

**Dirección General de Trabajo
Servicio de Promoción Laboral**

774

Vista la solicitud presentada el día 5 de Junio de 2002, para la inscripción del Convenio Colectivo del "AYUNTAMIENTO DE SAN BARTOLOME - LANZAROTE - (PERSONAL LABORAL)", suscrito con fecha 7 de Junio de 2002, de una parte por la representación de dicha empresa, y de otra por el comité de empresa, en representación de los trabajadores, y observando que su articulado no conculca la legalidad vigente ni lesiona gravemente el interés de terceros.

De conformidad con lo dispuesto en el Art. 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. 29 de marzo), Real Decreto 1033/1984, de 11 de abril, de transferencias de funciones a la Comunidad Autónoma de Canarias, la disposición final primera del Decreto 29/1985, de 1 de Agosto, sobre creación del Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Canarias y Art. 13.1º e) del Decreto 329/1995, de 24 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales, en su redacción dada por el Decreto 138/2000, de 10 de julio, (B.O.C. nº. 108, de 17/08/00), esta Dirección General.

RESUELVE

PRIMERO. Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa "AYUNTAMIENTO DE SAN BARTOLOME - LANZAROTE - (PERSONAL LABORAL)", en el Registro Territorial de Convenios Colectivos con el nº 2252.

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

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

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, Antonio Lorenzo Tejera, firmado.

IMPORTE TRIENIO POR CATEGORIAS

CATEGORIAS	TRIENIOS
JEFE DE OFICINA	30,96
JEFE ADMTVO DE 1ª	23,25
JEFE ADMTVO DE 2ª	23,25
OFICIALES DE 1ª	23,25
OFICIALES DE 2ª	23,25
AUXILIARES	23,25
NOTIFICADORES	23,25

CONTRIBUCION A LA BOLSA DE PRODUCTIVIDAD

ANEXO 2

CATEGORIAS	SALARIO BASE ANUAL	MENSUAL
JEFE DE OFICINA	30.747,45	2.196,25
JEFE ADMTVO DE 1ª	26.716,54	1.908,32
JEFE ADMTVO DE 2ª	21.981,95	1.570,14
OFICIALES DE 1ª	20.141,40	1.438,67
OFICIALES DE 2ª	18.300,54	1.307,18
AUXILIARES	16.149,09	1.153,51
NOTIFICADORES	15.599,94	1.114,28

CATEGORIA	PRIMER AÑO DE VIGENCIA		SEGUNDO AÑO DE VIGENCIA Y SIGUIENTES	
	ANUAL	TRIMESTRAL	ANUAL	TRIMESTRAL
JEFE DE OFICINA	9.824,50	2.406,12	10.729,95	2.682,49
JEFE ADMTVO DE 1ª	8.433,56	2.108,39	9.401,83	2.350,46
JEFE ADMTVO DE 2ª	7.003,68	1.750,92	7.808,12	1.952,03
OFICIALES DE 1ª	6.453,37	1.613,34	7.194,60	1.798,65
OFICIALES DE 2ª	5.902,97	1.475,74	6.580,98	1.645,25
AUXILIARES	5.259,71	1.314,93	5.863,83	1.465,96
NOTIFICADORES	5.095,52	1.273,88	5.680,78	1.420,20

ANEXO 3

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a

5.498

todo el personal que trabaja y percibe su salario con cargo al Capítulo I del Presupuesto del Excelentísimo Ayuntamiento de San Bartolomé.

Queda exceptuado el personal contratado temporalmente al amparo de Convenios suscritos con otras Administraciones u Organismos Públicos, quienes se registrarán por los respectivos Convenios sectoriales que les sean de aplicación.

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2002, salvo aquellos artículos en que se exprese otra fecha, y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2004.

CAPÍTULO II

Comisión de Seguimiento, Denuncia y Prórroga.

ARTÍCULO 3º.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

La Comisión de Seguimiento del Convenio está constituida de forma paritaria por los miembros que designe la Corporación y los representantes del Comité de Empresa, del personal laboral, sin que su número exceda de 6 miembros.

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

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

ARTÍCULO 4º.- DENUNCIA DEL CONVENIO.

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

ARTÍCULO 5º.- PRÓRROGA.

Denunciado o no el Convenio, según lo previsto en el artículo anterior, y hasta tanto se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor el presente en todo su contenido, salvo en lo que afecta al Capítulo VII, que estará a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año, y en lo que afecte al Calendario Laboral a lo aprobado por los Órganos competentes, sin perjuicio de los condicionamientos específicos recogidos en el Convenio.

CAPÍTULO III

Condiciones más ventajosas.

ARTÍCULO 6º.- CONDICIONES MÁS FAVORABLES.

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha, por las que se establecen en el presente Convenio, por estimar que en su conjunto, y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores.

ARTÍCULO 7º.- COMPENSACIÓN.

Las condiciones y mejoras ⁴resultantes de este Convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieron por condiciones pactadas, acuerdo de la Corporación, imperativo legal de cualquier naturaleza, o cualquier otra causa.

ARTÍCULO 8º.- ABSORCIÓN.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos o creación de otros nuevos únicamente tendrá eficacia si, consideradas en su cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel total de este Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

ARTÍCULO 9º.- UNIDAD DE CONVENIO.

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

CAPÍTULO IV

Permanencia y asistencia al trabajo.

ARTÍCULO 10º.- JORNADA LABORAL.

La jornada laboral máxima para todo el personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento de San Bartolomé será de 37'5 horas semanales, salvo aquellos que vengán disfrutando condiciones más beneficiosas.

ARTÍCULO 11º.- HORARIOS ESPECIALES Y PAUSA LABORAL

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

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

ARTÍCULO 12º.- CALENDARIO LABORAL.

El calendario laboral anual, aplicable a todos los servicios municipales, será el previsto en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

El personal laboral que, por específicas peculiaridades de su cometido,

deba prestar servicio en los días que como inhábiles sean recogidos en el calendario laboral podrá pactar con el Ayuntamiento una gratificación económica, o compensación con días libres.

Se establece la obligación de prestar servicio los sábados en las oficinas de Registro General, en horario de 09'00 a 13'00 horas, así como en aquellos servicios donde por específicas peculiaridades de su cometido finalicen los plazos de algún expediente licitatorio, siendo compensados con una jornada completa de descanso, a disfrutar en la forma que habitualmente lo vienen haciendo, siempre que se garantice la cobertura del servicio.

ARTÍCULO 13º.- DÍAS DE ASUNTOS PROPIOS

A lo largo del año, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de seis días de permiso por asuntos propios. El personal podrá disfrutar de los citados días a su conveniencia, cuando las necesidades de Servicio lo permitan, y considerando que nunca debería estar ausente a un mismo tiempo más del 50% del personal adscrito a un Servicio. El disfrute de estos días deberá comunicarse al Servicio de Personal, a través de los partes de ausencia establecidos a tal efecto, con una antelación mínima de 5 días, salvo en aquellos supuestos en los que, por imprevisión o urgencia del asunto a realizar, sea imposible cumplir el plazo anteriormente establecido, bastando el visto bueno a la solicitud del Concejal de Personal o, en todo caso, del Alcalde.

Con la finalidad de que no se produzca su acumulación en las Fiestas de Navidad, se estima conveniente limitar a 3 el número de días de permiso a disfrutar en estas fechas y poniendo como fecha tope de disfrute el 8 de enero de cada año.

Cuando por razones del servicio el trabajador no disfrute del mencionado permiso a lo largo del año, podrá concederse única y exclusivamente en el mes de Enero del año siguiente.

El personal relacionado con Colegios Públicos y todo el que desarrolle una actividad que tenga relación con la docencia deberán disfrutar los días de asuntos propios acomodándolos en todo caso al calendario que a tal efecto, para cada ejercicio, fije la Consejería de Educación.

El personal disfrutará como día inhábil el día de Santa Rita.

ARTÍCULO 14º.- VACACIONES ANUALES

1º.- El personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento de San Bartolomé disfrutará de un mes de vacaciones retribuidas (en el caso de que su disfrute sea en el mes de febrero, el periodo vacacional comprenderá treinta días). El disfrute de las vacaciones anuales se realizará, en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año, excepto necesidades de servicios.

2º.- Para determinar dentro de un Servicio los turnos de vacaciones se

procederá del siguiente modo:

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

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

A las vacaciones no podrá acumularse ningún tipo de permiso o licencia, salvo la licencia por matrimonio y maternidad correspondiente al período postnatal.

3°.- Si se modifican dichos períodos vacacionales, deberán comunicarse al Servicio del Personal, al menos con quince días de antelación al disfrute de los mismos, el cual decidirá lo que proceda.

4°.- El personal relacionado con Colegios Públicos y todo el que desarrolle una actividad que tenga relación con la docencia deberán disfrutar las vacaciones anuales reglamentarias acomodándola en todo caso al calendario que a tal efecto, para cada ejercicio, fije la Consejería de Educación.

5°.- La enfermedad debidamente acreditada, sobrevenida antes de comenzar las vacaciones anuales, puede ser alegada para solicitar un cambio en la determinación del período vacacional.

6°.- Si durante las vacaciones el trabajador causara baja por incapacidad temporal prescrita por los Servicios Públicos de Salud, debida a enfermedad grave o accidente que necesite hospitalización, se interrumpirán las vacaciones durante el tiempo que dure la misma, reiniciándose las mismas en el momento que se prescriba por el facultativo médico del alta correspondiente de hospitalización.

7°.- El personal contratado, y el que su relación laboral sea inferior al año natural, que preste servicio en este Ayuntamiento disfrutará la parte proporcional de las vacaciones anuales en un período continuado, cuando las necesidades del Servicio lo permitan, y dentro del período de tiempo de duración de cada contrato. De no poder disfrutar las vacaciones se abonará su parte proporcional en la liquidación.

ARTICULO 15°.- PERMISOS

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

a) Tres días hábiles por fallecimiento o enfermedad grave de un familiar de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, si el suceso se produce en la isla y cinco días hábiles por fallecimiento de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, si el suceso se produce fuera de la isla.

b) Un día hábil por fallecimiento o enfermedad grave de familiares de segundo y tercer grado de consanguinidad o afinidad, si el suceso se produce dentro de la isla y dos días hábiles si el suceso se produce fuera de la isla.

c) Cuatro días naturales por nacimiento o adopción de hijos.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

f) Por participar en exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales, durante los días de su celebración.

g) Para la realización de funciones o actividades sindicales en los términos previstos en la normativa vigente.

Estos permisos serán comunicados con 48 horas mínimas de anticipación por el respectivo Jefe de Servicio al de Personal y serán concedidos automáticamente, debiéndose justificar debidamente, excepto los referidos a los puntos a), b), c) y e).

Cuando el trabajador por indisposición o enfermedad no pudiera incorporarse al trabajo un día determinado, vendrá obligado a presentar el correspondiente parte de baja por enfermedad. De no haber obtenido ésta por los servicios médicos, presentará parte de consulta justificativo del tiempo de ausencia, si no se produce la deducción proporcional de haberes e iniciándose, en su caso, las diligencias administrativas a que hubiere lugar.

ARTÍCULO 16°.- LICENCIAS, BAJAS Y EXCEDENCIAS

a) LICENCIA POR MATRIMONIO

Por razón de matrimonio propio, el trabajador municipal tendrá derecho a una licencia de 20 días naturales, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha, pudiendo unirse al mismo las vacaciones anuales reglamentarias.

b) LICENCIA POR GESTACIÓN, ALUMBRAMIENTO Y LACTANCIA

Se estará a lo dispuesto en la Ley 3/1995 del 3 de marzo.

c) PROTECCIÓN DEL EMBARAZO

d) LEY DE CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos.

e) LICENCIA SIN SUELDO

Podrán concederse licencias por asuntos propios, sin retribución alguna y cuya duración no exceda en ningún caso de 6 meses cada 2 años. La concesión de esta licencia se subordinará a las necesidades del servicio.

f) LICENCIA POR ESTUDIOS

El alcalde podrá conceder licencia para la realización de estudios sobre materias directamente relacionadas con el puesto de trabajo. Si esta licencia se concede por interés propio de la corporación, lo que exigirá resolución motivada, el trabajador tendrá derecho a percibir todas sus retribuciones. De estas licencias se dará cuenta a la Junta de Representantes.

g) BAJAS POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTE

- 1) En las enfermedades o accidentes que impidan el normal desempeño del trabajo el Ayuntamiento complementará hasta el 100% del total de la nómina, excepto los pluses de transporte y productividad.
- 2) La enfermedad común deberá acreditarse con el parte de baja expedido por el facultativo correspondiente, iniciándose así la baja por enfermedad. El interesado o familiar vendrá obligado a entregar en el Servicio de Personal el parte de baja, en un plazo improrrogable de 48 horas y los partes de confirmación semanalmente.
- 3) De producirse accidente laboral o enfermedad profesional, que ocasionen baja médica, deberá presentarse en el Servicio de Personal y en el plazo improrrogable de 24 horas el parte de baja y de Declaración de Accidente, salvo imposibilidad manifiesta.
- 4) De no entregarse las mencionadas bajas por enfermedad común y accidente laboral, así como los partes de confirmación en los plazos establecidos, se incurrirá en falta administrativa a la que diera lugar.

h) EXCEDENCIAS

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
3. 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, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo 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 empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año 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.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.
5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.
6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

ARTÍCULO 17º.-

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

ARTÍCULO 18º.- SITUACIONES LABORALES

En relación con las situaciones de personal laboral de este Excmo. Ayuntamiento, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y el ~~Convenio Colectivo~~, y disposiciones concordantes en esta materia.

ARTÍCULO 19º.- REDUCCIÓN DE JORNADA

Quién por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o disminuido psíquico o físico, que no desempeñe actividad retributiva, o aquellos que tengan a su cargo ancianos con dificultad para valerse por sí mismos y necesiten de ayuda para desarrollar su actividad normal, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo en un tercio o un medio con la reducción proporcional de sus retribuciones, a tenor de lo que establece el Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 20º.- JORNADAS ESPECIALES

Todos los trabajadores tendrán derecho a una reducción de horario en su jornada de trabajo igual a la establecida en el cuadro siguiente:

Personal de Oficina y Técnicos:

- Semana de Carnaval de 9'00 a 14'00 h.

- Jornada de Verano: de 8'00 a 14'00 horas, los meses de julio, agosto y septiembre.
- Navidad: durante el período que duren los permisos navideños de 9'00 a 14'00 horas.
- Semana Santa: de 8'00 a 14'00 horas.

Para el Personal de Obras:

- Semana de Carnaval de 7 a 12 horas.
- Jornada de Verano: de 7'00 a 13'00 horas, los meses de julio, agosto y septiembre.
- Navidad: durante el período que duren los permisos navideños de 7'00 a 12'00 horas.

Los trabajadores a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa establecida en el artículo 33 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, en la nueva reducción dada en la Ley 22/1993, de 29 de diciembre, podrán obtener, previa solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio con la reducción de retribuciones que se determine reglamentariamente, siempre que las necesidades del Servicio lo permitan.

Dicha reducción de jornada podrá ser solicitada y obtenida de manera temporal por aquellos trabajadores que la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

CAPITULO V

Acceso promoción, provisión y tratados, Formación del personal laboral y extinción de la relación laboral.

PRINCIPIOS GENERALES

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

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

ARTÍCULO 21º.-

Durante el primer trimestre de cada año natural y como, consecuencia de las plantillas y presupuestos aprobados por la Corporación, el Ayuntamiento modificará, con el informe del Comité de Empresa, la Relación de Puestos de Trabajo

de la Plantilla Municipal y formulará públicamente su Oferta de Empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

Las vacantes existentes en la plantilla municipal se proveerán a través de los procedimientos legalmente establecidos con el siguiente orden de preferencia:

- 1.- Reasignación de efectivos.
- 2.- Promoción interna cuando exista.
- 3.- Personal de nuevo ingreso.

La Relación de Puestos de Trabajo, como instrumento de ordenación del personal, comprenderá los puestos de trabajo del personal funcionario laboral y eventual al servicio del Excmo. Ayuntamiento de San Bartolomé.

La denominación y características esenciales de los mismos, los requisitos exigidos para su desempeño, así como el Grupo, nivel de complemento de destino y complemento específico a ellos asignados, si lo tuviesen.

ARTÍCULO 22º.- ACCESO Y PROVISIÓN

La Oferta de Empleo Público deberá precisar, en relación con cada plaza los requisitos exigidos para acceder a la misma.

Toda selección de personal sea funcionario o laboral, deberá realizarse conforme a dicha Oferta, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de concurso, oposición o concurso-oposición en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.

La legislación aplicable en relación con el ingreso del personal laboral al servicio de la Administración Local será:

- Ley 7/85, de 2 de Abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.
- Real Decreto 781/86, de 18 de abril.
- Real Decreto 2223/84, de 19 de diciembre.
- Real Decreto 2890, de 15 de enero.
- Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo.
- Y todas aquellas disposiciones que regulen posteriormente el acceso a la Función Pública, del personal sometido al régimen laboral.

En todos los Tribunales o Comisiones de Valoración se nombrará por la Alcaldía, a propuesta del Comité de Empresa, un miembro que deberá poseer una titulación académica o profesional igual o superior a la exigida para acceder a la plaza que se convoca. Dicho miembro formará parte del Tribunal en calidad de vocal, con voz.

La Delegación de personal informará al presidente del Comité de Empresa con diez días de antelación de la composición nominal de los Tribunales de las pruebas de acceso, las bases de convocatoria, lugar, fecha y hora de la celebración de los ejercicios.

ARTÍCULO 23º.- PROMOCIÓN

1.- La promoción interna supone la posibilidad del personal al servicio del Ayuntamiento de San Bartolomé de ascender desde Cuerpos o Escalas de un grupo de titulación a otros del inmediato superior, tras superar las pruebas determinadas al efecto.

La promoción interna deberá ser instrumento para incrementar la capacidad de trabajo de los empleados municipales y, en definitiva, sus niveles de motivación e integración.

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

2.- Con carácter general, para el ascenso de un grupo al inmediato superior, los trabajadores deberán poseer la titulación exigida para el ingreso en los últimos, tener una antigüedad al menos de dos años en el Cuerpo o Escala a que pertenezcan, así como reunir los requisitos y superar las pruebas que para cada caso establezcan, respetándose en todo lo dispuesto en el apartado 5 del presente artículo.

3.- El acceso a Cuerpos o Escalas del Grupo III podrá llevarse a cabo a través de la promoción interna desde Cuerpos o Escalas del Grupo IV del área de actividad o funcional correspondiente, cuando éstas existan, y se efectuará por el sistema de concurso-oposición, con valoración en la fase de concurso de los méritos relacionados con la carrera y los puestos desempeñados, el nivel de formación y la antigüedad.

A estos efectos se requerirá la titulación establecida en el artículo 25 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, o una antigüedad de 10 años en un Cuerpo o Escala del Grupo IV, o de 5 años y la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos. En estos cursos específicos ha de contarse con los representantes sindicales para su elaboración e impartición.

4.- La promoción interna deberá realizarse respetando los principios de mérito y capacidad entre el Personal Laboral que desempeñe actividades sustancialmente coincidentes o análogas en su cometido profesional y nivel técnico.

5.- La forma normal de proveer las plazas mediante la promoción interna, será, la de concurso-oposición. En la fase de oposición podrá establecerse la exención de las pruebas sobre aquellas materias cuyo conocimiento se haya acreditado suficientemente en las de ingreso al Cuerpo o Escala de origen.

6.- Las pruebas de promoción interna podrán llevarse a cabo en

convocatorias independientes de las de ingreso cuando, por conveniencia de la planificación general, así lo autorice el órgano competente de la Administración Municipal.

ARTÍCULO 24º.- FORMACIÓN DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE SAN BARTOLOMÉ.

1.- La formación del personal al servicio del Ayuntamiento es un conjunto de actividades dirigidas a incrementar las aptitudes y conocimientos profesionales y a potenciar las actitudes y comportamientos relacionados con la eficacia del funcionamiento municipal, de acuerdo con los planes de formación que se puedan elaborar.

2.- La formación se desarrollará en dos ámbitos:

A) La formación como complemento de los procesos de selección y promoción,
B) La actualización de los empleados municipales en relación con las funciones que desempeñan en sus respectivos puestos de trabajo y las técnicas utilizadas en ellos.

Cuando en un proceso de selección de los especificados en los apartados A y B se realicen fuera de la jornada de trabajo los trabajadores serán compensados en días libres en el mismo número de horas que dura la acción formativa, siempre que la decisión sea del Ayuntamiento.

3.- El Ayuntamiento podrá elaborar anualmente, de acuerdo con el Comité de Empresa, un plan de Actividades de Formación, destinando los recursos necesarios para su realización.

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

Para la selección de los asistentes a actividades formativas, cuando sea necesaria, se tendrá en cuenta la relación de las mismas con las funciones del puesto de trabajo desempeñado. Subsidiariamente podrán establecerse, con el informe del Comité de Empresa, criterios específicos de selección. Este informe podrá ser potestativo y no obligatorio.

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

Las acciones formativas serán de aprovechamiento y su participación será objeto de acreditación cuando las asistencias del alumno haya superado el 85% de la duración de la actividad formativa.

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

ARTÍCULO 25.- JUBILACIÓN

La jubilación voluntaria del personal laboral municipal se regirá por la legislación vigente, además de todas aquellas disposiciones que sean de aplicación específica a esta materia.

CAPÍTULO VI

Derechos y Deberes

ARTÍCULO 26.- LEGISLACIÓN VIGENTE

Los trabajadores municipales afectados según su relación laboral estarán en esta materia a lo dispuesto en:

- Real Decreto Legislativo 781/86, de 18 de abril, por lo que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en esta materia de Régimen Local.
- Ley 3/89, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo.
- Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y el texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre infracciones y Sanciones en el orden Social.
- Y demás disposiciones y Leyes que desarrollen la citada legislación y sean de aplicación al personal laboral.

CAPÍTULO VII

Retribuciones

La homogeneidad estructural y organizativa requiere un respeto al sustrato retributivo por lo que las modificaciones que se hagan en la misma, en cuanto

afecten al nivel, solo pueden tener vía legal a través del Convenio o Estatuto de los Trabajadores.

Las retribuciones finales para el año 2002 serán las que figuran en los anexos que se acompañan al presente Convenio.

ARTÍCULO 27.- SALARIO BASE Y ANTIGÜEDAD

Las retribuciones de los trabajadores del Ayuntamiento de San Bartolomé serán las siguientes:

Salario Base.- La cuantía del salario base de los trabajadores del Ayuntamiento de San Bartolomé son las que se fijan para cada uno de los Grupos I, II, III, IV, V, a que se refiere el artículo 25 de la Ley 30/84 de 2 de agosto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, que se corresponderán a los grupos A, B, C, D, y E.

El salario base está compuesto por el sueldo, trienios y pagas extraordinarias que se devengarán y harán efectivas de conformidad con las tablas de este convenio.

ARTÍCULO 28.- COMPLEMENTO DE CONVENIO

Este Complemento recogerá la diferencia de retribuciones del salario real que vienen percibiendo los trabajadores con respecto a las tablas del Convenio del Ayuntamiento de San Bartolomé, según su nivel por categoría.

Los porcentajes aplicados para su total equiparación durante los tres años de vigencia del convenio serán:

- Año 2002= el 33% de la diferencia total, el primer año.
- Año 2003= el 33% de la diferencia total, el segundo año.
- Año 2004= el 34% de la diferencia total, el tercer año.

Con la aplicación de este complemento, en enero del año 2004, los trabajadores percibirán la totalidad de la tabla.

En diciembre del 2004, se revisará la tabla, por si hubiese diferencia en la equiparación.

La Comisión Paritaria se reunirá a finales de cada año, para la confección de las retribuciones del año siguiente.

El incremento salarial que se aplica a los funcionarios, también se aplicará al personal laboral, incluyendo el I.P.C. anual.

ARTÍCULO 29º.-COMPLEMENTO DE ENCUADRAMIENTO.

Será la fijada en el anexo del convenio, comprometiéndose la corporación a solicitar presupuesto a lo largo del año, a empresas especializadas que acometan una valoración de puestos de trabajo.

Los trabajadores que realicen una jornada completa desde las 22:00 a las 6:00 horas serán compensados a razón de 25.000 pesetas por trabajador y mes sin distinción de categoría laboral y surtiendo efecto desde el año 2002.

En caso de que la jornada laboral no sea completa se abonará la parte proporcional correspondiente.

ARTÍCULO 29º BIS.- COMPLEMENTO DE RESIDENCIA.

Será el equivalente al complemento de Residencia de los Funcionarios, cuyas retribuciones por este concepto figuran en los anexos.

ARTÍCULO 30º.-COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD

Se remite a lo establecido en la Legislación Vigente.

ARTÍCULO 31º.-PAGAS EXTRAORDINARIAS

Las pagas extraordinarias serán de dos al año por un importe cada una de ellas por una mensualidad del sueldo base y trienios y se devengarán el día 1 de los meses de junio y diciembre y con referencia a la situación y derechos del trabajador en dichas fechas como norma general, salvo en los siguientes casos:

a) El personal contratado percibirá la parte proporcional que le corresponda por la duración del contrato.

b) En el derecho de cese en el servicio activo, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del trabajador en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados, salvo que el cese sea por jubilación, fallecimiento o retiro en cuyo caso los días del mes en que se produce dicho cese se computará como un mes completo.

Cuando los trabajadores hubieran prestado una jornada reducida experimentarán la correspondiente reducción proporcional.

ARTÍCULO 32º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas extraordinarias se reducirán al mínimo indispensable, no

puediendo ser superior a 15 horas mensuales ni 80 horas anuales, a elección del trabajador, que sería compensado en tiempo libre o retribuido, autorizado por la Alcaldía y de acuerdo con el trabajador.

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

HORAS EXTRAS

Los servicios realizados fuera de la jornada laboral se retribuirán mediante horas extras, aplicándose las siguientes fórmulas:

Se calcularán con un incremento del 25%, las horas extraordinarias diurnas y con un 50% si son nocturnas, o en días festivos; y con un 75% de incremento si coincide festivo y nocturno.

VALOR DE HORAS EXTRAORDINARIAS COMPENSADA EN TIEMPO LIBRE

Si las horas extraordinarias son compensadas en tiempo libre, por cada hora extraordinaria nocturna y/o festiva corresponderán dos horas libres; en el caso de tratarse de una hora extraordinaria diurna corresponderá una hora y media libre.

Si el trabajo extraordinario es el mismo para el personal de distinto grupo se abonará a razón del valor establecido para el grupo mayor.

ARTÍCULO 33.- ANTICIPOS A CUENTA DE SALARIO

La Corporación mantendrá un fondo de ayuda de 5.000.000 pesetas con el carácter de social, para la concesión de anticipos a todo el personal municipal. Así se concederán anticipos previa aprobación de la Comisión de Gobierno, por las siguientes cantidades: dos mensualidades de las retribuciones básicas que perciba cada trabajador, al reintegrar en un máximo de 14 mensualidades siguientes a la concesión. Los anticipos se concederán por riguroso orden de petición, salvo en los casos excepcionales que no estarán sujetos a orden alguno, debiendo estar informado el Comité de Empresa. Se dará cuenta al Comité de Empresa de los anticipos concedidos mensualmente y no podrá concederse anticipo alguno hasta no haber sido amortizado el anterior.

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

Asimismo, se procederá al reintegro de la parte de anticipo que reste por saldar, antes de las fechas de jubilación o de la concesión de invalidez.

Si se opta por la jubilación voluntaria, la parte del anticipo que le reste

por salir al Excmo. Ayuntamiento habrá de ser reintegrada en el momento de la misma.

El personal contratado reintegrará la parte de anticipo que le reste por saldar antes de que finalice su contrato.

ARTÍCULO 34.- ESTRUCTURA DE LA NÓMINA

La nómina estará estructurada como mínimo por los siguientes conceptos:

- Nombre y apellidos.
- Puesto que ocupa y nivel asignado.
- Sueldo base
- trienios.
- Complemento de Convenio.
- Complemento de encuadramiento
- Residencia
- I.T., en su caso.
- Horas extraordinarias, en su caso.
- Pagas extraordinarias.
- Otros conceptos.

CAPÍTULO VIII

Mejoras Sociales

ARTÍCULO 35.- GRATIFICACIÓN POR JUBILACIÓN

Se establece una ayuda de 200.000 pesetas, cuando el trabajador se jubile por edad, o cuando se declare su jubilación voluntaria al cumplir éste los requisitos exigidos por la Ley, o por incapacidad absoluta para el ejercicio de sus funciones. En este último caso, la gratificación se concederá una vez sea reconocida la incapacidad por el Organismo competente.

La ayuda reflejada en el apartado anterior se incrementará en 100.000 pesetas si se posee una antigüedad superior a diez años, 200.000 pesetas si es superior a veinte años, y 300.000 pesetas si es superior a veinticinco años.

ARTÍCULO 36.- SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTE

Se acuerda establecer una póliza de seguro colectivo de vida y accidente.

ARTÍCULO 37.- RELACIONES SOCIO-LABORALES

EL Excmo. Ayuntamiento de San Bartolomé fomentará los eventos que promuevan las relaciones socio-laborales entre los empleados a su servicio.

ARTÍCULO 38.- AYUDAS POR SEPELIO

Se establece una ayuda por gastos de sepelio, en caso de fallecimiento por cualquier causa del trabajador, que complementará a las que pudieran conceder otros organismos hasta la cantidad de 50.000 pesetas.

CAPÍTULO IX

Seguridad e higiene

ARTÍCULO 39.- ~~NORMATIVA~~ APLICABLE

Será en todo momento la dispuesta en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa de desarrollo de dicha Ley con las actualizaciones correspondientes.

ARTÍCULO 40.- REVISIÓN MÉDICA

1º) Se efectuará anualmente un reconocimiento médico en horas de trabajo a todos los trabajadores, de cuyo resultado se les dará conocimiento.

No será necesario este reconocimiento, cuando a juicio del médico encargado de hacerlo, el personal justifique adecuadamente que se encuentra sometido a tratamiento idóneo.

2º) Además del reconocimiento habitual, a los mayores de cincuenta años se les hará, con carácter voluntario, un examen cardiovascular.

3º) El Ayuntamiento se compromete, de común acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud, a elaborar anualmente en el primer trimestre, un calendario de reconocimiento por servicios, comunicándolo a los mismos, y haciendo efectiva la revisión lo largo del año.

CAPITULO X

Garantías

ARTÍCULO 41.- ASESORAMIENTO Y DEFENSA LEGAL

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

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

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

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

Por la Administración del Ayuntamiento de San Bartolomé se suscribirá un seguro de responsabilidad civil para cubrir las responsabilidades ante terceros a que den lugar las acciones en el ejercicio de las funciones que tengan atribuidas y realicen los empleados públicos.

El tiempo que el trabajador emplee dentro de su jornada laboral habitual en las actuaciones judiciales derivadas de su trabajo, será considerado como tiempo de trabajo efectivo salvo que concurren algunas de las excepciones en él contenidas. En el caso de que estuviere disfrutando permiso se computará como media jornada por cada asistencia, debiéndose justificar la presencia judicial ante el Ayuntamiento con la aportación de la citación correspondiente.

Las reuniones convocadas por el Alcalde o en quién delegue, fuera de la jornada laboral o le afecte al personal que se encuentra fuera de servicio, si su asistencia fuera obligada, serán computadas a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

ARTICULO 42.- DESCANSO SEMANAL

El descanso semanal, como regla general, será sábados y domingos, salvo el personal que trabaja en el registro. También como regla general entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas.

ARTÍCULO 43.- TRABAJOS DE SUPERIOR O INFERIOR CATEGORIA

Los Jefes de los diferentes servicios podrán habilitar provisionalmente para desempeñar puestos de superior o inferior categoría, a personas de los mismos, por necesidad del servicio y comunicándolo al Comité de Empresa.

CAPÍTULO XI

Régimen de vestuario

ARTÍCULO 44.- ROPA DE TRABAJO

La empresa se obliga a proporcionar a todos los trabajadores, afectados por el presente Convenio, el uniforme y ropa de trabajo completos y adecuados al trabajo a realizar.

A todos los trabajadores que por su puesto de trabajo tengan más desgaste de uniforme por trabajar con grasas, aceites, pinturas o productos similares, se les entregará los que fueran necesarios previa comprobación de su desecho. Asimismo la empresa entregará el uniforme, guantes, mascarillas, y cualquier otro medio de protección necesario para la realización de los trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.

Sólo tendrán derecho a vestuario los puestos de trabajo cuyas funciones exijan un vestuario especial por razones de seguridad e higiene, uniformidad o por cualquier otro motivo.

ARTÍCULO 45.- VESTUARIO

Los beneficiarios del derecho de vestuario serán, en cada caso, los titulares de los puestos de trabajo que tengan otorgado este derecho, cualquiera que sea la naturaleza de su relación laboral.

La adjudicación del vestuario comporta la obligatoriedad de su uso en su actividad laboral, en caso de no cumplirse se incurrirá en falta administrativa de carácter leve.

ARTÍCULO 46.-REGISTRO

El Servicio de Personal confeccionará y mantendrá actualizado un registro del personal municipal con derecho a vestuario, en el que se recogerán, para cada beneficiario, los datos más convenientes para agilizar la adquisición y entrega a los trabajadores. En particular se hará constar el tipo de relación laboral, la duración del contrato en su caso, composición y cuidado del vestuario que le corresponde, duración de cada elemento, fecha en que se suministra y fecha de renovación.

CAPÍTULO XII

Derechos de Representación, Asociación y Reunión

ARTÍCULO 47.- EL COMITÉ DE EMPRESA

1.- El Comité de Empresa es el órgano de representación colegiada del personal laboral para la defensa de sus intereses laborales y profesionales, según establece la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

2.- Todos los Miembros del Comité de Empresa y Delegados sindicales podrán disponer de 20 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

3.- Los representantes de los trabajadores electos podrán hacer acumulación de sus horas sindicales, comunicando las cesiones con una antelación mínima de tres días hábiles al Servicio de Personal, debiendo especificar en la misma el nombre de los cedentes y los cesionarios.

Los Delegados sindicales de los sindicatos más representativos de Canarias podrán hacer acumulación o cesión de horas sindicales, solo con los representantes electos por el sindicato al que pertenecen o representan.

Con el fin de agilizar al máximo el positivo desarrollo de la acumulación de horas sindicales, un trabajador/a por cada sindicato o agrupación podrá acumular hasta el total de su jornada laboral, siguiendo los mismos requisitos del párrafo anterior.

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

Con cargo a las horas mensuales los miembros del Comité de Empresa y los Delegados Sindicales dispondrán de las facilidades necesarias para informar durante la jornada laboral, y podrán ausentarse de sus puestos de trabajo por motivos sindicales que estén tipificados como tales en la normativa vigente, todo ello previa comunicación al Jefe de Servicio correspondiente, quedando obligado éste a la concesión del permiso automáticamente y deberá comunicarse a través del correspondiente "parte de ausencia" al Servicio de Personal.

5.- Los Sindicatos que reúnan las condiciones establecidas en el Título III, art. 6 de la Ley de Libertad Sindical, tendrán garantizado el derecho de acción y representación sindical establecido en la misma.

ARTÍCULO 48.-DERECHOS SINDICALES

El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

1.- Recibir información previa sobre las siguientes cuestiones:

a) En todos los asuntos de personal de esta Corporación a través del Orden del día de la Comisión donde se traten los asuntos de Régimen Interior y Personal, así como el acta de la sesión anteriormente realizada. El Comité de Empresa podrá expresar periódicamente su opinión sobre dichos asuntos verbalmente o por escrito a través del Concejal Delegado de Personal.

La Comisión de Régimen Interior y Personal, o equivalente, podrá convocar al Presidente del Comité de Empresa para que comparezca y aclare su contenido.

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

c) La contratación de nuevo personal laboral será precedida de la oportuna comunicación al Comité de Empresa, al que se le entregará copia del modelo de contrato que haya que suscribirse.

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

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

4.- Otros derechos sindicales:

a) La Corporación pondrá a disposición del Comité de Empresa, un local adecuado, que reúna las condiciones dignas, con el correspondiente mobiliario de trabajo, en el que puedan desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar entre sí y comunicarse con sus representantes y representados.

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

La utilización será libre para el Comité de Empresa y las Secciones Sindicales.

ARTÍCULO 49.-GARANTÍAS PERSONALES

Los miembros del Comité de Empresa tendrán las siguientes garantías:

- a) Ser oído en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y el año de garantía, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el Procedimiento Sancionador.
- b) Expresar individual y colegiadamente sus opiniones, durante el período de su mandato en la esfera y materias concernientes a su representación, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones de interés profesional, sindical, sin más limitaciones que las previstas en las Leyes civiles y penales.

El Comité de Empresa podrá ejercer las acciones administrativas, judiciales y contencioso-administrativas en todo lo concerniente al ámbito de sus competencias, el expediente se remitirá simultáneamente al trabajador afectado y al Comité.

- c) Ningún miembro del Comité de Empresa, ni los Delegados Sindicales, podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

Salvo las anteriores reseñadas y las que vengán establecidas por la Ley, los representantes del Comité de Empresa no podrán tener ventajas por su condición de representantes durante el período de su mandato.

ARTÍCULO 50.- DERECHO DE HUELGA

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

ARTÍCULO 51.- DERECHO DE REUNIÓN

1.- Están legitimados para convocar una reunión:

- a) Las Organizaciones Sindicales, directamente o a través de los Delegados Sindicales.
- b) Los Delegados de Personal.
- c) El Comité de Empresa.
- d) Cualquiera de los trabajadores del Ayuntamiento, siempre que su número no sea inferior del 40% del colectivo convocado.

2.- Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán en horas de trabajo de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

El resto de reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera del horario de trabajo.

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

4.- La Corporación, cuando por trabajar por turnos, insuficiencia de locales o cualquier otra circunstancia extraordinaria, considere que no puede reunirse simultáneamente toda la plantilla con perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la prestación del servicio, garantizará que las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se consideren como una sola y fechada en el día 1º de la primera reunión.

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

6.- Serán requisitos para convocar una reunión o asamblea los siguientes:

- a) Comunicar por escrito su celebración con una antelación de dos días laborales.
- b) Señalar día, hora y lugar de la celebración.
- c) Indicar el Orden del día.
- d) Acreditar la legitimidad de los firmantes de la convocatoria de conformidad con lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.

7.- Si antes de las veinticuatro horas anteriores a la fecha de celebración de la reunión o asamblea, el órgano competente de la Corporación no formulase objeciones a la misma, mediante resolución motivada, podrá celebrarse sin otro requisito posterior.

ARTÍCULO 52.- SECCIONES SINDICALES

La Corporación y los trabajadores laborales afiliados a sindicatos estarán a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en particular a lo preceptuado en el Título IV, artículos 8, 9, 10 y 11.

ARTÍCULO 53.- DERECHO DE LAS SECCIONES SINDICALES MÁS REPRESENTATIVAS.

La Corporación aplicará taxativamente la Ley Orgánica de Libertad Sindical en cuanto a los Sindicatos y Secciones más representativos.

La Corporación proporcionará a estos Sindicatos las Actas y órdenes del día de la Comisión de Gobierno y Plenos.

ARTÍCULO 54.- RELACIONES COMITÉ DE EMPRESA CORPORACIÓN

Con el fin de buscar la máxima eficacia en las relaciones entre el Comité de Empresa y la Corporación se canalizará la relación entre ambas partes por medio de la Delegación de Personal en cuanto a las relaciones burocráticas.

Estas relaciones formales se establecerán a nivel del Comité de Empresa únicamente con el Presidente del mismo o con las personas en quién delegue. A nivel de Secciones Sindicales, con el Secretario General de la Sección Sindical o, con quien éste delegue.

La solicitud de información, reclamaciones o recursos formulados por el Comité de Empresa serán contestadas según el procedimiento que lo regule.

ARTICULO 55.-

Las disposiciones contenidas en el presente Capítulo estarán sometidas en todo momento a lo dispuesto en la Ley 9/87 de 12 de mayo.

CAPÍTULO XIII

Régimen disciplinario

ARTICULO 56.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Régimen Disciplinario será de aplicación al personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de San Bartolomé.

El Régimen Disciplinario establecido en este Convenio se entiende sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal en que pudieran incurrir los trabajadores, la cual se hará efectiva en la forma que determine la Ley.

FALTAS DISCIPLINARIAS

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

Son faltas leves:

- a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- b) La inasistencia injustificada de un día de trabajo.
- c) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- d) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
- e) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador, siempre que los mismos no deban ser calificados como falta grave o muy grave.

Son faltas graves:

- a) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo, que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.
- b) La tercera falta injustificada de inasistencia en un periodo de tres meses, cuando las dos anteriores hubieran sido objeto de sanción por falta leve.
- c) La grave perturbación del servicio.

- d) El abuso de autoridad en el ejercicio de su cargo.
- e) La grave desconsideración con el público o con el personal municipal.
- f) Causar graves daños en los locales o material de los servicios.
- g) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé algunas de las causas de abstención legalmente señaladas.

h) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos, y no constituya falta muy grave.

i) No guardar el debido sigilo respecto de los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilicen en provecho propio.

j) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

k) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

l) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituyan falta muy grave.

m) El atentado grave a la dignidad de los trabajadores o de la administración municipal.

n) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.

o) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.

p) La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.

q) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.

r) Las observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de algún/a trabajador/a, las miradas lascivas, muecas, gestos insinuates, guiño de ojos, etc., con clara conducta de tipo sexual.

Son faltas muy graves:

a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de sus funciones.

b) Toda acusación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social.

c) El abandono injustificado del servicio.

d) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.

e) La adopción de acuerdos manifestándose ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

f) La publicación o utilización indebida de secretos oficiales, así declarados por la Ley, o calificados como tales.

g) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando dé lugar a situaciones de incompatibilidad.

h) La notoria e injustificada falta de rendimiento del trabajador que

comporte inhibición en el cumplimiento de las funciones que tiene atribuidas, y después de ser requerido para que cese en dicho comportamiento.

i) La utilización de las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

j) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

k) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio a la huelga.

l) El incumplimiento de la obligación de atender a los servicios esenciales en caso de huelga, pactados por la representación sindical, siempre y cuando no contradigan en la Ley.

m) Haber sido sancionado por cometer tres faltas graves en un período de un año.

n) La embriaguez habitual o toxicomania, así como la distribución de drogas en la empresa o su consumo durante la jornada laboral.

o) Cualquier insinuación o actitud que se asocie a la mejora de las condiciones de trabajo o a la estabilidad en el empleo de cualquier trabajador/a con la aprobación o denegación de favores de tipo sexual.

p) Causar graves daños en los documentos de los servicios.

q) Se tipificará como falta muy grave el acoso sexual, que define aquellas conductas verbales o físicas de naturaleza sexual, no deseadas y ofensivas para la persona lesionada, en este supuesto la empresa garantiza la prontitud y sobre todo la confidencialidad del procedimiento en la conexión de estas actitudes.

Se considera acoso sexual, todo tipo de agresiones verbales y/o físicas sufridas por cualquier trabajador/a, sin tener en cuenta su cargo o puesto de trabajo en la empresa, con clara intencionalidad de carácter sexual, atentando contra la dignidad y dignidad de la persona, considerándose constitutivas aquellas insinuaciones o actitudes, que asocian la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo para cualquier trabajador/a, con la aprobación o denegación de favores de tipo sexual, así como cualquier comportamiento que tenga como causa o como objetivo, la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación, todos ellos por razón de sexo y las agresiones sexuales de cualquier índole.

SANCIONES DISCIPLINARIAS

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

a) Por faltas leves:
- Apercibimiento.

b) Por faltas graves:
- Suspensión de empleo y sueldo no superior a tres años.

c) Por faltas muy graves:
- Suspensión de empleo y sueldo no superior a tres años ni inferior a seis meses.

- Despido disciplinario.

EXTINCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA

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

Si durante la substantación del procedimiento sancionador se produjere la pérdida de condición exigida, se ordenará el archivo de las actuaciones, salvo que por parte interesada se inste la continuación del expediente. Al mismo tiempo se dejarán sin efecto cuantas medidas de carácter provisional se hubieren adoptado con respecto al trabajador inculcado.

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

La prescripción se interrumpirá por la iniciación del procedimiento.

TRAMITACIÓN

Las partes se comprometen a que en un período de seis meses a partir del 1 de enero de 2002 se reunirán y desarrollarán la tramitación de las sanciones disciplinarias.

ARTÍCULO 57.-DERECHO A LA INTIMIDAD

Como consecuencia con lo legislado sobre el respeto a la intimidad del trabajador y a los derechos laborales básicos y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, implica la obligada necesidad de sancionar con rigor cualquier conducta que vulnere la mencionada intimidad o dignidad del trabajador con la graduación de la falta que cada caso requiera.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- El personal laboral de los Servicios del Ayuntamiento cuya forma de gestión directa se modifique a indirecta o mixta, podrá optar entre permanecer al servicio del Ayuntamiento o pasar a la empresa que gestione aquel garantizándose, en todo caso, la categoría laboral y retribuciones del trabajador de que se trate, así como el reintegro de los mismos en aquellos casos en que lo decida el trabajador.

Segunda.- Para el desplazamiento del personal que presta sus servicios en el Excmo. Ayuntamiento de San Bartolomé se procederá a la utilización de vehículos de dicho Ayuntamiento.

Cuando el trabajador, con la correspondiente autorización utilice para los desplazamientos motivados por su trabajo de vehículo propio, le será compensado económicamente, de acuerdo a las bases del presupuesto del Ayuntamiento.

El Centro de Trabajo a efectos de transporte será el Ayuntamiento u otras dependencias municipales que se determinen.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- Para dar cumplimiento a lo establecido en el Capítulo VII y en sus artículos 27, 28, 29, 29 bis, 30 y 31. La Comisión de Seguimiento del presente Convenio, confeccionará los Anexos, antes del 31 de enero de 2002, las tablas de salarios y complementos reflejados en dichos artículos, correspondientes al año 2003.

Segunda.- Para dar cumplimiento económico a los acuerdos establecidos en este Convenio el Ayuntamiento se compromete durante el periodo comprendido del 1 de enero de 2002 al 31 de diciembre de 2004 a consignar en sus presupuestos anuales una partida económica destinada a la equiparación salarial de los trabajadores laborales, según las normas de este Convenio.

La Comisión de Seguimiento del Convenio Colectivo, establecerá a principios de cada año, las tablas de salarios que han de regir durante el mismo.

La equiparación salarial se realizará en un periodo de tres años como máximo, iniciándose la misma desde el 1 de enero de 2002.

ARTÍCULO 57.-DERECHO A LA INTIMIDAD

Como consecuencia con lo legislado sobre el respeto a la intimidad del trabajador y a los derechos laborales básicos y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, implica la obligada necesidad de sancionar con rigor cualquier conducta que vulnere la mencionada intimidad o dignidad del trabajador con la graduación de la falta que cada caso requiera.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- El personal laboral de los Servicios del Ayuntamiento cuya forma de gestión directa se modifique a indirecta o mixta, podrá optar entre permanecer al servicio del Ayuntamiento o pasar a la empresa que gestione aquel garantizándose, en todo caso, la categoría laboral y retribuciones del trabajador de que se trate, así como el reingreso de los mismos en aquellos casos en que lo decida el trabajador.

Segunda.- Para el desplazamiento del personal que presta sus servicios

en el Excmo. Ayuntamiento de San Bartolomé se procederá a la utilización de vehículos de dicho Ayuntamiento.

Cuando el trabajador, con la correspondiente autorización utilice para los desplazamientos motivados por su trabajo de vehículo propio, le será compensado económicamente, de acuerdo a las bases del presupuesto del Ayuntamiento.

El Centro de Trabajo a efectos de transporte será el Ayuntamiento u otras dependencias municipales que se determinen.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- Para dar cumplimiento a lo establecido en el Capítulo VII y en sus artículos 27, 28, 29, 29 bis, 30 y 31. La Comisión de Seguimiento del presente Convenio, confeccionará los Anexos, antes del 31 de enero de 2002, las tablas de salarios y complementos reflejados en dichos artículos, correspondientes al año 2003.

Segunda.- Para dar cumplimiento económico a los acuerdos establecidos en este Convenio el Ayuntamiento se compromete durante el periodo comprendido del 1 de enero de 2002 al 31 de diciembre de 2004 a consignar en sus presupuestos anuales una partida económica destinada a la equiparación salarial de los trabajadores laborales, según las normas de este Convenio.

La Comisión de Seguimiento del Convenio Colectivo, establecerá a principios de cada año, las tablas de salarios que han de regir durante el mismo.

La equiparación salarial se realizará en un periodo de tres años como máximo, iniciándose la misma desde el 1 de enero de 2002.

Tercera.- Asimismo, las partes se comprometen antes del 31 de cada año a la elaboración de las tablas salariales de acuerdo con lo pactado en este Convenio.

Cuarta.- En el último año de vigencia del presente Convenio ambas partes se comprometen a estudiar, en el siguiente Convenio, la inclusión de ayudas para el estudio de los hijos del personal laboral, así como la cuantía de las mismas.

GRUPOS Y NIVELES

Grupo I- Nivel 24: DOCTOR, LICENCIADO, INGENIERO, ARQUITECTO Ó EQUIVALENTE

Pedagogas
Socióloga
Arquitecta
Economista
Licenciada en Ciencias Políticas

Grupo II- Nivel 23: INGENIERO TÉCNICO, DIPLOMADO UNIVERSITARIO, ARQUITECTO TÉCNICO, FORMACIÓN PROFESIONAL DE II GRADO O EQUIVALENTE.

Diplomada en Trabajo Social
Ingeniero Técnico Industrial

Arquitectos Técnicos
Ingeniero Técnico Informático
Diplomada en C.C. Empresariales

Almacenero
Carpintero
Fontanero

Grupo III- Nivel 16: BACHILLER, FORMACIÓN PROFESIONAL DE II GRADO Ó EQUIVALENTE

Delineante
Técnico de Jardín de Infancia

Grupo IV- Nivel 14: Policías Locales
Animadores socio-culturales
Auxiliares administrativos
Bibliotecario
Puericultoras (una a jornada completa, otra a media jornada)
Electricistas
Tractorista
Maquinista
Conductores

Grupo IV- Nivel 11:

Albañil
Pintores
Ayudante electricista
Oficiales de segunda
Monitor social
Coordinador de deportes
Jardinero
Auxiliares de hogar

Grupo V- Nivel 10: Vigilantes de la playa
Limpiadoras
Guarda de mantenimiento
Peones
Ordenanza

TABLA SALARIAL ANUAL PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE SAN BARTOLOMÉ DEL AÑO 2002 SIN EL INCREMENTO SALARIAL DEL I.P.C. PREVISTO PARA ESE AÑO.
ANEXO I

Denominación	Nivel	Complemento de Convenio	Vinculación	Grupo	Sueldo base	Complemento de Convenio	Complemento de Puesto de trabajo	Residencia	Trienio por 14	Trienio Residencia por	Suma de Complementos	Total Sin trienios
Vigilante Playa	10	PL	V		1.087.044	384.744	300.622	367.276	26.586	20.016	1.042.642	2.129.686
ordenanza	10	PL	V		1.087.044	384.744	300.622	367.276	26.586	20.016	1.042.642	2.129.686
Limpiadora	10	PL	V		1.087.044	384.744	300.622	367.276	26.586	20.016	1.042.642	2.129.686
Guarda mantenimiento	10	PL	V		1.087.044	384.744	300.622	367.276	26.586	20.016	1.042.642	2.129.686
Peon	10	PL	V		1.087.044	384.744	300.622	367.276	26.586	20.016	1.042.642	2.129.686
Albañil	11	PL	N		1.190.728	424.908	341.470	404.520	35.462	26.532	1.170.898	2.361.626
Pintor	11	PL	N		1.190.728	424.908	341.470	404.520	35.462	26.532	1.170.898	2.361.626
Ayudante electricista	11	PL	N		1.190.728	424.908	341.470	404.520	35.462	26.532	1.170.898	2.361.626
Oficial de segunda	11	PL	N		1.190.728	424.908	341.470	404.520	35.462	26.532	1.170.898	2.361.626
Monitor social	11	PL	N		1.190.728	424.908	341.470	404.520	35.462	26.532	1.170.898	2.361.626
Coordinador de deportes	11	PL	N		1.190.728	424.908	341.470	404.520	35.462	26.532	1.170.898	2.361.626
Jardinero	11	PL	N		1.190.728	424.908	341.470	404.520	35.462	26.532	1.170.898	2.361.626
Auxiliar de hogar	11	PL	N		1.190.728	424.908	341.470	404.520	35.462	26.532	1.170.898	2.361.626
Almacenero	14	PL	N		1.190.728	545.376	389.785	404.520	35.462	26.532	1.339.681	2.530.409
Policia local	14	PL	N		1.190.728	545.376	389.785	404.520	35.462	26.532	1.339.681	2.530.409
Animador socio-cultural	14	PL	N		1.190.728	545.376	389.785	404.520	35.462	26.532	1.339.681	2.530.409
Auxiliar administrativo	14	PL	N		1.190.728	545.376	389.785	404.520	35.462	26.532	1.339.681	2.530.409
Bibliotecario	14	PL	N		1.190.728	545.376	389.785	404.520	35.462	26.532	1.339.681	2.530.409
Puericultora	14	PL	N		1.190.728	545.376	389.785	404.520	35.462	26.532	1.339.681	2.530.409
Fontanero	14	PL	N		1.190.728	545.376	389.785	404.520	35.462	26.532	1.339.681	2.530.409
Carpintero	14	PL	N		1.190.728	545.376	389.785	404.520	35.462	26.532	1.339.681	2.530.409
Electricista	14	PL	N		1.190.728	545.376	389.785	404.520	35.462	26.532	1.339.681	2.530.409
Tractorista	14	PL	N		1.190.728	545.376	389.785	404.520	35.462	26.532	1.339.681	2.530.409
Maquinista	14	PL	N		1.190.728	545.376	389.785	404.520	35.462	26.532	1.339.681	2.530.409
Conductor	14	PL	N		1.190.728	545.376	389.785	404.520	35.462	26.532	1.339.681	2.530.409
Delineante	16	PL	B		1.456.238	625.692	626.879	660.116	63.074	38.904	1.802.687	3.258.926
Técnico jardín de infancia	16	PL	B		1.456.238	625.692	626.879	660.116	63.074	38.904	1.802.687	3.258.926
Diplomado en Trabajos Sociales	23	PL	I		1.953.560	977.100	551.712	682.224	70.714	47.808	2.211.036	4.164.596
Arquitecto Técnico	23	PL	I		1.953.560	977.100	551.712	682.224	70.714	47.808	2.211.036	4.164.596
Ingeniero Técnico Industrial	23	PL	I		1.953.560	977.100	551.712	682.224	70.714	47.808	2.211.036	4.164.596
Ingeniero Técnico Informático	23	PL	I		1.953.560	977.100	551.712	682.224	70.714	47.808	2.211.036	4.164.596
Diplomado en C.C. empresarial	23	PL	I		1.953.560	977.100	551.712	682.224	70.714	47.808	2.211.036	4.164.596
Pedagoga	24	PL	I		2.301.740	1.042.428	639.809	947.566	88.396	63.240	2.529.793	4.831.533
Arquitecto Superior	24	PL	I		2.301.740	1.042.428	639.809	947.566	88.396	63.240	2.529.793	4.831.533
Sociólogo	24	PL	I		2.301.740	1.042.428	639.809	947.566	88.396	63.240	2.529.793	4.831.533
Economista	24	PL	I		2.301.740	1.042.428	639.809	947.566	88.396	63.240	2.529.793	4.831.533
Licen. En Ciencias Políticas	24	PL	I		2.301.740	1.042.428	639.809	947.566	88.396	63.240	2.529.793	4.831.533

TIPO DE HORA	GRUPO	I ptas.	II ptas.	III ptas.	IV ptas.	V ptas.
Hora extra normal						
Hora extra nocturna o festiva						
Hora extra nocturna y festiva						

GRUPOS Y NIVELES DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE SAN BARTOLOMÉ DEL AÑO 2002
ANEXO I

Denominación	Nivel Complemento de Convenio	Vinculación	Grupo	Sueldo base.	Complemento de Convenio.	Complemento de encuadramiento	Residencia.	Tiempo por 14	Tiempo Residencia por	Suma de Complementos	Total Sin trienios
GRUPO PRIMERO	24	PL I	I	2.301,740	1.042,428	638.809	947.656	88.396	63.240	2.529.793	4.831.533
GRUPO SEGUNDO	23	PL II	II	1.983.680	977.100	651.712	682.224	70.714	47.808	2.211.036	4.164.596
GRUPO TERCERO	18	PL III	III	1.456.236	626.692	626.679	650.116	63.074	38.904	1.802.687	3.256.925
GRUPO CUARTO	14	PL IV	IV	1.190.728	645.376	389.785	404.520	35.462	26.532	1.339.681	2.530.409
GRUPO CUARTO	11	PL IV	IV	1.190.728	424.908	341.470	404.520	35.462	26.532	1.170.898	2.361.626
GRUPO QUINTO	10	PL V	V	1.087.044	384.744	300.622	357.376	28.586	20.016	1.042.642	2.129.686

LA PRESENTE SE INCREMENTARÁ CON EL I.P.C. PREVISTO PARA EL AÑO 2002

TIPO DE HORA	GRUPO	I pta.	II pta.	III pta.	IV pta.	V pta.
Hora extra normal						
Hora extra nocturna o festiva						
Hora extra nocturna y festiva						

5.693

Dirección General de Trabajo
Servicio de Promoción Laboral

775

Vista la solicitud presentada el día 24 de Julio de 2002, para la inscripción de la Revisión Salarial del Convenio Colectivo del sector, "CONSTRUCCION DE LAS PALMAS", suscrito con fecha 22 de Julio de 2002, de una parte por la Asociación de Empresarios de la Construcción de la Provincia de Las Palmas y de otra los sindicatos de Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, en representación de los trabajadores, y observando que su articulado no conculca la legalidad vigente ni lesiona gravemente el interés de terceros.

De conformidad con lo dispuesto en el Art. 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. 29 de marzo), Real Decreto 1033/1984, de 11 de abril, de transferencias de funciones a la Comunidad Autónoma de Canarias, la disposición final primera del Decreto 29/1985, de 1 de Agosto, sobre creación del Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Canarias y Art. 13.1.º) del Decreto 329/1995, de 24 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales, en su redacción dada por el Decreto 138/2000, de 10 de julio, (B.O.C. nº. 108, de 17/08/00), esta Dirección General.