la fecha de comienzo de la prestación laboral.
- Se extinguirán al finalizar el plazo máximo por el que se concertaron, incluido en su caso, el de la prórroga. Si llegado al término no hubiera denuncia por alguna de las partes, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido.

3.- Interinidad.

Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. Dichos contratos de interinidad que se concertan para suplir ausencias temporales de trabajadores por enfermedad, accidente, maternidad, permisos, vacaciones, excedencias y otras causas de análoga naturaleza, deberán formalizarse por escrito y se regirán por el siguiente régimen jurídico:

-Se identificarán necesariamente los datos del trabajador o trabajadores sustituidos y la causa de la sustitución. Caso de no ser cierto los datos o la causa de la sustitución, los trabajadores así contratados se considerarán como trabajadores indefinidos a todos los efectos, en los términos que determine la jurisdicción social.

Su duración será la del tiempo durante el que subsista el derecho de reserva del de trabajo del trabajador sustituido.

- Se extinguirá por la reincorporación del trabajador sustituido en el plan legal y/o reglamentariamente establecido, previa denuncia de las partes, sin necesidad de preaviso.

4.- Personal con contratos formativos.

Contrato en prácticas: Se hará de acuerdo con el decreto que lo regula.

Contrato para la formación: Se hará de acuerdo con el decreto que lo regula.

Artículo 9.- Organización del trabajo

Conforme a la legislación vigente, la Organización del trabajo es facultad del Ayuntamiento y su aplicación práctica corresponde a la Jefatura Superior de Recursos Humanos, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, información y, en su caso, negociación reconocidas a los representantes legales y/o sindicales de los trabajadores en el R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 10.- Clasificación profesional.

Los trabajadores del Ayuntamiento de Güímar estarán clasificados en grupos profesionales en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenidos generales de la prestación.

La determinación de la pertenencia a un grupo profesional es el resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores:

1.- Conocimientos y experiencia: La formación básica o específica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos.

2.- Iniciativa: El grado de seguimiento de normas, procedimientos o directrices para ejecución de tareas o funciones.

3.- Autonomía: El grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.

4.- Responsabilidad: El grado de autonomía de acción del trabajador, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre recursos humano, técnicos, productivos y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.

5.- Mando.- El grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que ejerce el mando.

6.- Complejidad.- El número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Los **grupos profesionales** son los siguientes:

Grupo I: 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. Integran, coordinan y supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Formación: Titulación universitaria de grado superior. (Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalentes).

Las **divisiones funcionales** de este grupo son, a título meramente enunciativo: Jefe de sección, Director de la Escuela de Música, Jefe de estudio de la Escuela de Música, Profesores de la escuela de música, etc.

Grupo II: 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; se incluyen 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: Titulación Universitaria de Grado medio, Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, o equivalente.

Las **divisiones funcionales** de este grupo son, a título meramente enunciativo: Arquitectos técnicos, graduados sociales, Técnico medio desarrollo local, técnico medio en juventud.

Grupo III: Se incluyen en este grupo a 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. Su ejercicio puede conllevar el 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.

Las **divisiones funcionales** de este grupo son, a título meramente enunciativo: Informático-Programador; Administrativo; Delineante; Oficial de 1ª; gestor deportivo, Conductor, Almacenista.

Grupo IV.- Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan tareas de que, aún 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.

Formación: Título de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar, o equivalentes.

Las **divisiones funcionales** de este grupo son, a título meramente enunciativo: Oficial de 2ª; Conserje de Colegio, Telefonista, Auxiliar de Biblioteca, Auxiliares Administrativo, Auxiliar electricidad, etc

Grupo V.- 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.

Las **divisiones funcionales** de este grupo son, a título meramente enunciativo: Auxiliar-Fosero; peones; conductor-notificador.

Artículo 11.- Ingresos y contrato de trabajo.

1.- El ingreso del personal en el Ayuntamiento, se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes y, las del presente convenio, que deberán tenerse en cuenta como regla general.

2.- Las vacantes que existan en la actualidad o que se produzcan en el futuro incluidas las de ampliación de plantilla, se cubrirán de acuerdo con la oferta de Empleo Público del Ayuntamiento, en la que figurarán todos los puestos de trabajo dotados presupuestariamente que se hallen vacantes. En todo caso, en la oferta de Empleo Público, estarán comprendidas las plazas reservadas al sistema de promoción interna. Se tendrá en cuenta, en todo caso, la Relación de Puestos de Trabajo o Catálogo de Puestos de Trabajo vigente en cada momento.

3.- El Ayuntamiento desarrollará una política de estabilidad en el empleo, regularizando las situaciones contractuales del personal y sin menoscabo de su capacidad para hacer un uso riguroso y legalista de las modalidades de contratación estipuladas por la legislación vigente a su entrada en vigor, esta situación será tratada y propuesta a través de la Comisión Paritaria.

4.- Cuando la empresa tenga un número de 50 o más trabajadores vendrá obligada a que de entre ellos, al menos, el 2 por ciento sean trabajadores minusválidos.

La empresa garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características, personal o adquiridas incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

A tal fin, deberán tener en cuenta dichos aspectos en la evaluación de riesgos y en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores/as no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que a causa de sus características personales, o adquiridas por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos/as, el resto de trabajadores/as y otras personas relacionadas con la empresa, ponerse en situación de peligro.

Artículo 12.- Promoción interna.

1.- La promoción interna consiste en el ascenso de los trabajadores de un grupo profesional a otro distinto.

2.- Para concursar en esta promoción interna el trabajador ha de ser fijo y poseer la titulación y el resto de los requisitos establecidos con carácter general para el ascenso en el que aspire ingresar.

3.- El sistema de valoración y criterios será confeccionado por la Comisión Paritaria, y se establecerá en base a un sistema de carácter objetivo, tomando como referencia el perfil del puesto de trabajo, sin perjuicio de autoorganización por parte de la corporación en caso de no haber acuerdo.

4.- Las plazas vacantes, reservadas a promoción interna, se adjudicarán a los aspirantes con mayor puntuación y las que no se cubran pasarán al turno libre.

5.- El personal laboral que cumpla con los requisitos exigidos en las convocatorias para la cobertura de plazas de carácter funcional, podrán optar por presentarse a las mismas en los términos previstos en el EBEP.

Artículo 13.- Formación Profesional.

La Corporación informará a sus trabajadores sobre cursos de formación profesional que organice el Instituto Nacional de Administraciones públicas, el Instituto Canario de

Administración Pública, la Academia Canaria de Seguridad y la Federación Canaria de Municipios, en su caso, facilitando la participación en los mismos.

La concesión de licencias y ayudas económicas para la asistencia a cursos de formación se regirá por los siguientes criterios:

1.- Los cursos han de estar directamente relacionados con el puesto de trabajo que se desempeña, si son cursos de carácter genérico, con la plaza.

2.- Cada trabajador podrá solicitar ayuda, como máximo, para la asistencia a un curso en el mismo año; a partir de este número podrá concedérsele licencia retribuida si se respeta el punto primero.

3.- La ayuda económica para cada curso será como máximo la siguiente:

- Cursos celebrados en la isla: matrícula

- Cursos celebrados fuera de la isla: matrícula y desplazamiento.

El resto deberá costearlo el propio trabajador.

La matrícula y dietas para cursos formativos relacionados directamente con el puesto de trabajo que se desempeñe en la actualidad en el Ayto, se abonaran fuera de nómina.

4.- En el caso de cursos que pudieran interesar a un grupo amplio de empleados públicos, el Jefe o Jefes de Sección o Secciones correspondientes, informarán del número de empleados públicos de que pueden prescindir sin merma para el servicio, dando preferencia a los empleados públicos que no hubiesen asistido a cursos en ese año, y, en último extremo, a los más antiguos, siendo la antigüedad rotativa.

5.- La convocatoria de los cursos han de exponerse en el Tablón de Anuncios del Personal con la suficiente antelación, en su defecto, no se concederán a ningún empleado público.

Artículo 14.- Recibo de finiquito.

El Ayuntamiento, con ocasión de la extinción de aquellos contratos de duración superior a un año, deberá comunicar por escrito a los trabajadores/as la denuncia, o en su caso, el preaviso con una antelación de 15 días de la extinción del mismo, y deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adecuadas.

El trabajador/a podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores/as en el momento de proceder a la firma del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de dicho representante legal, o bien de que el trabajador/a no ha hecho uso de esa posibilidad.

Artículo 15.- Período de prueba.

1.- El período de prueba para todo el personal afectado por el presente convenio, se establece en los siguientes términos y condiciones:

a) De 4 meses para el Personal Titulado de Grupo I, excepto el personal contratado en prácticas, cuyo período de prueba será de 2 meses para los titulados de Grado Superior y de 1 mes para los titulados de Grado Medio, siempre y cuando el contrato sea superior al año.

b) 15 días para el resto del personal.

2.- El Ayuntamiento y el trabajador/a están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba, siempre en relación con el desempeño de sus funciones.

3.- Durante el período de prueba, el trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquier de las partes durante su transcurso.

4.- El período de prueba se interrumpirá en los supuestos de incapacidad temporal y deberá constar por escrito en el contrato de trabajo.

5.- Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de la antigüedad del trabajador en el Ayuntamiento.

6.- Si el trabajador/a no supera el período de prueba, el Ayuntamiento mediante notificación escrita, le comunicará la extinción de la relación laboral sin derecho a indemnización alguna, sin perjuicio a su liquidación correspondiente.

Artículo 16.- El Censo

Anualmente el Ayuntamiento entregará a los representantes de los trabajadores el catálogo de puestos de trabajo aprobado por el Ayuntamiento. Dicho catálogo estará a disposición de todos

los trabajadores en el Departamento encargado de su custodia y deberá contener los datos siguientes:

- Nombre y Apellidos .
- Documento Nacional de Identidad (D.N.I.) .
- Fecha de antigüedad en el Ayuntamiento.
- Categoría Profesional.
- Modelo y duración del contrato.

Artículo 17.- Plantilla

Es el resultado de la adecuación de los puestos de trabajo a las necesidades de prestación de los servicios y a las estructuras óptimas de efectividad del Ayuntamiento. De tal forma que, el mayor o menor volumen de la plantilla vendrá en función de las necesidades del servicio, organización y saturación de los puestos de trabajo para cumplir en cada momento con los objetivos de efectividad y servicio óptimo al ciudadano.

Artículo 18.- Trabajadores/as con capacidad disminuida.

1.- El Ayuntamiento ubicará al personal cuya capacidad se haya visto disminuida por edad, accidente o enfermedad, previo informe médico destinándoles a un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones, puesto de trabajo que puede ser de distinto servicio al que el/la trabajador/a esté adscrito. Su retribución será la correspondiente al nuevo puesto de trabajo, y cuando sea un puesto de inferior categoría al que desempeñaba, se le respetará el salario que viniera percibiendo.

2.- También se destinará a un puesto de trabajo adecuado al trabajador/a o trabajadores/as que por resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social, o por sentencia judicial, hubieran sido declarados incapaces para la prestación de servicios en su puesto habitual.

CAPÍTULO III

MODIFICACIONES Y SUSPENSIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 19.- Movilidad funcional.

1.- La movilidad funcional en el seno del Ayuntamiento, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

2.- La movilidad funcional para realizar funciones que no correspondan al grupo profesional, sólo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y sólo por el tiempo imprescindible para su atención.

3.- En el caso de que se encomienden al trabajador/a funciones inferiores, estas deberán estar justificadas por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva y sólo se podrá hacer a un grupo inmediatamente inferior, por un plazo no superior a dos meses, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional. El Ayuntamiento deberá comunicar su decisión, por escrito, al interesado/a y a los representantes de los trabajadores/as.

4.- Los cambios de puesto de trabajo determinados por la movilidad funcional, nunca podrán fundarse en una medida arbitraria o sancionadora del Ayuntamiento, y sólo podrán realizarse por estrictas razones de servicio o imperativo legal. En todo caso, la movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador/a y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo que éstas sean de inferior categoría, en cuyo caso mantendrá la retribución de origen.

5.- No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenido o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

6.- Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones de categoría superior por un período que excediera de cuatro meses continuados en un año u ocho meses en dos años, el trabajador consolidará automáticamente el salario correspondiente a la categoría superior desempeñada.

Cuando desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y las funciones que efectivamente realice.

7.- El hecho de la movilidad de la plantilla, aumentando o disminuyendo. En función de las necesidades citadas, no debe tener entidad ni influencia alguna con relación a la situación de seguridad de empleo de los trabajadores fijos de plantilla o de los trabajadores ligados al Ayuntamiento por contrato indefinido (de interinidad). De tal forma que, sólo podrá rescindirse la relación jurídico laboral entre el Ayuntamiento y el trabajador, bien por cumplimiento del término del contrato, o bien por las causas recogidas en el R.D Legislativo 1/1995, de 10 de Marzo, (Estatuto de los Trabajadores), o cualquier otra norma legal que lo refleje.

Artículo 20.- Suspensión del contrato.

1.- Se suspenderá el contrato de trabajo en los siguientes casos:

a) Cuando el/la trabajador/a se vea afectado por una detención de cualquier tipo, siempre que la misma no sea como consecuencia de la comisión de un delito doloso, por el tiempo que dure, y durante el tiempo en que se encuentre en prisión provisional.

b) Cuando el/la trabajador/ra que sean conductores de vehículos o camiones, perdiera temporalmente del carnet de conducir.

En el caso de pérdida total o definitiva del carnet de conducir, si el trabajador no optase por la excedencia será ubicado a otro puesto de trabajo con el conjunto de condiciones que a tal puesto corresponda, debiendo ser de condiciones similares o equivalentes al anterior. Este beneficio no tendrá efectos cuando las causas sean por imprudencia temeraria constitutiva de delito o en caso de embriaguez.

2.- El/la trabajador/a que se encuentre en alguna de estas situaciones, no percibirá remuneración alguna durante el tiempo que dure la suspensión del contrato.

3.- El/la trabajador/a tendrá que reincorporarse a su puesto de trabajo en el plazo máximo de tres días, a partir de que cese la causa de la suspensión, lo que notificará al Ayuntamiento con una antelación mínima de 15 días hábiles, o en su caso desde que tenga conocimiento de la resolución.

Artículo 21.- Excedencias

a) Forzosas

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio tendrán derecho a las siguientes excedencias Forzosas:

1.- Los trabajadores que resulten elegidos para cargos públicos o cargos de confianza, ya sean de la Administración Estatal, Local, Institucional o Autonómica, dispondrán de excedencias forzosas, con reserva del puesto de trabajo por el tiempo de la duración en la titularidad del cargo.

2.- Los trabajadores con mandato electo de carácter sindical tendrán derecho al disfrute de excedencia forzosa por el tiempo que dure el cargo que la determine. La solicitud deberá ser cursada de forma escrita por el máximo órgano insular de carácter ejecutivo del sindicato a que pertenezca el trabajador y deberá contener el mandato o nombramiento objeto de la excedencia.

3.- La reincorporación al puesto de trabajo de los trabajadores afectados por los puntos 1 y 2 de este artículo se efectuará en el plazo máximo de 30 días, a partir de la pérdida de la titularidad del cargo, lo que se notificará por escrito al Ayuntamiento con una antelación de 15 días hábiles.

b) Voluntarias:

1.- El Ayuntamiento concederá excedencia voluntaria, por un período de tiempo mínimo de cuatro meses y máximo de hasta cinco años, a todos aquellos trabajadores/as con más de un año de antigüedad en la Corporación Local con independencia de su modalidad de contratación.

2.- El ejercicio de este derecho, necesariamente habrá de ponerse en conocimiento del Ayuntamiento con treinta días de antelación, como mínimo, a la fecha de inicio del período de excedencia.

3.- El/la trabajador/a habrá de preavisar, en todo caso, su incorporación con un mes de antelación a la fecha de expiración de la excedencia.

4.- Si la excedencia solicitada no sobrepasa los dos años, la reincorporación al trabajo será automática.

Si la excedencia fuera superior a los dos años, la incorporación tendrá lugar cuando se produzca la primera vacante en el Ayuntamiento, conservando sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en el Ayuntamiento.

5.- Una vez reintegrado el/la trabajador/a a su puesto de trabajo, no podrá solicitar una nueva excedencia hasta que no haya transcurrido, al menos, dos años desde la fecha de su reincorporación.

c) Para cuidado de hijos:

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los casos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, desde la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos tendrán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. El período en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia por cuidado de hijos será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el Ayuntamiento, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 22.- Suspensión por IT, accidente laboral y enfermedad profesional. Mejora de complemento a la IT.

1) Ausencias de uno a tres días:

El/la trabajador/a notificará su ausencia a la Unidad de Personal hasta dos horas antes del inicio de la jornada laboral, salvo causa de fuerza mayor que impida la comunicación. Esta falta de asistencia deberá ser justificada mediante el correspondiente parte de consulta médica de la Seguridad Social, que deberá expresar si ha de mantener reposo. En defecto de la prescripción de reposo se incorporará al trabajo de inmediato. De no hacerlo se descontará al trabajador los haberes correspondientes a ese día, sin perjuicio de las acciones disciplinarias que procedan.

En los supuestos de ausencias justificadas conforme a las condiciones expuestas en el párrafo anterior, no se aplicará descuento en la nómina del trabajador/a siempre que no se hayan superado a lo largo del año natural los cuatro días de ausencia, de los cuales hasta tres pueden ser ininterrumpidos, siempre que esas ausencias se deban a enfermedad o accidente que no haya dado lugar a la declaración de Incapacidad Temporal. Las señaladas circunstancias de enfermedad o accidente se deberán acreditar mediante documento expedido por la Administración competente en materia de Salud.

2) Ausencias por I.T.:

En estos casos, el trabajador/a de acuerdo con lo previsto legalmente, deberá presentar el parte médico de baja en el plazo de tres días, contados a partir del siguiente al de la expedición del mismo. De no entregarse en dicho plazo el certificado citado, se descontarán al trabajador los haberes correspondientes a los días faltados, sin perjuicio de las acciones disciplinarias que procedan.

Durante el período de I.T. el trabajador estará obligado a acreditar su situación mediante la entrega del correspondiente parte médico de baja y confirmación.

El Ayuntamiento podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador, mediante reconocimiento médico. La negativa del trabajador a someterse a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de la mejora establecida en el presente artículo.

En aquellos casos que se considere abusivo, la administración, previo acuerdo de la Comisión Paritaria, determinará la aplicación o no de este artículo.

3) Baja durante el período de vacaciones:

Si durante el período de vacaciones el trabajador causara baja, no se computará dicho tiempo, conservando el interesado el derecho a su disfrute una vez superadas dichas circunstancias.

En caso de que el período por disfrutar sea superior al período de tiempo que quedase para expirar el año, se adaptará el período de disfrute a esta circunstancia de acuerdo con lo previsto en el párrafo anterior.

4) Complemento de I.T:

Todo el personal acogido a este Acuerdo tendrá derecho, desde la fecha de inicio de la situación de IT, a que la Corporación complemente la prestación económica de la Seguridad Social de acuerdo con las siguientes condiciones:

Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, durante los tres primeros días, se reconocerá un complemento retributivo hasta alcanzar el cincuenta % de las retribuciones se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, el complemento que se sumará a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social será del setenta y cinco % de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad. A partir del día vigésimo primero, inclusive, se reconocerá una prestación equivalente al 100 % de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. En este caso, cuando la enfermedad conlleve hospitalización o intervención quirúrgica también se reconocerá una prestación del cien % . Y también en caso de que exista un informe médico que reconozca que el trabajador tiene una enfermedad grave que le impida ejercer su trabajo (Acuerdo Plenario de fecha 5 de junio de 2014 por la que se determinan los supuestos que dan derecho a que se contemplen las prestaciones económicas de I.T. hasta el total de las retribuciones).

Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada, desde el primer día, hasta alcanzar el cien % de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

En los casos de enfermedad profesional, el Ayuntamiento complementará las prestaciones de la Seguridad Social o Mutua Patronal hasta alcanzar el 100% del total de las retribuciones del presente Convenio, al igual que si estuviera en activo.

El personal al servicio del Ayuntamiento de Güímar, tendrá derecho a que se complementen desde el primer día las prestaciones económicas reconocidas por la Seguridad Social hasta la totalidad de las retribuciones que viniera percibiendo en el mes anterior al de inicio de dicha situación, además de los casos de hospitalización, intervención quirúrgica, riesgo durante el embarazo y la lactancia natural, en los supuestos excepcionales siguientes:

* Las enfermedades graves que se recogen en el anexo Acuerdo Plenario de fecha 5 de junio de 2014

* Situaciones de incapacidad temporal en que se encuentren las víctimas de violencia de género.

A estos efectos se considerará como:

* **Hospitalización:** la admisión de un paciente que proceda del exterior del hospital en una unidad de hospitalización, incluidas las urgencias.

* **Intervención quirúrgica:** procedimiento que se realiza con el uso de quirófano, excluyendo los procedimientos menores en los cuales no se utilice dicho recurso.

* **Riesgo durante el embarazo:** las situaciones clínicas producidas durante el embarazo descritas en el anexo Acuerdo Plenario de fecha 5 de junio de 2014

* **Riesgo durante la lactancia natural:** las situaciones clínicas producidas durante la lactancia natural descritas en el Acuerdo Plenario de fecha 5 de junio de 2014

* **Víctima de violencia de género:** la mujer víctima de los hechos constitutivos de delitos y faltas recogidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de abril, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, así como, de los hechos constitutivos de delitos y faltas recogidos en el Código penal, que se conceptúan como violencia de género en la Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género. En los supuestos en que la situación de incapacidad temporal implique una intervención quirúrgica u hospitalización, las retribuciones a percibir desde el inicio de esta situación equivaldrán igualmente a las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de la incapacidad, aún cuando la intervención quirúrgica u hospitalización tengan lugar en un momento posterior o anterior, siempre que corresponda a un mismo proceso patológico y no haya existido interrupción en el mismo.

En el caso en que durante la incapacidad temporal se produzca un cambio de diagnóstico de forma que la enfermedad grave padecida esté incluida en uno de los supuestos excepcionales previstos en el acuerdo plenario, esto dará derecho a que se complementen desde el primer

día las prestaciones económicas reconocidas por la Seguridad Social hasta la totalidad de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de inicio de dicha situación.

Para la aplicación de lo dispuesto en el presente texto, será preciso la justificación correspondiente por las personas interesadas.

En lo no dispuesto en el presente artículo, será de aplicación lo establecido en la mencionada Orden de la Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad del Gobierno de Canarias, de fecha 30 de enero de 2013.

Artículo 23.- Licencias no retribuidas.

Todos los trabajadores con al menos un año de antigüedad en el Ayuntamiento, tendrán derecho a disfrutar por asuntos propios de una licencia no retribuida, con un mínimo de 15 días hábiles y un máximo de tres meses por año natural.

Dicho permiso que se considera como supuesto de suspensión de contrato de trabajo con derecho de reserva del puesto de trabajo, les será concedido dentro del mes siguiente al de la solicitud.

CAPÍTULO IV.-

DERECHO A LA JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS Y VACACIONES

Artículo 24.- Jornada de trabajo.

I.- Cada año el Excmo. Ayuntamiento de Güímar realizará la distribución de la jornada y la fijación de los horarios de los empleados sujetos al ámbito de aplicación del presente Convenio, mediante la aprobación del calendario laboral, de conformidad con el presente acuerdo.

a) Fiestas de carácter oficial: el número de días que fijen los Organismos oficiales competentes.

b) Fiestas de carácter local: 2 días.

Los días festivos del calendario laboral para aquellos empleados que no puedan disfrutarlos por las necesidades de la prestación del servicio, se compensarán con igual número de días de permiso. El disfrute de estos días se hará a solicitud del interesado, de común acuerdo con su jefe inmediato, y dando cuenta de ello a sus representantes.

II.- La duración de la jornada general será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de lunes a viernes de 8:00 a 14:30 horas. El tiempo restante hasta completar la jornada semanal se realizará en horario flexible, entre las 7:00 y las 8:00 y entre las 14:30 y las 15:30, sin perjuicio de los horarios aplicables al personal que desempeñe puestos de trabajo considerados de especial dedicación, al personal que preste servicios con jornadas y horarios especiales y la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo para la conciliación de la vida familiar y laboral de los funcionarios.

Los sábados permanecerán abiertos al público el Registro General en horas de 09:00 a 13:00 horas, estableciéndose, para atender el mismo, un turno voluntario entre los empleados públicos de las categorías Auxiliar y Administrativo, comenzando por el empleado de más reciente incorporación. En el caso de que voluntariamente no quedase cubierto el servicio, se establecerá de forma obligatoria, en los mencionados términos. La atención al Registro General en sábado será abonada al empleado correspondiente como servicios extraordinarios dobles.

Los calendarios laborales podrán establecer otros límites horarios máximos y mínimos que permitan completar el número de horas adicionales necesarias para alcanzar la duración total de la jornada. Asimismo, atendiendo a los horarios de apertura al público de determinadas oficinas y servicios públicos, podrán establecer otros límites horarios para la presencia obligada del personal.

Será de aplicación cualquier mejora que en materia de jornada pueda emanar del Gobierno Estatal y del Gobierno Autonómico. En concreto, cualquier cambio normativo que permita la realización de una jornada inferior a la establecida.

Artículo 25.- Descanso diario.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio que tengan la jornada continuada, disfrutaran de un descanso intermedio de 30 minutos para refrigerio, que

se considerará como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos. A aquellos trabajadores que presten sus servicios a jornada parcial, este descanso será proporcional a su jornada de trabajo.

Artículo 26.- Descanso semanal.

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de un descanso semanal de dos días a la semana, que como regla general comprenderá el día del sábado y domingo.

Artículo 27.- Justificación de ausencias, descuento en nómina y días de ausencia sin deducción de retribuciones.

En los supuestos de ausencia parcial al puesto de trabajo como consecuencia de la asistencia a consulta, prueba o tratamiento médicos, dicho periodo de tiempo se considerará como de trabajo efectivo siempre que la ausencia se limite al tiempo necesario y se justifique documentalmente por el empleado público su asistencia y la hora de la cita.

En los casos de ausencia durante la totalidad de la jornada diaria por causa de enfermedad o accidente sin que se haya expedido parte médico de baja, deberá darse aviso de esta circunstancia al superior jerárquico de manera inmediata y comportará, en su caso, la reducción de retribuciones prevista en la regulación aplicable a las ausencias al trabajo por causa de enfermedad o accidente que no dé lugar a una situación de incapacidad temporal.

En todo caso, una vez reincorporado el empleado público a su puesto, deberá justificar de manera inmediata la concurrencia de la causa de enfermedad.

En el supuesto de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, el parte médico acreditativo de la baja deberá remitirse al órgano de personal, no más tarde del cuarto día desde que se haya iniciado esta situación. El mencionado parte deberá acreditar la ausencia de cada una de las fechas en que la situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural se haya producido, cualquiera que sea su duración.

Los sucesivos partes médicos de confirmación de la baja inicial, así como los informes médicos de ratificación, deberán presentarse al órgano de personal correspondiente, como máximo el tercer día hábil siguiente a su expedición.

Una vez expedido parte médico de alta, la incorporación al puesto de trabajo ha de ser el primer día hábil siguiente a su expedición, aportando en ese momento el citado parte al órgano de personal.

En caso de incumplirse la obligación de presentación de los justificantes de ausencia previstos en este epígrafe o del parte médico de baja en los términos y plazos establecidos en el régimen de Seguridad Social aplicable, ello dará lugar a la deducción proporcional de haberes, dentro de los 3 meses siguientes a la ausencia, de acuerdo con lo establecido en la normativa de aplicación, sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran, además, en su caso adoptarse.

Los días de ausencia al trabajo que superen el límite de días de ausencia al año, motivadas por enfermedad o accidente y que no den lugar a una situación de incapacidad temporal, comportarán la misma deducción de retribuciones del 50% prevista para los tres primeros días de ausencia por incapacidad temporal en el artículo 9 y en la Disposición adicional decimoctava del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

Cuando se incumpla la obligación, derivada de las previsiones del régimen de Seguridad Social que resulte de aplicación, de presentar en plazo el correspondiente parte de baja, se aplicará lo previsto para las ausencias no justificadas al trabajo en la normativa reguladora de la deducción proporcional de haberes y en las normas reguladoras de la jornada y el horario de aplicación en cada ámbito.

El descuento en nómina mencionado, no será de aplicación a cuatro días de ausencias a lo largo del año natural, de las cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente, y no den lugar a incapacidad temporal. Ello exigirá la justificación de la ausencia mediante justificante médico acreditativo.

Artículo 28.- Horas extraordinarias.

1.- Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las realizadas de forma no habitual, que excedan de la jornada establecida en este Convenio.

2.- Ningún trabajador podrá ser obligado a ampliar su jornada normal mediante la realización de horas extraordinarias, salvo en los supuestos contemplados en el artículo 35, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores (las necesarias para prevenir y reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes). De concurrir tal supuesto, la negativa a la realización de horas extraordinarias no podrá ser objeto de sanción por parte de la Empresa.

3.- El valor de la hora extraordinaria será el siguiente:

Las realizadas en horario normal:

Para el grupo I..... 14,58€

Para el grupo II..... 14,58€

Para el grupo III..... 14,58€

Para el grupo IV..... 14,58€

Para el grupo V..... 14,58€

Las realizadas en festivos y en horario nocturno:

Para el grupo I..... 24,30€

Para el grupo II..... 24,30€

Para el grupo III..... 24,30€

Para el grupo IV..... 24,30€

Para el grupo V..... 24,30€

Cualquier incremento del mismo estará condicionado a las limitaciones establecidas en las leyes presupuestarias.

No obstante lo anterior, una vez que las condiciones económicas lo permitan aunque el Plan de Ajuste al que se encuentra sometido actualmente el Ayuntamiento no haya culminado, queda facultada expresamente la Comisión Paritaria de este Convenio Colectivo, para proceder a la actualización e incremento del valor de la hora extraordinaria de trabajo, debiendo en este caso reunirse a tales efectos en el plazo máximo de un mes a partir del momento en que la mejoría de dichas condiciones económicas lo permitan o en su caso a la finalización del Plan de Ajuste.

4.- Al personal que trabaja dentro de las dependencias de este ayuntamiento y el personal de servicios que realice horas extraordinarias, se le compensarán económicamente (como se dispone en el párrafo 3) o en días de descanso, siempre a elección del trabajador, con preferencia de esta última opción, en aplicación del Plan de Ajuste, mientras este subsista.

- De lunes a sábado 1 hora por 1,75 en horario diurno y en horario nocturno 1 hora por 2.

- Los domingos y festivos una 1 hora por 2 en horario diurno y en horario nocturno 1 hora por 2,25.

5.- El ayuntamiento informará mensualmente a los representantes legales de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por servicios.

Artículo 29.- Vacaciones.

Cada año natural las vacaciones retribuidas tendrán una duración de 22 días hábiles anuales por año completo de servicios, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. A estos efectos los sábados se considerarán inhábiles, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

En ningún caso, la distribución anual de la jornada puede alterar el número de días de vacaciones o de fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable.

Las vacaciones se disfrutarán, previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, en periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los días de vacaciones retribuidas, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural.

Al menos, la mitad de las vacaciones deberán ser disfrutadas entre los días 15 de junio a 15 de septiembre, salvo que el calendario laboral, en atención a la naturaleza particular de los servicios prestados en cada ámbito, determine otros periodos.

Primará que los matrimonios puedan disfrutar del período de vacaciones en el mismo mes (matrimonio del Excmo. Ayuntamiento de la Ciudad de Güímar y/o del Patronato Municipal de Servicios Sociales, o, al menos, la mitad del periodo vacacional en otros casos).

Cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante

la lactancia, riesgo durante el embarazo, con los permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia o con una extraordinaria necesidad del servicio, se podrá disfrutar en fecha distinta.

Cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en año natural distinto. En el supuesto de incapacidad temporal, el periodo de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Si durante el disfrute del periodo de vacaciones autorizado, sobreviniera una extraordinaria necesidad del servicio, el permiso de maternidad o paternidad, o una situación de incapacidad temporal, el periodo de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un periodo distinto. En el caso de que la duración de los citados permisos o de dicha situación impida el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el año natural posterior.

En el supuesto de que por necesidad del servicio, se interrumpan las vacaciones, el afectado tendrá derecho al abono, en la nómina del mes siguiente a la interrupción, de 40 euros diarios por día de interrupción o 2 días libres.

Cuando se prevea el cierre de las instalaciones debido a la inactividad estacional de determinados servicios públicos, los periodos de disfrute de las vacaciones coincidirán en la franja temporal de cierre.

Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas, a excepción de los servicios de información, registro general y el personal que desempeñe puestos de trabajo considerados de especial dedicación.

En el segundo bimestre del año la Comisión Mixta Paritaria se reunirá a los efectos de elaborar el Plan de Vacaciones teniendo en cuenta la necesidad y la finalidad de los servicios municipales. Las propuestas respectivas de cada empleado respecto al disfrute de sus vacaciones, se harán siempre, de común acuerdo con el Jefe del área correspondiente.

Artículo 30.- Permisos.

Los trabajadores tendrán los siguientes permisos:

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

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

Este permiso se podrá disfrutar fraccionado en dos periodos de acuerdo con el empleado público.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día y cuatro días si supone traslado a otra localidad.

c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, el tiempo de duración de las mismas.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas.

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la empleada pública podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la empleada pública o el empleado público tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

h) Por razones de guarda legal, cuando el empleado público tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el empleado público que 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.

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado público tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

k) A lo largo del año se podrán disfrutar hasta cinco días por asuntos particulares. Tales días no podrán acumularse a los períodos de vacaciones anuales. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse en los primeros quince días del mes de enero siguiente.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los días por asuntos particulares podrán acumularse a los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente.

Los calendarios laborales incorporarán dos días de permiso cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.

Así mismo, los calendarios laborales incorporarán cada año natural, y como máximo, un día de permiso cuando alguna o algunas festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas, coincidan con sábado en dicho año.

Salvo causa justificada o de relevante consideración para el empleado, los días al año por asuntos particulares se disfrutarán de forma continuada o partida en el ejercicio en curso, a elección del empleado, previa solicitud con 48 horas de antelación a la Concejalía competente.

l) Por matrimonio, quince días.

Los permisos recogidos en este artículo se solicitarán por los empleado con la debida antelación, excepto en los casos de urgencia sobrevenida, debiendo ser todos ellos adecuadamente justificados.

De forma automática será de aplicación cualquier mejora que en materia de permisos puedan emanar del Gobierno Estatal y del Gobierno Autonómico.

Artículo 31.- Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

Los empleados públicos tendrán los siguientes permisos:

a) Permiso por parto: Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la empleada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir

disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del empleado, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: Tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada y, en su caso, del otro progenitor empleado, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los empleados que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a

reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer empleada: Las faltas de asistencia de las empleadas víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave:

El empleado tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el empleado tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Los permisos recogidos en este artículo se solicitarán por los empleados públicos con la debida antelación, excepto en los casos de urgencia sobrevenida, debiendo ser todos ellos adecuadamente justificados.

Será de aplicación cualquier mejora que en materia de permisos puedan emanar del Gobierno Estatal y del Gobierno Autonómico.

CAPÍTULO V RETRIBUCIONES

Artículo 32.- Estructura y pago del salario.

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio, estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo, y corresponde a la jornada normal a la que se refiere el Artículo 26 del presente Convenio Colectivo.

Los conceptos retribuidos serán los siguientes:

1.-SALARIO BASE.

2.-COMPLEMENTOS PERSONALES: Antigüedad, homologación, etc.

3.-COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO: Plus de Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad, plus responsabilidad, disponibilidad, etc.

4.-COMPLEMENTO DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR AL MES: Gratificaciones extraordinarias, Pagas extraordinarias etc.

5.-COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD: Una paga única de 456.76 €, para cada trabajador, a percibir en el mes de abril de cada año, que se actualizará anualmente conforme a la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

6.-PERCEPCIONES NO SALARIALES: Igualmente forman parte de las percepciones del personal.

Las retribuciones mensuales se abonarán antes del último día laboral de cada mes.

En los casos en que no se cumpla lo señalado anteriormente, se establece un recargo por demora en el pago del 10% del interés anual. Dicho interés se aplicará en aquellos casos en que el pago no se realice dentro de los dos días laborales siguientes al último día del mes que se liquida conforme a la filosofía del artículo 29.3 del E.T. Las pagas extraordinarias se abonarán en los periodos establecidos en el presente Convenio, las cuales igualmente devengarán el 10% de interés anual en aquellos casos en que el pago no se efectúe dentro de los dos días laborables siguientes a la fecha señalada para su liquidación. El importe de los intereses que se puedan producir se ingresará en el fondo social de los trabajadores laborales del Ayuntamiento.

Artículo 33.- Salario base.

El salario base mensual corresponde a la jornada ordinaria de trabajo para todo el personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio, entendiéndose dicho salario base, como la parte de la retribución fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos.

Artículo 34.- Complementos personales.

a) Antigüedad: Tendrá derecho a la remuneración por antigüedad, el personal laboral afectado por el presente convenio, según detalle:

Se abonarán trienios a los trabajadores con derecho a antigüedad por cada tres años de servicios en este Ayuntamiento, por las cantidades que se señalen en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año para los grupos de funcionarios con arreglo a las siguientes equivalencias:

- Grupo I-Grupo A1
- Grupo II-Grupo A2
- Grupo III-Grupo C1
- Grupo IV-Grupo C2
- Grupo V- Agrupaciones Profesionales

El cómputo de este complemento se realizará desde la fecha de contratación del trabajador, y se reconocerán también los servicios prestados en otras administraciones públicas.

b) Coste de Homologación: Se mantendrá para los trabajadores que lo vinieran percibiendo a la firma del presente Convenio y por los mismos importes que en la actualidad se están abonando por dicho concepto y que, en su momento, fue calculada individualmente. Se actualizará anualmente de forma similar al resto de conceptos retributivos.

Artículo 35.- Complementos del puesto de trabajo.

1) Plus de Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad: A todos los trabajadores que realicen labores que, por su condición resulten tóxicas, penosas o peligrosas, se les abonará un complemento de puesto de trabajo.

El Ayuntamiento, de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, fijará los puestos que considere tóxicos, penosos o peligrosos. La falta de acuerdo entre el Ayuntamiento y los representantes de los trabajadores respecto a la calificación del trabajo como tóxico, penoso o peligroso, se resolverá por la Dirección Territorial de Trabajo, previo los asesoramientos que estime oportuno.

Sin perjuicio de su devengo por otros trabajadores, el plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad los percibirán los trabajadores adscritos a los siguientes servicios:

- Alumbrado Público
- Vías y Obras
- Cementerio
- Parque móvil

No obstante lo anterior, será de aplicación también a aquellos trabajadores que ya lo viniesen percibiendo con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

2) Plus de disponibilidad:

a.- Se asigna al personal que ocupe los puestos de Foseiro, Electricistas y el Gestor deportivo un complemento de disponibilidad según detalle, implicando su disponibilidad para atender necesidades imprevisibles de sus servicios, fuera de la jornada normal de trabajo:

- **Foseros municipales:** 268,37 € brutos mensuales.

- **Electricistas:** 167,75 € brutos mensuales, haciendo dos turnos de 15 días al mes, para atender estos servicios imprevisibles.

- **Gestor deportivo:** 167,75€ brutos mensuales sin turnos.

b.- Se asigna un Plus de disponibilidad de 150 € para los **trabajadores adscritos al parque móvil y obras y servicios municipales (oficiales, peones)**, que se encuentren voluntariamente adscritos al **turno de emergencias del área**, cubriendo dicho importe la disponibilidad para atender necesidades imprevisibles. El trabajo que sea realizado fuera de la jornada habitual de trabajo se abonará al precio establecido para las horas extras.

La Comisión Mixta Paritaria podrá ser consultada sobre propuestas para la determinación de otros supuestos en que, cuando existan razones que así lo justifiquen, proceda el abono de dicha retribución complementaria. Sólo podrá ser asignada a trabajadores que, por su puesto o el tipo de trabajo que desarrollan, deban estar a disposición de la entidad fuera de su horario laboral. En otros casos, es decir, cuando se requiera una asistencia puntual fuera de la jornada ordinaria, dicha actuación será remunerada mediante abono de horas extras.

3) Otros pluses: Se podrán establecer pluses por especial responsabilidad del puesto de trabajo, que se estudiarán y definirán individualmente.

Artículo 36.- Complemento de vencimiento periódico superior al mes.

a) Gratificaciones extraordinarias: Se percibirá una bolsa de vacaciones en el mes de agosto en una cuantía de 380 € actualizándose anualmente conforme a la Ley de Presupuestos Generales de Estado.

b) Pagas extras: Se establecen dos pagas extraordinarias que serán de 30 días cada una de ellas. Las fechas de abono serán en junio y diciembre. Su importe se calculará por la suma de todos los conceptos retribuidos recogidos en la tabla salarial del anexo del presente Convenio, a excepción del plus de transporte, incluyéndose además la antigüedad del trabajador. Las pagas de junio y diciembre se devengarán semestralmente del 1 de enero al 30 de junio y del 1 de julio al 31 de diciembre de cada año.

El personal que cese en el transcurso del año percibirá estas pagas extraordinarias prorrateando las fracciones de mes como unidad completa. Los trabajadores que durante el año hayan causado baja por accidente o por incapacidad laboral transitoria percibirán las pagas extraordinarias en su totalidad al vencimiento de las mismas, sin que se le efectúe deducción alguna por estas situaciones.

Artículo 37.- Plus de Transporte:

Se establece un plus en concepto de tiempo de desplazamiento y su cuantía para cada categoría profesional está fijada en la Tabla de Retribuciones anexa al presente Convenio. El Plus de Transporte es la cantidad que percibirá el trabajador fijada por cuantías mensuales.

Artículo 38.- Indemnizaciones por razón del servicio.

Cuando los trabajadores, tengan que realizar tareas o actividades eventuales o esporádicas dentro de la jornada de trabajo y que impliquen desplazamiento por su cuenta, con sus vehículos particulares, percibirán una indemnización de 0,19 € por kilómetro, y será de aplicación la siguiente tabla en concepto de dietas:

Manutención	35,00 €
Alojamiento	60,00 €
Dieta entera. Alojamiento y manutención	95,00€

En el supuesto de accidente de circulación en la realización de las actividades indicadas anteriormente, los gastos de reparación e indemnización, en su caso, que no estén cubiertos

por el seguro obligatorio del vehículo, serán abonados por el Ayuntamiento, excluyéndose las sanciones de tráfico impuestas por cualquier autoridad y los daños o indemnizaciones producidos por negligencia, dolo o mala fe del trabajador. Para el abono de esta indemnización será obligatorio presentar atestado de tráfico y certificación de las cantidades abonadas por el seguro.

CAPÍTULO VI MEJORAS SOCIALES

Artículo 39.- Ayudas al estudio.

En concepto de becas anuales para ayudas a los trabajadores, a sus hijos y cónyuge o pareja de hecho, se establecen las siguientes:

- Estudios de primaria: 76,17 euros.
- Estudios de ESO: 139,6 euros.
- Estudios de bachiller y Ciclos formativos: 150 euros.
- Estudios Universitarios: 504,5 euros.
- Escolarización de menores de 6 años: 63,48 euros.

(Todo ello debidamente justificado).

Se acuerda para los estudios universitarios, que se abonara completa la cantidad arriba mencionada si la matrícula es de más de 4 asignaturas. Las matrículas de 4 o menos asignaturas, se abonará la cantidad correspondiente. Es decir, si la matrícula es de 4 asignaturas se abonará el precio de las cuatro, si es de 3 asignaturas se abonará el precio de las 3 y así sucesivamente.

Se hará un seguimiento a las solicitudes de ayudas por estudios universitarios, en lo relativo a comprobar que se efectúen los correspondientes pagos de matrícula a plazos, en su caso. Si no se efectuasen, el funcionario deberá reintegrar a la administración la diferencia entre lo cobrado y lo pagado. Esta última actuación podrá llevar aparejada, en su caso, una sanción disciplinaria.

Los criterios para otorgamiento de becas se basarán fundamente en el expediente académico y la situación económica familiar, debiendo presentar copia de la declaración de la Renta.

La valoración y la cuantificación de las solicitudes se realizarán por la Comisión Mixta Paritaria. Las solicitudes se presentarán entre los meses de septiembre y octubre.

En caso de no existir crédito suficiente para hacer frente a todas las peticiones, el reparto se hará en base al siguiente orden:

- 1.- Hijos de funcionarios.
- 2.- Funcionarios.
- 3.- Cónyuges o pareja de hecho del funcionario, en estos casos:
 - 3.1.- Los que no trabajen.
 - 3.2.- Los que trabajen, en este caso:
 - a) Los que no reciban otra ayuda en este mismo concepto.
 - b) Los que reciban otras ayudas en estos mismos conceptos.

La presente previsión resultará de aplicación una vez sea levantada la suspensión acordada por el Pleno de la Corporación en relación con la materia.

Artículo 40.- Premio por matrimonio y natalidad.

Con ocasión del matrimonio del trabajador o del nacimiento de un hijo, el Ayuntamiento concederá a éste un gratificación cuya cuantía, según los casos, se detalla a continuación

-Por matrimonio del trabajador: 300 €.

-Por natalidad de un hijo: 300 €.

La presente previsión resultará de aplicación una vez sea levantada la suspensión acordada por el Pleno de la Corporación en relación con la materia.

Artículo 41.- Ayuda por fallecimiento.

La viuda o conviviente e hijos, o herederos directos, en su caso, percibirán si se produce el fallecimiento del trabajador en situación de activo, por una sola vez y conjuntamente, la cantidad de 2.000 €.

La presente previsión resultará de aplicación una vez sea levantada la suspensión acordada por el Pleno de la Corporación en relación con la materia.

Artículo 42.- Ayudas sociales.

Una vez que se levante la suspensión plenaria de esta prestación social, se establecen las ayudas para trabajadores, cónyuges o parejas convivientes, e hijos en las siguientes materias:

a) Prótesis dentarias.- Odontología.

- Intervenciones odontológicas: 60% de un importe máximo de 3.000,00 euros.
- Empastes: 43,26.
- Una limpieza de boca anual: el 100% del Presupuesto total.

b) Prótesis de visión.

- Gafas normales o lentillas (cerca, lejos): 90 euros.
- Gafas progresivas: 130 euros.
- Renovación cristales: 65 euros.

La duración mínima de los conceptos señalados en el párrafo b) se establece por 2 años. No se incluyen renovaciones por roturas a no ser las debidas a accidentes laborales, que se abonará 100%. Se exigirá el original de la prescripción médica.

c) Prótesis auditivas:

- Audífonos: 393,40 euros.
- Fonación: Total del presupuesto.

d) Prótesis quirúrgicas:

- Fijas (Marcapasos, válvulas, etc.): sin tope.
- Ortopédicas:
- Plantillas.-Máximo: 32,14 euros.
- Calzado.-Máximo: 69,13 euros.
- Resto (corsés, collares, etc.): hasta 395,41 euros.
- Para el calzado y plantillas se estima su duración de un año para menores de 14 años y de 2 años para mayores de esta edad. Se exige certificado médico aconsejando el tratamiento.

f) Hijos minusválidos y disminuidos.

Siempre que éstos no trabajen ni perciban ingresos por ellos: dislalias, dislexias, enuresis, etc.: 143,20 euros.

g) Cirugía Plástica.- En caso de accidente por razón del servicio, el 100%.**Artículo 43.- Fondo reintegrable.**

Los Trabajadores de la Corporación tendrán derecho a solicitar un anticipo, por un importe máximo total de 3.000 euros por trabajador. El importe de los mencionados anticipos será reintegrado en doce o veinticuatro mensualidades. Para ello, el Ayuntamiento de Güímar establecerá una dotación anual de 15.000,00 euros.

La partida correspondiente tendrá carácter circulante, de modo que puedan atenderse las peticiones de nuevas solicitudes a medida que se vayan reintegrando los anticipos ya concedidos.

El funcionario a quien en el momento de solicitar el anticipo, le quedaran menos de catorce meses para dejar de prestar sus servicios, bien por jubilación, o cualquier otro motivo que originara su cese, reintegraría el anticipo en las mensualidades de servicio activo que le quedasen.

Será posible solicitar un nuevo anticipo reintegrable por el empleado público que haya reintegrado al menos el 50% de uno anterior, reintegrando el resto pendiente mediante compensación con la cantidad solicitada, haciéndose ingreso efectivo de la cuantía que resulte entre la cantidad solicitada menos la adeudada en ese momento por el empleado en concepto de anticipo reintegrable anterior.

En las solicitudes de préstamo, tendrán prioridad, los trabajadores que nunca hubiesen solicitado el mismo, o sobre el que más tiempo haya transcurrido desde su último préstamo.

Artículo 44.- Jubilación.

La jubilación será ordinaria al cumplir el trabajador la edad legal de jubilación, siempre que el periodo de cotización a la Seguridad Social que se precisa se tenga cubierto. En caso contrario la jubilación tendrá lugar cuando el trabajador alcance dicho periodo de cotización.

La jubilación será voluntaria al cumplir el trabajador la edad legal de jubilación años de edad, siempre que tenga cubierto el periodo mínimo de cotización fijado por la Ley.

El Ayuntamiento acreditará, en concepto de premio de permanencia, a los trabajadores que se jubilen o a los herederos en caso de fallecimiento, las cantidades que a continuación se

expresan según los periodos de años de servicios efectivos prestados a la Administración Local. que asimismo se mencionan:

Más de 10 años.....1.500 Euros

Más de 15 años.....2.300 Euros

Más de 20 años.....3.100 Euros

Más de 25 años.....3.900 Euros

Más de 30 años.....4.700 Euros

Más de 35 años.....5.500 Euros

Más de 40 años.....6.300 Euros

No pudiendo acogerse a más de un premio por permanencia.

Lo contenido en este artículo relativo a los premios de permanencia será de aplicación una vez que se levante la suspensión plenaria existente en lo atinente a los mismos.

Artículo 45.- Jubilación parcial.

En materia de jubilación parcial se estará a lo dispuesto por la legislación vigente de aplicación en cada momento.

Artículo 46.- Seguro de Vida y Asistencia Médica.-

Una vez que se levante la suspensión plenaria de esta prestación social, se formalizará un seguro de responsabilidad civil a todo el personal de la Corporación por actos o estudios que realice por razón de trabajo.

Igualmente, una vez que se levante la suspensión plenaria de esta prestación social, se formalizará un seguro de vida para todos los empleados en activo con una cobertura de doce mil veinte euros con veinticuatro céntimos (12.020,24 euros); cuando por la Intervención de Fondos o Depositaria Municipal se abone la póliza de Seguro, se expondrá en el tablón de personal una fotocopia de la misma, debiendo entregarse a cada empleado fotocopia compulsada del seguro de vida individualizado con cantidad, condiciones y beneficiarios.

Finalmente, una vez que se levante la suspensión plenaria de esta prestación social, el Ayuntamiento de Güímar formalizará un seguro médico privado para los empleados.

Artículo 47.- Asistencia letrada.

La Corporación garantiza la asistencia jurídica a los trabajadores que lo soliciten y la precisen por razones de conflictos derivados de la prestación del servicio, consultando previamente al afectado la elección del abogado. El Ayuntamiento, directamente, correrá con los pagos de las minutas correspondientes.

CAPÍTULO VII PODER DISCIPLINARIO

El Contrato de Trabajo del Personal Laboral estará basado en el principio de garantía de estabilidad en el empleo con las excepciones previstas en la Ley.

Artículo 48.- Principio de legalidad.

No existirá sanción sin falta. Ambas han de venir establecidas y enunciadas en el presente Convenio, salvo el despido que sólo se podrá imponer caso que se produzcan faltas de las establecidas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores y apartado e) relativo a las faltas muy graves establecido en el artículo 54 del presente Convenio.

El personal laboral queda sujeto igualmente, al régimen disciplinario establecido en el Título VII de la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público y en las normas que las Leyes de Función Pública dicten en su desarrollo.

Artículo 49.- Informe de los representantes legales de los trabajadores.

No se podrá imponer sanción alguna sin el informe previo, no vinculante pero perceptivo de los representantes de los trabajadores salvo en los supuestos de faltas leves y en las faltas de asistencia al trabajo sin justificación. La inobservancia de este requisito anula la sanción impuesta.

La representación de los trabajadores deberá emitir informe en el plazo máximo de tres días hábiles a contar desde el momento de la recepción del escrito solicitando dicho informe.

Artículo 50.- Limitación al poder disciplinario.

No se podrá imponer sanción que consista en la disminución o pérdida de antigüedad, vacaciones, inhabilitación definitiva para el ascenso o multa de haber.

Artículo 51.- Competencia sancionadora.

Los trabajadores podrán ser sancionados por el Ayuntamiento, cuando proceda en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente Convenio.

Artículo 52.- Catálogo de faltas y sanciones

I.- Las Faltas disciplinarias cometidas por el trabajador con ocasión o como consecuencia de su trabajo podrán ser: leves, graves y muy graves:

1.- Se consideran faltas Leves:

- a) Tres faltas de puntualidad, de más de 15 minutos, durante un mes sin causa justificada.
- b) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerla.
- c) La falta de aseo y limpieza personal.
- d) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- e) El descuido en la conservación de los locales y materiales de trabajo.

2.- Se consideran faltas Graves:

- a) Faltar al trabajo dos días durante un mes, sin causa justificada.
- b) Más de tres faltas de puntualidad, de más de 15 minutos, durante un mes, sin causa justificada.
- c) La simulación de enfermedad o accidente.
- d) Cambiar, mirar o revolver armarios o ropas de los compañeros sin la debida autorización.
- e) Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros o inferiores.
- f) El abandono del trabajo sin causa justificada.
- g) La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
- h) La embriaguez durante el horario de trabajo.**
- i) La reincidencias en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre y siempre que hayan mediado sanciones.

3.- Se consideran faltas Muy Graves:

- a) Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
- b) La indisciplina o desobediencia.
- c) Las ofensas verbales o físicas a los miembros de la Corporación o a las personas que trabajan en ella, así como a los familiares que convivan con ellos.
- d) La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.**
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercute negativamente en el trabajo, y crea una imagen negativa hacia los administrados.
- g) La reincidencia de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre que hayan sido objeto de sanción.

II.- Las Sanciones que el Ayuntamiento puede aplicar según la gravedad del caso y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- a) Para faltas leves: Amonestación verbal o escrita.
- b) Para faltas graves: Amonestación por escrito, suspensión de empleo y Sueldo de 1 a 7 días.
- c) Para faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 8 a 60 días o despido.

Para la calificación de las faltas se atenderán al grado de intencionalidad y el perjuicio ocasionado a la Administración o a los ciudadanos.

Artículo 53.- Tutela acoso moral y acoso sexual en el trabajo.

El/la empleado/a público/a al servicio del Ayuntamiento tiene derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y frente al acoso moral u hostigamiento psicológico en el trabajo. La vulneración de estos derechos por parte de compañeros/as, superiores jerárquicos, responsables políticos y/o subordinados/as, tendrán la consideración de faltas graves o muy

graves según las circunstancias que concurran. En consecuencia y sin perjuicio del ejercicio de las acciones judiciales que el afectado/a estime procedentes, todo trabajador/a podrá dar cuenta por escrito, por sí, o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Corporación abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Artículo 54.- Procedimiento sancionador.

Para la imposición de sanciones por la Corporación de faltas graves y muy graves, habrá de tramitarse expediente por escrito, en el que se contendrá, aparte de informe de la representación de los trabajadores, el Pliego de Descargo del trabajador o trabajadores afectados. Dicho Pliego deberá presentarse por el trabajador o trabajadores expedientados en el plazo de cuatro días hábiles siguientes a la notificación del Pliego de Cargos.

En caso de que el Ayuntamiento impusiera la sanción, a resultas del expediente contradictorio, y aún cuando por la representación de los trabajadores se informara negativamente sobre la imposición de la sanción propuesta. La medida empresarial podrá ser impugnada con arreglo a las leyes procesales.

En caso de imposición de sanciones por faltas leves o por falta de asistencia al trabajo sin justificación, no será necesario la apertura ni tramitación de expediente. No obstante, se producirá el trámite de audiencia del interesado. Si durante el trimestre siguiente a la falta cometida no se vuelva a cometer ninguna otra, se retirará del expediente personal del trabajador la falta cometida anteriormente y, por consiguiente, no será tenida en cuenta a efectos de reincidencia.

Artículo 55.- Prescripción y cancelación de faltas.

Todas las faltas leves y graves, tanto las establecidas en este Convenio como las reglamentarias o legalmente tipificadas, prescribirán a los 10 Y 20 días respectivamente a partir de la fecha en que el Ayuntamiento tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido y, por tanto, no podrán ser sancionadas ni tenidas en cuenta a efectos de reincidencia. El inicio de la facultad de imposición de la sanción estará, en su caso, en función de la resolución judicial correspondiente.

Las faltas muy graves, tanto las establecidas en este Convenio como las reglamentarias o legalmente tipificadas, prescribirán a los 60 días a partir de la fecha en que el Ayuntamiento tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido y, por tanto, no podrán ser sancionados ni tenidas en cuenta a efectos de posible reincidencia.

Transcurridos dos o seis años desde el cumplimiento de la sanción, según se trate de faltas graves o muy graves no sancionada con despido, se acordará la cancelación de aquellas anotaciones a instancia del interesado que acredite buena conducta desde que se le impuso la sanción.

Las sanciones interpuestas por la comisión de faltas leves se cancelarán a petición del interesado a los seis meses desde su fecha.

En el caso de reincidencia, los plazos de cancelación de las nuevas anotaciones serán de duración doble que la de las indicadas en el párrafo anterior.

CAPÍTULO VIII SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 56.- Obligaciones de los trabajadores y del Ayuntamiento.

Tanto el Ayuntamiento como los trabajadores guardarán y cumplirán cuantas medidas se hallen especificadas al respecto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre Prevención de Riesgos Laborales, o cualquier otra regulación posterior, y normativa de desarrollo así como las NTP elaboradas por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, que sean de aplicación o cuantas se adopten, por los órganos competentes.

Los resultados de la posible Inspección del Servicio de Seguridad y Salud serán públicos y se entregarán a los órganos competentes en esta materia, que son:

- La representación de los trabajadores.
- El Comité de Salud laboral
- Los Delegados de Prevención

Artículo 57.- Comité de Seguridad y Salud Laboral y Delegados de Prevención.

Se aplicará lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 de 8 de Noviembre) y la normativa de desarrollo que resulte de aplicación.

Artículo 58.- Control de prevención: Salud.

La representación de los trabajadores colaborará en el control de la actividad del Comité de Salud o los Delegados de prevención en la Empresa, a los fines del total cumplimiento de las medidas adoptadas en esta medida y de todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador que se adopten por parte del Ayuntamiento.

Artículo 59.- Prevención y control del absentismo por enfermedad.

Los trabajadores/as que voluntariamente así lo deseen serán sometidos a un reconocimiento médico una vez al año, cuyos resultados se entregarán a los mismos. Aquellos trabajadores/as que voluntariamente no deseen someterse a dicho reconocimiento médico deberán firmar la correspondiente renuncia.

Se les concederá a los trabajadores permiso por el tiempo indispensable para realizar dicho reconocimiento médico, con posterior justificación del facultativo interviniente.

Por su parte el Ayuntamiento vendrá obligado a exigir del trabajador la realización de tal reconocimiento médico como requisito previo a su incorporación al trabajo.

El Comité de Seguridad y Salud laboral en el trabajo elaborará en un plazo máximo de cuatro meses un protocolo para los reconocimientos médicos estableciendo:

- 1.- Riesgos profesionales de cada categoría y puesto de trabajo.
- 2.- Pruebas y reconocimientos médicos en función de los riesgos profesionales señalados en el apartado anterior.

Artículo 60.- Vestuario de trabajo.

Con independencia de las prendas de protección necesarias a juicio del Comité de Salud Laboral, el Ayuntamiento facilitará al personal que a continuación se determina las siguientes prendas al año:

- Mes de mayo: dos uniformes de camisa y pantalón y un par de zapatos.

- Mes de noviembre: dos uniformes de camisa y pantalón, un anorak o chaqueta, un par de zapatos, un par de botas de agua y un traje de agua cada año.

El Ayuntamiento deberá proponer al Comité de Empresa o Delegados de personal el color y la calidad de las prendas antes de proceder a su adquisición, bajo la supervisión del Comité de Seguridad y Salud laboral.

El vestuario de trabajo regulado en este artículo, en ningún caso se corresponde con los denominados Equipos de Protección Individual (EPIs), los cuales han de ser facilitados obligatoriamente por el Ayuntamiento a los trabajadores/as que precisen de su utilización.

CAPÍTULO IX DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 61.- Deberes del Ayuntamiento.

1.- El Ayuntamiento considera a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla, como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre aquellas y sus representados.

2.- El Ayuntamiento respetará el derecho de todos los trabajadores de sindicarse libremente. No podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie, o renuncie a su afiliación sindical.

3.- El Ayuntamiento no podrá despedir a ningún trabajador, ni perjudicarle de cualquier forma, a causa de su afiliación o actividad sindical reconocida por las leyes.

4.- El Ayuntamiento reconoce el derecho y no impedirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas o distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal en los servicios.

Artículo 62.- Derecho de reunión.

Los trabajadores a los que afecta este Convenio tendrán derecho a celebrar asambleas y reuniones. Se ejercerá este derecho a propuesta del Comité de Empresa o Secciones Sindicales constituidas con representación en el Comité de Empresa y tendrá lugar en el interior de los locales del Ayuntamiento, sujetándose a las siguientes reglas:

a) Ámbito de reunión:

- La totalidad de la plantilla.
- La totalidad de la plantilla adscrita a un servicio determinado.
- La totalidad de los trabajadores adscritos a varios servicios.
- la totalidad de los trabajadores afectados por los temas a tratar.

b) Las reuniones o asambleas se podrán realizar dentro de la jornada laboral, sin que en ningún caso se superen las 30 horas al año, siendo además estas horas retribuidas. En el supuesto de que se celebren fuera de la jornada de trabajo no existirá límite alguno de horas.

c) Habrán de comunicarse al Ayuntamiento con una antelación de 48 horas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo y afecte al personal de diversos servicios o grupos profesionales, y de 24 horas cuando se celebren fuera de la jornada y en los locales del Ayuntamiento.

Artículo 63.- Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, se descontará por el Ayuntamiento, en la nómina mensual de los mismos, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento y la Central Sindical a que pertenece la cuantía de la cuota. El Ayuntamiento efectuará mensualmente dichos descuentos hasta que reciba notificación en contrario del trabajador/a.

Así mismo la Central sindical a la que pertenece el afiliado/a presentará un escrito donde especifique el número de la cuenta correspondiente a la que ha de ser transferida la correspondiente cantidad. El Ayuntamiento entregará copia de la transferencia y listados de los trabajadores afiliados a la representación sindical del colectivo de trabajadores de la Central de que se trate.

Artículo 64.- Funciones de los representantes legales unitarios de los trabajadores

En su misión, para la defensa de los intereses de los trabajadores, los representantes legales de los mismos, además de las reconocidas en las Leyes, tendrán las siguientes competencias:

a) Formular las acciones oportunas ante los Organismos o Tribunales competentes en los que se refiere a incumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, Seguridad Social, pactos o condiciones en vigor.

b) Vigilancia sobre las condiciones de Seguridad y Salud laboral en el trabajo.

c) Igualmente corresponde el ejercicio de todas las funciones que la legislación vigente recomienda a los representantes de los trabajadores, pudiendo interponer ante Organismos y Tribunales competentes las reclamaciones y acciones que estimen necesarias en defensa de los intereses y derechos de sus representados.

d) También están legitimados para solicitar la iniciación de la negociación de los Convenios Colectivos con el Ayuntamiento.

e) Deberán ser informados por el Ayuntamiento sobre todo proyecto o acción empresarial que afecte sustancialmente a los intereses de los trabajadores. En base al contenido de esta información, el Comité de Empresa podrá formular proposiciones a la Dirección de la misma.

f) Conocer anualmente la liquidación del presupuesto de las partidas relacionadas con el personal.

g) Ser informados, con carácter previo a su ejecución, de los acuerdos sobre reestructuración de plantilla, reducción de jornada, traslado de instalaciones y comisiones de servicio.

h) Ser también informados previamente de los siguientes extremos:

- Implantación o modificación de los sistemas de organización del trabajo.

- Facilitar los modelos de contratos de trabajo que habitualmente utiliza el

Ayuntamiento.

- Las sanciones graves y muy graves impuestas por cualquier falta del personal, especialmente en caso de despido.

i) Entender en lo relativo a la prevención de accidentes y seguridad e higiene en el trabajo.

- j) Colaborar con el Ayuntamiento en las medidas que se consideren adecuadas en materia de organización, de producción o de mejoras técnicas.

Artículo 65.- Garantías de los miembros del Comité de Empresa.

Los miembros del Comité de Empresa como representantes legales de los trabajadores, además de las reconocidas en los textos legales tendrán las siguientes garantías:

- a) Apertura de un expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en las que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa.
- b) Prioridad de permanencia en el Ayuntamiento o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por cualquier causa, así como en el cambio de funciones y traslados.
- c) No ser suspendido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de representación, sin perjuicio de lo establecido en el artº 54 del E.T.

Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón precisamente del desempeño de su representación.

- d) Expresar colegiadamente con libertad sus opiniones en la materia concerniente a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir las publicaciones de interés laboral o social.

- e) Disponer de un crédito de 20 horas mensuales retribuidas, cada uno de los miembros del Comité, para el ejercicio de sus funciones representativas, con el sólo requisito de la comunicación previa al Ayuntamiento.

No se computarán como horas sindicales la asistencia a reuniones convocadas por el Ayuntamiento, la intervención en Comisiones o Mesas de Negociación, así como el acompañamiento a los Inspectores de Trabajo en sus visitas.

Se podrán acumular las horas de los miembros del Comité en uno o varios de sus componentes pertenecientes a la misma central sindical.

Se facilitará la necesaria formación a los Delegados de Prevención.

Artículo 66.- Libertad de expresión

Las Secciones Sindicales constituidas podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de los Centros en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento de los servicios, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente al Ayuntamiento y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa legalmente establecidas al respecto.

Artículo 67.- De los sindicatos.

1.- Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito del Ayuntamiento.

- a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

- b) Celebrar reuniones previa notificación al Ayuntamiento, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de los servicios.

- c) Recibir la información que le remita su sindicato.

2.- Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el comité de Empresa, tendrán los siguientes derechos:

- a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general deberá situarse un tablón de anuncios en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

- b) A la negociación colectiva en los términos establecidos en su legislación específica.

- c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades.

3.- Las Secciones Sindicales de aquellos sindicatos con representación en el Comité de Empresa estarán representadas a todos los efectos por un Delegado Sindical, elegido por y entre sus afiliados en el Ayuntamiento, que tendrá las mismas garantías y derechos que las establecidas legalmente y en este Convenio Colectivo para los miembros del Comité de Empresa y/o representantes legales unitarios de los trabajadores, así como los siguientes derechos:

- a) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien represente y a los afiliados del mismo en el colectivo de trabajadores y servir de instrumento del mismo en el colectivo de

trabajadores y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical y el Ayuntamiento.

b) Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa y del Comité de Seguridad e Higiene con voz pero sin voto.

c) Tendrán acceso a la información y documentación que el Ayuntamiento debe poner a disposición de los representantes de los trabajadores, de acuerdo a lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

d) Serán oídos por la representación del Ayuntamiento en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afectan a los trabajadores en general y a los afiliados a los sindicatos.

e) Serán informados y oídos por el Ayuntamiento, con carácter previo y conjuntamente con los representantes de los trabajadores.

- Sobre despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato por faltas graves y muy graves.

- En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los trabajadores.

- En implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

f) Podrán recaudar cuotas de sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

4.- Quienes ostenten cargos electivos a nivel insular, provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesariamente para el desarrollo de las funciones sindicales propia de su cargo, pudiendo establecerse, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos, en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la excedencia forzosa con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

c) A la asistencia y al acceso de los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al Ayuntamiento y sin que el ejercicio de este derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

5.- Los representantes sindicales que participen en la comisión negociadora del Convenio Colectivo manteniendo su vinculación como trabajador en activo tendrá derecho a la consecución de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Si se acordase la privatización o externalización de la prestación de servicios municipales, el personal contratado a 31 de diciembre de 2010, adscrito a dichos servicios, no podrá ser traspasado a las empresas concesionarias, salvo expreso consentimiento del trabajador.

En el supuesto de que dichos trabajadores no aceptasen la subrogación, el Ayuntamiento les reclasificará sus actuales puestos de trabajo dentro de la plantilla del personal laboral municipal.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Cualquier acuerdo que no sea retributivo que mejores las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo, bien alcanzado entre el personal funcionario de este Ayuntamiento y la Corporación municipal, o bien que les sea de aplicación por otra normativa, se aplicará de igual manera al personal laboral de este Ayuntamiento.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA.- En aquellos supuestos en que ambas partes de mutuo acuerdo estipulen proceder a la inaplicación de las condiciones de trabajo a las que hace referencia el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y de conformidad con lo previsto en dicho artículo, y en relación con los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir como consecuencia de dicha inaplicación, ambas partes en estos casos acuerdan acogerse con tal finalidad, una vez que no se haya alcanzado acuerdo en los períodos de consulta a los que se hace referencia en dicho artículo 82.3 del Estatuto de los

Trabajadores, ni tampoco se haya solventado la discrepancia por la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo, al Acuerdo Interprofesional Canario sobre procedimientos extrajudiciales de conflictos de trabajo publicado en el Boletín Oficial de Canarias número 147 de viernes 30 de julio de 2004 mediante Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 30 de junio de 2004.

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA.- Todas las referencias contenidas en el presente Convenio Colectivo relativas al cónyuge, se entenderán referidas también a la pareja de hecho, siempre y cuando se acredite tal situación mediante presentación de certificación justificativa de inscripción en el Registro de Parejas de Hecho o informe de convivencia, sólo en el supuesto de que la pareja tenga hijos en común

DISPOSICION ADICIONAL QUINTA.- En todo lo mantenido en el presente Convenio Colectivo se le dará el mismo tratamiento al género femenino que al género masculino.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA.- Plan de Igualdad.

La Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Las partes firmantes del Convenio, tanto sindical como empresarial, entienden que es necesario que el Derecho Fundamental a la igualdad de trato entre mujeres y hombres y en el trabajo, sea real y efectivo. Asimismo, la eliminación de las desigualdades entre unas y otros es un objetivo que debe integrarse en todos los ámbitos de actuación. Por ello, se acuerda favorecer una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y que pueda ofrecer igualdad de oportunidades en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional.

El Ayuntamiento elaborará un Plan de Igualdad, conforme a lo previsto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA.- Difusión.

Con el fin de que los trabajadores a quienes afecta tengan el más exacto conocimiento del presente Convenio, ambas partes negociadoras se comprometen a darle la máxima difusión entre ellos. A tal objeto se pondrá a su disposición un ejemplar del mismo que, de ser solicitado, les será entregado a través del Departamento de Personal del Ayuntamiento o por conducto de su respectivo Comité de Empresa o Sección Sindical.

DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA En el caso de que por los órganos correspondientes de la Jurisdicción Social se declare como improcedente el despido de alguno de los trabajadores que se encuentre en el ámbito de vigencia de las disposiciones de este Convenio Colectivo, con una antigüedad mínima de cuatro años en el Ayuntamiento, el trabajador podrá optar entre la readmisión en las mismas condiciones y puesto de trabajo que viniera desempeñando con anterioridad al despido, o por el abono de las percepciones económicas previstas para el despido improcedente, en el artículo 56 del R.D. Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.- A la entrada en vigor del presente Convenio colectivo, se constituirá una Comisión Técnica, que estudiará los diferentes puestos de trabajo del personal laboral de la Corporación y velará por eliminar las diferencias retributivas entre trabajadores de idéntica categoría y/o grupo retributivo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.- Excepcionalmente, con objeto de disminuir la precariedad en el empleo y con el fin de regularizar la situación actual del personal que presta servicios para esta Corporación Local, evitando así mayores perjuicios para la misma, a la entrada en vigor del presente Convenio y siempre que las leyes lo permitan se procederá por el Ayuntamiento y la representación de los trabajadores a llevar a cabo un Plan de estabilidad laboral.

ANEXO I**Tabla de retribuciones del personal para el año 2014
CUANTÍAS ANUALES**

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS TÓXICO PENOSO
Titulado Superior	25.599,12	1.424,38	---
Titulado medio	17.619,48	1.491,91	---
Informático Delineante	13.134,84	1.491,91	---
Oficiales 1ª	9.388,32	1.491,91	1.061,90
Of. 1ª electricistas	9.388,32	1.491,91	1.728,44
Telefonista	9.062,20	1.491,91	---
Auxiliar administrativo	9.064,20	1.491,91	---
Oficiales de 2ª	8.230,20	1.491,91	952,38
Of. 2ª fosero	8.230,20	1.491,91	1.728,44
Of. 2ª electricista	8.230,20	1.491,91	1.728,44
Operarios	7.072,20	1.491,91	952,38
Operario fosero	7.072,20	1.491,91	1.728,44

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL**CABILDO INSULAR DE TENERIFE****Área de Recursos Humanos y Defensa Jurídica****Servicio Administrativo de Personal
Funcionario, Selección y Provisión
de Puestos de Trabajo****A N U N C I O****7038****6555**

Por Resolución del Coordinador General del Área de Recursos Humanos y Defensa Jurídica de fecha 30 de junio de 2015, se rectifica el apartado 4.2 de las Bases de la convocatoria pública para la cobertura por funcionarios/as de carrera de doce plazas de Técnico/a de Administración General, Rama Jurídica, vacantes en la Plantilla de Personal Funcionario del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife, incluidas en la Oferta de Empleo Público de 2015, aprobadas por Resolución de la Coordinadora General del Área de Recursos Humanos y Defensa Jurídica de fecha 8 de junio de 2015, en el sentido siguiente:

Donde dice:

“Cuarta: Solicitudes de participación.

...//...

4.2.- Exenciones.- Están exentas del pago de las tasas o derechos de examen las personas que se

encuentren en algunos de los siguientes supuestos, debiendo acreditarlo, necesariamente, en el plazo de presentación de la solicitud de participación:

- Quienes posean una discapacidad física, psíquica o sensorial, igual o superior al 33 por 100, que deberán acreditar mediante la aportación de los certificados a que hace referencia esta Base.

- Los/as miembros de familias numerosas que tengan reconocida tal condición, la cual se acreditará mediante el título oficial expedido por el órgano competente de la Comunidad Autónoma de residencia del aspirante, como se expone a continuación:

a) Los/as miembros de las familias numerosas clasificadas en la categoría especial estarán exentos del 100 por ciento de las tasas por derechos de examen.

b) Los/as miembros de las familias numerosas clasificadas de categoría general tendrán una bonificación del 50 por ciento.

...//...”

Debe decir:

“Cuarta: Solicitudes de participación.

...//...

4.2.- Exenciones.- Están exentas del pago de las tasas o derechos de examen las personas que se encuentren en algunos de los siguientes supuestos,