

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

NOTIFICACIÓN

438

VISTA la solicitud presentada el día 28 de febrero de 2003 para la inscripción del Convenio Colectivo del "ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLAS DE TOLENTINO (PERSONAL LABORAL)", suscrito con fecha 31 de octubre de 2.002, de una parte por la representación de dicha empresa, y de otra por el comité de empresa, en representación de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE. 29 de marzo), Real Decreto 1033/1984, de 11 de abril, sobre 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 el art. 10. 1º. g), 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, del 7/08/00), esta Dirección General,

RESUELVE

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo del "ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLAS DE TOLENTINO (PERSONAL LABORAL)", en el Registro Territorial de Convenios Colectivos con el nº 2284 y su notificación a la Comisión Negociadora.

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

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

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

**CONVENIO DEL PERSONAL LABORAL DEL ILUSTRE
AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DE TOLENTINO**

CAPÍTULO I	DISPOSICIONES GENERALES
CAPÍTULO II	JORNADA LABORAL
CAPÍTULO III	VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS
CAPÍTULO IV	CONDICIONES PROFESIONALES
CAPÍTULO V	CONDICIONES ECONÓMICAS
CAPÍTULO VI	PRESTACIONES SOCIALES
CAPÍTULO VII	DERECHOS DEL PERSONAL LABORAL
CAPÍTULO VIII	DEBERES Y RESPONSABILIDADES
CAPÍTULO IX	VESTUARIO Y MATERIAL DE TRABAJO
CAPÍTULO X	FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO
CAPÍTULO XI	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
CAPÍTULO XII	DERECHOS SINDICALES
	DISPOSICIONES FINALES

CONVENIO DEL PERSONAL LABORAL DEL ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DE TOLENTINO

JUSTIFICACIÓN

- La representación de la Corporación del Ilustre Ayuntamiento de San Nicolás de Tolentino y el Comité de Empresa entienden que para profundizar en la modernización y avanzar en el objetivo de normalización y homogeneización de las relaciones laborales en su ámbito, se hace preciso un impulso, profundización y fortalecimiento de las relaciones entre ambas partes, consolidándose un clima de fluidez, confianza y entendimiento que permita la consecución de resultados positivos para las mismas, en el camino del fortalecimiento de un servicio público que atienda adecuadamente las demandas de los vecinos del municipio, y teniendo como objetivo el acercamiento a los ciudadanos a través de una Administración más ágil, eficaz y de menores costes.

Toda estrategia de transformación de una organización exige impulsar políticas de personal que consideren a los recursos humanos como factor clave. Sin el compromiso y apoyo de los mismos, no es posible avanzar en la modernización de las estructuras administrativas y de los servicios públicos. En el caso concreto de esta Corporación, es notorio que se requiere dar, al menos, un primer paso, habida cuenta de que se parte de limitaciones derivadas de arrastrar una falta de normalización, tanto de las categorías como de las estructuras laborales y de concreción de los derechos.

Compartiendo este análisis, la Corporación y el Comité de Empresa están de acuerdo en la necesidad de adaptar las relaciones profesionales a un modelo de Función Pública moderna, y que dé respuesta a las necesidades de la Administración actual, a la par que satisfaga las expectativas e intereses profesionales de los trabajadores municipales.

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

*** ÁMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL.**

Art. 1.- El presente convenio regula las condiciones de trabajo del personal laboral que preste sus servicios en el Ilustre Ayuntamiento de SAN NICOLÁS DE TOLENTINO, y será de aplicación al personal laboral de la Corporación, cualquiera que sea su centro de trabajo y en todo el ámbito territorial de su municipio, excepto el personal contratado por convenio de colaboración y escuelas taller que se regirán por sus acuerdos específicos.

*** ÁMBITO MATERIAL.**

Art. 2.- Sólo se regulan en el presente convenio las materias expresamente contenidas en él, sin perjuicio de lo señalado en la Relación de Puestos de Trabajo, que una vez aprobada, los conceptos en ella reconocidos formarán parte del presente.

*** ÁMBITO TEMPORAL.**

Art. 4.1.- El presente convenio entrará en vigor desde el 1 de Enero de 2003, y su vigencia se mantendrá hasta el 31 de Diciembre de 2005.

Art. 4.2.- El presente convenio se entenderá prorrogado si no existiera denuncia expresa de alguna de las partes y hasta que se proceda a la aprobación del siguiente.

*** ORGANOS DE REPRESENTACION.**

Art. 5.- El Ayuntamiento remitirá a los Organos de Representación los acuerdos que adopten en materia de personal en un plazo máximo de quince días.

*** SEGUIMIENTO DEL CONVENIO.**

Art. 6.- En el plazo de quince días, a partir de la firma del presente Convenio se constituirá la Comisión Paritaria de Vigilancia, Seguimiento e Interpretación del mismo. Esta Comisión tendrá una función de control sobre la normativa acordada, siendo válidos y vinculantes sus acuerdos, que obligan a las partes en los mismos términos que en el presente convenio. Dichos acuerdos se adosarán al mismo como anexos.

La Comisión Paritaria estará formada por dos miembros de los Órganos de representación y por el mismo número de miembros en representación de la Corporación.

CAPÍTULO II: JORNADA LABORAL

*** CALENDARIO LABORAL ANUAL.**

Art. 7.- El calendario laboral anual del personal de este Ayuntamiento vendrá determinado por el que resulte después de que queden fijados los días inhábiles a nivel del Estado, Comunidad Autónoma de Canarias y por la propia Administración Local. Se elaborarán y aprobarán antes del 31 de Enero del año de su aplicación. Previa negociación con los representantes de los trabajadores.

Art. 8.- El día 22 de Mayo, festividad de Santa Rita, patrona de los trabajadores de la Administración Local, se considerará a todos los efectos como día no laborable.

Art. 9.- Los días 24 y 31 de Diciembre de cada año serán considerados no laborables a todos los efectos.

Art. 10.- En caso de que los días consignados en los artículos 8 y 9 coincidieran en el calendario con días no laborales, se tendrá en cuenta cuando se decreta el calendario laboral anual, para proceder a su compensación.

*** JORNADA DE TRABAJO.**

Art. 11.- La distribución horario de la jornada de trabajo en las dependencias municipales será la siguiente:

a) En las dependencias municipales del Ayuntamiento: de 7,45 a 15,15 horas, con una pausa de 30 minutos en la jornada, que se realizará con carácter general de Lunes a Viernes. Habrá una flexibilidad de 15 minutos al comienzo y al final de la jornada.

b) En las dependencias de los Talleres Municipales: de 7.00 a 14.30 horas, con una pausa de 30 minutos en la jornada, que se realizará con carácter general de Lunes a Viernes. Habrá una flexibilidad de 15 minutos al comienzo y al final de la jornada.

c) La jornada es susceptible de cambio, previo acuerdo de ambas partes, sobre todo en las dependencias no administrativas.

*** PROLONGACIÓN EXCEPCIONAL DE LA JORNADA.**

Art. 12.- La compensación por los servicios extraordinarios prestados, demandados por el concejal responsable del área, se realizarán en metálico o en tiempo libre, de mutuo acuerdo.

Art. 13.- El abono de compensación de los servicios extraordinarios sería equivalente a las horas trabajadas, incrementadas en un 75% sobre el valor de la hora normal, calculándose éstas en base a las retribuciones íntegras anuales percibidas por el trabajador.

Si se realizaran en horas nocturnas (de 22.00 a 06.00 horas) o en jornada festiva, el incremento será del 150%, no pudiendo ser acumulativos ambos conceptos.

El reconocimiento y el abono de dichos servicios se realizará como máximo al mes siguiente de su realización, excepto cuando se otorguen días libres, que se hará siempre de mutuo acuerdo. Los días libres se abonarán en la misma proporción.

Art. 14.- En los servicios que por sus características sea previsible la necesidad de que todo o parte del personal adscrito a ellos realice durante algún tiempo jornadas superiores a la normal, sus jefes están obligados a proponer previamente el alcance de dichas prolongaciones excepcionales, así como el personal que pueda quedar afectado a ellas.

Art. 15.- Se exceptúan de lo anterior los casos de extrema urgencia, en los que habrá de justificarse, posteriormente, la necesidad de la prolongación excepcional que haya sido ordenada.

Art. 16.- Tanto la propuesta previa como la justificación posterior a que se refieren los artículos anteriores deberán ser informados por los Órganos de representación.

Art. 17.- La Corporación procurará reducir, en la medida de lo posible, estas jornadas especiales.

Art. 18.- Dentro de cada Servicio, Sección o Negociado, se procederá a solicitar voluntarios para el desempeño de estos trabajos. Si se presentan más voluntarios de los necesarios, serán seleccionados mediante sorteo, creándose a partir de éste un turno rotatorio. Si se presentan menos de los necesarios y las necesidades del servicio así lo exigen, se efectuará un sorteo entre el resto del personal para designar a quienes, forzosamente, hayan de realizar los trabajos. El carácter voluntario será sólo para el personal que no esté adscrito a un servicio indispensable y que carezca de especialidad.

Art. 19.- Los trabajadores que presten servicios con motivo de jornadas electorales, percibirá cada uno una gratificación con cargo al Ayuntamiento por un importe de sesenta (60) Euros.

Art. 20.- El horario que el personal de Servicios Especiales deba realizar los sábados (según turnos establecidos de retén) no se entenderá como horas extraordinarias, sino que se compensarán en horas de la semana laboral siguiente, bien fraccionados, o bien todas el mismo día, previo acuerdo con el Concejal de personal o persona delegada.

Art. 21.- Cuando por causa del servicio el personal tenga que asistir a un Juzgado fuera de la jornada laboral, se compensará el exceso de jornada con horario libre o remunerado, a criterio del propio trabajador. Se compensará el exceso de jornada con el abono de la cantidad de 5.000 pesetas si es en el Partido Judicial de Santa María de Guía y 10.000 pesetas si es en cualquier otro.

*** REDUCCIONES DE LA JORNADA.**

Art. 22.- Durante el periodo comprendido entre el 1 de Julio y el 30 de Septiembre, ambos inclusive el horario se reducirá en 1 hora a la salida. El resto de las reducciones de la jornada laboral se negociarán anualmente con la confección del calendario laboral (Semana Santa y Navidad).

Art. 23.- Los servicios que no puedan disfrutar de esta reducción, se les compensará con el disfrute del mismo número de horas.

Art. 24.- Previo informe de la Comisión Paritaria, los trabajadores a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad establecida para la jubilación forzosa, podrá solicitar a la Administración una reducción de su jornada laboral hasta un medio, negociándose en cada caso la reducción de retribuciones correspondiente, siempre que las necesidades del servicio así lo permitan. Igualmente, podrán disfrutar de esta reducción aquellos trabajadores que la precisen en procesos de recuperación por razones de enfermedad.

*** CONTROL DEL CUMPLIMIENTO DEL HORARIO.**

Art. 25.- El control de puntualidad, asistencia y cumplimiento del horario, se realizará por los medios mecánicos de control que para tal fin sean instalados en las dependencias municipales, previo informe del Comité y que en todo caso no atente contra la intimidad y dignidad del trabajador. Mientras estos no estén instalados, o durante las averías de los mismos, se realizará el control mediante una hoja de firmas. Tanto las fichas de control, como las hojas de firmas, tendrán un seguimiento por el Concejal de Personal.

Art. 26.- En aquellos servicios concretos donde no sea posible, circunstancialmente, la presencia del trabajador a la hora de entrada o salida, firmará el Jefe de la Dependencia, certificando bajo su responsabilidad la justificación de la ausencia o retraso.

CAPÍTULO IV: VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

*** VACACIONES.**

Art. 27.1.- El personal laboral tendrá derecho a disfrutar durante cada año completo de servicio activo, de unas vacaciones retribuidas de un mes, o de los días que en proporción le correspondan si el tiempo de servicio fuera menor, a razón de 2'5 días por mes trabajado.

Art. 28.1.- Las vacaciones anuales retribuidas se disfrutarán preferentemente durante el periodo estival de cada año, si bien podrán disfrutarse en otros periodos de tiempo diferentes de forma excepcional, previa petición del interesado.

Art. 28.2.- Las vacaciones anuales podrán disfrutarse en un periodo o en dos, a elección del trabajador, sin que ninguno de ellos sea inferior a 7 días. La suma total de ambos periodos será de un mes. No podrán adicionarse al periodo vacacional días de libres disposición, sin que pueda computarse el sábado y domingo como interrupción de dicho periodo.

Art. 28.3.- Cuando dentro del antedicho periodo vacacional, cierre algún centro o unidad administrativa, el personal adscrito a él disfrutará necesariamente sus vacaciones anuales en esas fechas.

Art. 28.4.- Sin perjuicio del Régimen General fijado en los párrafos anteriores, las vacaciones podrán disfrutarse en otro periodo, previa conformidad del Jefe de Servicio correspondiente y autorización dándose cuenta a la Comisión de Vigilancia, Seguimiento e Interpretación del Convenio.

Art. 28.5.- Para determinar dentro de un servicio los turnos de vacaciones se procederá del siguiente modo:

- a) Se procurará que la distribución de los turnos de vacaciones se haga dentro de cada servicio de común acuerdo con los trabajadores, de modo que queden cubiertas las necesidades del servicio y atendiendo al orden que sea aconsejado por el responsable del mismo.
- b) De no llegar a un acuerdo, se seguirán los turnos vacacionales de forma rotativa según se viene realizando, teniendo en cuenta para la rotación, a ser posible, los siguientes criterios: hijos en edad escolar, si trabaja el cónyuge, turno del año anterior y antigüedad.

Art. 28.6.- Antes del 15 de Abril todas las personas comprendidas en el ámbito de aplicación, elevarán al responsable de su Unidad Administrativa una comunicación formal en la que expresarán su opción personal al periodo de vacaciones anuales.

Art. 28.7.- Recibidas estas opciones, cada Área, antes del 30 de Abril, pondrá en conocimiento de la Alcaldía a través del responsable administrativo de personal, el periodo de cada trabajador a su cargo, teniendo en cuenta el equilibrio necesario para que los servicios que presten se realicen dentro de la normalidad.

Art. 28.8.- Los Jefes de Servicio pondrán en conocimiento del responsable de Personal las variaciones que se produzcan con antelación suficiente.

Art. 28.9.- Por necesidades del servicio o motivos fundamentados, la mitad de las vacaciones se podrán disfrutar antes del 31 de Marzo siguiente.

En caso de embarazo, la trabajadora que no haya podido disfrutar de sus vacaciones, podrá hacerlo una vez terminado su periodo de maternidad.

Art. 29.- El personal laboral tendrá derecho al retraso de sus vacaciones si no puede iniciarlas como consecuencia de una incapacidad temporal. Tendrá derecho también a la interrupción del periodo de vacaciones regladas, cuando se produjera enfermedad o accidente grave justificados, para reanudarlas posteriormente hasta completar los días que le resten, debiendo presentar a la Administración los documentos o informes que lo corroboren. Asimismo tendrá derecho a la acomodación del disfrute de las vacaciones en caso de paternidad, maternidad, adopción, separación legal, divorcio o viudedad, previa justificación de estas circunstancias y a petición del interesado, siempre que las necesidades del servicio así lo permitan.

*** PERMISOS RETRIBUIDOS.**

Art. 30.- El trabajador tiene derecho a obtener permiso, percibiendo todas sus retribuciones, por las siguientes causas justificadas y por el tiempo que a continuación se indica, debiendo ser flexibles en la apreciación de los mismos:

a) Por muerte o enfermedad grave de un familiar:

- Si es cónyuge o parentesco en primer grado de consanguinidad o afinidad, 5 días, y 6 días si ocurriera fuera de la localidad de residencia del trabajador.
- Si es de segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días, y 5 si ocurriera fuera de la localidad de residencia del trabajador.
- Los días de permiso han de ser los inmediatamente posteriores a aquel en que se produzca el hecho causante del permiso, ya sean hábiles o festivos.

En los supuestos que por enfermedad grave se produzcan las hospitalizaciones de larga duración de los familiares, estos días de permiso podrán utilizarse seguidos o alternados, según las necesidades. La solicitud formulada por este concepto se resolverá en el plazo de un día, teniendo carácter estimatorio los efectos de la falta de resolución expresa.

b) Por traslado de domicilio: TRES DÍAS. La solicitud formulada por este concepto se resolverá en el plazo de diez días, teniendo carácter estimatorio los efectos de la falta de resolución expresa.

c) Por participar en exámenes y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales: durante los días de su celebración y el anterior al día señalado para la realización del examen. Teniendo carácter estimatorio los efectos de la falta de resolución expresa en el plazo de tres días.

d) Para facilitar la formación profesional y el reciclaje y perfeccionamiento del trabajador en el ejercicio de sus competencias, el Ayuntamiento concederá los siguientes permisos, en función del número de interesados y de la relación existente entre el contenido de los estudios y el puesto de trabajo que se ocupe.

d.1) Para la asistencia a cursos, jornadas, conferencias o simposios, organizados por el M.A.P., I.C.A.P. o cualquier Administración Pública.

d.2) Para concurrir a exámenes finales y pruebas de aptitud y evaluación para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos, durante los días de su celebración.

Se entienden como tales los exámenes que tengan carácter final o parcial liberatorio de una parte del programa. La solicitud formulada por este concepto se resolverá en el plazo de tres días, teniendo carácter estimatorio los efectos de la falta de resolución expresa.

d.3) En casos excepcionales, y cuando la celebración de los exámenes tenga lugar fuera de la isla, la Alcaldía podrá conceder los días de permiso que estime convenientes para permitir la participación del trabajador en los mismos.

En todos los casos se deberá aportar, posteriormente, documentación justificativa de la asistencia a los referidos cursos o exámenes.

Tendrá efectos estimativos la falta de resolución expresa en el plazo de diez días a partir de la fecha de solicitud.

e) Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, durante el tiempo indispensable para su cumplimiento (se entiende por deber inexcusable la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento genera una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa). Se comunicará previamente y se justificará a posteriori.

f) Se dispondrá de seis días al año de permiso para asuntos personales sin justificación. Estos días se podrán disfrutar de forma continuada, o no, a elección del trabajador, estando subordinada su concesión a las necesidades del servicio o departamento correspondiente, si es de forma continuada. El número anual de días de permiso por asuntos personales ha de ser proporcional al de servicios efectivos prestados durante el año.

El plazo para el disfrute de estos días se extenderá hasta el 31 de Enero del año siguiente.

La solicitud formulada por este concepto se resolverá en diez días, teniendo carácter estimatorio los efectos de la falta de resolución expresa.

g) Por razón de matrimonio (canónico o civil) o parejas de hecho, se concederá licencia de 15 días, para cual deberán documentar el acto a celebrar..

h) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

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 el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre 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, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

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

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

Los periodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Corporación y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

i) Los trabajadores con un hijo menor de diez meses, tendrán derecho a un permiso de una hora diaria de trabajo. Este periodo de tiempo podrá dividirse en dos fracciones de media hora cada una, o sustituirse por una reducción de la jornada normal en una hora diaria.

j) Se concederá permiso a la trabajadora por el tiempo estrictamente necesario para la asistencia a tratamientos basados en las nuevas técnicas de fecundación asistida, de conformidad con lo establecido en la normativa aplicable.

*** PERMISOS SINDICALES.**

Art. 31.- En los permisos a que se tenga derecho por motivos sindicales, se estará a lo dispuesto en la legislación específica en la materia. Con carácter general la dispensa por horas sindicales se comunicará a la Administración con la suficiente antelación (1 día). Excepcionalmente y con posterior acreditación, podrá reducirse dicho periodo en casos de necesidades sobrevenidas.

*** PERMISOS NO RETRIBUIDOS.**

Art. 32.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Art. 33.- Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad,

accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida

Art. 34.- Los trabajadores con una antigüedad de doce meses, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de dos años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por el trabajador si ha transcurrido dos años desde su reincorporación de la anterior excedencia.

El trabajador que haya ejercitado cualquier periodo de excedencia anteriormente referido, se incorporará a su puesto de trabajo siempre que el trabajador lo comunique a la Corporación con una antelación de un mes a la fecha de su reincorporación, siempre que exista plaza vacante.

Art. 35.1.- Por cursar estudio en centros oficiales se podrá reducir la jornada diaria en una hora, con la correspondiente reducción proporcional de retribuciones, previa negociación con la Administración.

Art. 35.2.- La solicitud formulada por este concepto se resolverá en el plazo de cinco días, teniendo carácter estimatorio los efectos de la falta de resolución expresa.

Art. 36.- Todas las ausencias reguladas en este capítulo se solicitarán con la suficiente antelación para su resolución, se acreditará su justificación y se solicitará en instancia facilitada por la Administración.

Art. 37.- Se podrán solicitar permisos sin retribuciones de hasta 1 año por cada dos años de servicio, con reserva del puesto de trabajo, pudiendo acumular tres meses más con cargo a los próximos dos años para el personal fijo.

CAPÍTULO IV: CONDICIONES PROFESIONALES

*** ORGANIZACIÓN.**

Art. 38.1.- Corresponde a la Corporación, informando previamente a los representantes de los trabajadores, la organización del trabajo, estableciendo sistemas de racionalización, la mejora de métodos y procesos y simplificación del trabajo que permitan el mayor y mejor nivel de prestación de servicio.

Art. 38.2.- Los cambios organizativos que afecten al personal en la aplicación o modificación de alguna de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio, se someterán a informe previo de la Comisión de Vigilancia, Seguimiento e Interpretación del mismo, así como cualquier norma que haya de ser adoptada

Art. 38.3.- Igualmente se someterá a informe de esta Comisión el traslado total o parcial de instalaciones y el cese en la prestación de servicios cuando afecten a personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio.

*** CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.**

Art. 39.1.- La clasificación profesional tiene por objeto la determinación y definición de los diferentes escalas, subescalas, clases, grupos y empleos o categorías profesionales en que pueden ser agrupados los trabajadores de acuerdo con la titulación o formación exigida, el puesto de trabajo, y las funciones que efectivamente desempeñe. Se establecen cinco grupos de clasificación cuya ordenación por empleos o categorías se acuerda en la Tabla Retributiva que se adjuntará como anexo al presente Convenio.

Art. 39.2.- El ingreso en la plantilla de una categoría o empleo distinto de los previstos en dicha tabla, requerirá su consideración previa por la Mesa General de Negociación a los efectos de determinar denominación y retribuciones básicas y complementarias.

*** CLASIFICACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.**

Art. 40.1.- Anualmente la Corporación procederá a confeccionar y/o actualizar la plantilla orgánica o catálogo de puestos de trabajo que incluirá, de acuerdo con las necesidades de los servicios, la enumeración de la totalidad de los puestos existentes en su organización, ordenados por centro, con expresión de:

- a) Denominación y características esenciales (profesión, funciones, etc.).
- b) Grupo o grupos de clasificación y retribuciones básicas y complementarias asignadas.
- c) Naturaleza (funcionario o laboral) y empleos o categorías.
- d) Requisitos exigidos para su desempeño, formación específica y sistema de provisión.
- e) Código numérico de identificación.
- f) Situación individualizada (vacante, cubierto o con reserva) y persona que lo ocupa.

Todo ello en los términos establecidos en el artículo 90 y ss. De la Ley 7/1985, artículo 126 y ss. Del RD Legislativo 781/1986, y legislación concordante.

Art. 40.2.- Las posibles modificaciones en el número total de puestos, clasificación, características contempladas en la relación de puestos de trabajo o adscripción a centro que con posterioridad a su aprobación inicial hubieran de realizarse, requerirán para hacerse efectivas la negociación previa en el marco de la Mesa General de Negociación. Las posibles propuestas de modificación se formalizarán documentalmente por escrito y se adjuntarán a la convocatoria de la Mesa de Negociación.

*** EL ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA.**

Art. 41.1.- Los procedimientos de selección se realizarán mediante convocatoria pública y bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad. En aquellas pruebas que sea posible se garantizará el anonimato de los aspirantes.

Art. 41.2.- La composición del Tribunal seleccionador estará compuesto por un mínimo de cinco miembros, el Alcalde- Presidente o Concejal en quien delegue, dos miembros por la Administración y dos miembros por los Sindicatos representativos. El Secretario será el de la Corporación con voz y sin voto.

Art. 41.3.- Las convocatorias de acceso, provisión, promoción y formación y sus correspondientes bases, serán convenidas en el marco de lo establecido para la plantilla en la Mesa General de Negociación, ratificadas por el Comité de Empresa.

*** PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.**

Art. 42.1.- Los puestos de trabajo se proveerán, mediante convocatoria pública, de acuerdo con los siguientes procedimientos:

- a) Concurso de Méritos. Que constituyen el sistema normal de provisión y en él se tendrán únicamente en cuenta los requisitos y méritos exigidos en la correspondiente convocatoria, entre los que figurarán los adecuados a las características de cada puesto de trabajo, así como la posesión de un determinado grupo o categoría profesional, la valoración del trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad.
El personal de la Corporación deberá permanecer un mínimo de dos años en cada puesto de trabajo para poder participar en los concursos de provisión regulados en el presente apartado.
El personal que acceda a un puesto de trabajo de acuerdo con el procedimiento aquí previsto, únicamente podrá ser removido del mismo conforme a lo establecido en el Art. 50 del R.D. 364 / 95 y con las garantías previstas para el personal afectado por amortización de un puesto de trabajo.
- b) Concurso de Libre Designación. Se podrán cubrir por este sistema los puestos de jefes de área o sector y los de secretario/a particular de los miembros de la Corporación, según lo establecido en la Relación de Puestos de Trabajo.

Art. 42.2.- Con una periodicidad al menos anual se convocarán a concurso de traslado los puestos vacantes o cubiertos de forma provisional.

Art. 42.3.- Las convocatorias de provisión de puestos de trabajo que se declarasen *desiertas*, una vez terminado el proceso conjunto, conllevará la creación de la plaza residual vacante y será cubierta a través de la Oferta Pública de Empleo.

Art. 42.4.- Las resoluciones para la provisión de puestos de trabajo deberán efectuarse en el plazo máximo de un mes contado desde la finalización del plazo de presentación de solicitudes.

Art. 42.5.- En las convocatorias podrá participar personal de otras administraciones si así se decide por la Corporación previo acuerdo en la Mesa General de Negociación.

*** ADSCRIPCIÓN PROVISIONAL. COMISIONES DE SERVICIO.**

Art. 43.1.- En casos excepcionales y con reserva del puesto de trabajo, en su caso, el personal podrá desempeñar temporalmente puestos o funciones distintas a las específicas a su puesto de trabajo, en los supuestos siguientes:

- a) Por razones técnicas de los servicios a prestar que exijan la colaboración de personas con especiales condiciones profesionales.
- b) Para la realización de tareas a causa de su mayor volumen temporal y que no puedan ser atendidas por el personal que habitualmente presta dichos servicios.
- c) Para el desempeño temporal de un puesto de trabajo pendiente de provisión.
- d) Por razones de salud en los supuestos de embarazo o periodo de lactancia.
- e) Excedentes que se reincorporen a la administración sin derecho a reserva de puesto de trabajo.

Art. 43.2.- La asignación de funciones o la adscripción provisional se realizará siempre mediante resolución competente entre el personal del mismo grupo y categoría, y ello previa negociación con los representantes de los trabajadores y por un plazo de tres meses prorrogables, previo acuerdo, salvo en lo dispuesto en los apartados d) y e) anteriores.

Art. 43.3.- En defecto de acuerdo mutuo entre el trabajador y la Corporación, el cambio provisional podrá producirse por necesidades del servicio que manifiestamente no permitan su cobertura, según lo previsto en artículo 41, en cuyo caso, la designación del trabajador afectado se hará por orden inverso de antigüedad entre los de la misma categoría o empleo y, en segundo lugar, el de mayor proximidad geográfica, si la adscripción fuera a otro centro de trabajo. Se valorará, además, el tener hijos en edad escolar.

Cada trabajador no podrá ser designado más de una vez a través de un nombramiento provisional, al menos hasta que no haya finalizado la rotación completa del personal de la misma categoría.

En caso de disconformidad, en el plazo de cinco días, el interesado o los representantes de los trabajadores podrán acudir a la comisión paritaria de personal para que emita el informe correspondiente. La resolución se dejará en suspenso hasta que la citada comisión se pronuncie en el plazo de tres días hábiles.

Art. 43.4.- El personal en comisión de servicios percibirá la totalidad de sus retribuciones de acuerdo con la dotación del puesto de trabajo que desempeñe cuando éstas sean superiores a las que viniera percibiendo. En ningún caso podrá sufrir merma en sus retribuciones.

Los servicios prestados mediante nombramiento provisional, o comisión de servicios, se computarán a efectos de méritos o consolidación del grado o categoría profesional, según lo establecido legalmente.

*** MOVILIDAD FUNCIONAL DEL PERSONAL POR REDISTRIBUCIÓN DE EFECTIVOS.**

Art. 44.1.- La redistribución de efectivos conlleva la movilidad del personal entre puestos de trabajo vacantes de un mismo nivel y categoría o empleo y centro de trabajo. Podrá llevarse a efecto como consecuencia de una mejor organización de los servicios y requerirá que con carácter previo, se eleve una propuesta razonada a la Mesa General de Negociación. La redistribución de efectivos comporta la adscripción definitiva al nuevo puesto de trabajo.

Art. 44.2.- En el marco de la Mesa General se pactarán las compensaciones a que hubiera lugar, si como consecuencia de la misma se pudiera producir una modificación de horarios, retribuciones, aumento de los desplazamientos habituales al puesto de trabajo, asignación de nuevas responsabilidades o de las expectativas de cualificación profesional.

Art. 44.3.- En el supuesto de disconformidad, se aplicará lo previsto en el artículo 43 para las adscripciones provisionales involuntarias.

*** DISMINUCIÓN DE LA CAPACIDAD.**

Art. 45.1.- Se entiende por capacidad disminuida la definida en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (R.D. 1/1994). El personal incurso en esta definición será destinado a un trabajo adecuado a sus condiciones físicas sin reducción salarial alguna.

En el caso del personal con capacidad disminuida, que hubiese obtenido el reconocimiento del derecho al percibo de pensión, compatible con el ejercicio de profesión y oficio, habrá de señalarse la nueva clasificación que le corresponda de acuerdo a sus nuevas funciones.

Art. 45.2.- Si la capacidad disminuida o alteración de la salud no alcanza grados de invalidez definidos en la normativa vigente, los servicios médicos correspondientes deberán valorar la adecuación del trabajador afectado a su puesto de trabajo. En caso de riesgo para la salud del trabajador o manifiesta ausencia de idoneidad, debidamente acreditado por dichos servicios, se ubicará al trabajador en un puesto adecuado a su situación, sin merma salarial de ninguna clase. La aplicación de este artículo se efectuará con la participación de la Comisión Paritaria de Vigilancia, Seguimiento e Interpretación del Convenio.

Art. 45.3.- La Corporación deberá hacer accesibles los locales y puestos de trabajo a los trabajadores en condiciones físicas disminuidas, eliminando las barreras u obstáculos que dificulten su movilidad física.

*** PROMOCIÓN PROFESIONAL.**

Art. 46.- Todo lo relacionado con la promoción interna o similares se regulará según lo establecido en la legislación vigente.

*** OFERTA PÚBLICA DE EMPLEO.**

Art. 47.- Previa negociación con órganos de representación, se negociará lo siguiente, según lo establecido en el artículo 64 del RDL 1/1995 del TR de la Ley del Estatuto de los Trabajadores .

Art. 47.1.- Las vacantes se cubrirán de acuerdo con el siguiente orden de prelación, entre el personal fijo que reúna los requisitos señalados en la relación de puestos de trabajo para dichos puestos:

- Reingreso de personal excedente.
- Provisión de puestos mediante concurso de méritos o libre designación, entre el personal perteneciente al mismo grupo de titulación.
- Promoción interna entre el personal perteneciente a grupos de titulación inferior.
- Oferta Pública de Empleo.

Art. 47.2.- De producirse la amortización de algún puesto de trabajo no vacante, se proveerá al personal afectado, si tiene la condición de fijo, otro puesto de trabajo de la misma categoría o empleo y nivel, en los términos previstos para la redistribución de efectivos y, en todo caso, sin menoscabo de sus retribuciones básicas y complementarias.

Art. 47.3.- Los puestos de trabajo dotados presupuestariamente que no hayan sido cubiertos por el personal de la Corporación constituirán la oferta pública de empleo, para lo cual se crearán las correspondientes plazas.

Art. 47.4.- Para el personal de nuevo ingreso se darán todas las facilidades que garanticen una adecuada adaptación a las funciones asignadas a su puesto de trabajo.

Art. 47.5.- Para facilitar la integración social del minusválido, se estará a lo dispuesto en la Ley 7/82, de 7 de abril, en cuanto a la selección y contratación de dicho personal y muy especialmente respecto de lo regulado para la reserva de plazas.

Art. 47.6.- La adscripción provisional del personal de reciente ingreso a los puesto de trabajo, se efectuará de acuerdo con las peticiones de los interesados según el orden obtenido en las pruebas de selección.

*** ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.**

Art. 48.1.- De acuerdo con la legislación vigente y a fin de dinamizar medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida, creación de empleo, fomento del empleo estable y de mayor calidad, durante la vigencia del Convenio la contratación temporal tendrá carácter excepcional y se procederá a la transformación de estos puestos en indefinidos, que se incorporarán a la oferta pública del 2002.

El personal al que se refiere el párrafo anterior se ajustará a los términos recogidos en el Plan de Empleo aprobado por Acuerdo Plenario del 26.10.99.

Únicamente quedará justificado en el caso de contratos realmente causalizados por una obra o servicio determinado, puntual o dependiente de programas concretos y no habituales.

Para las nuevas contrataciones se preservará el principio de causalidad, por tanto a un trabajo de carácter estable le acompañará siempre un puesto de carácter indefinido.

Para los trabajos habituales de carácter estacional se utilizará la modalidad que establezca la ley.

Lo acordado tendrá su reflejo en los Presupuestos Municipales de vigencia del presente Convenio, por lo que en los mismos se habilitarán las partidas presupuestarias correspondientes para hacer efectiva dicha consolidación de personal. El proceso de consolidación será supervisado desde la Comisión Paritaria de Vigilancia, Seguimiento e Interpretación del Convenio, y tratará los aspectos referentes a la consolidación de los trabajadores del Ayuntamiento.

Asimismo, el Ayuntamiento podrá elaborar convenios de colaboración con empresas radicadas en el municipio en las cuales se prime la ausencia de precariedad en el empleo.

Art. 48.2.- El Ayuntamiento se compromete a la NO utilización de empresas de trabajo temporal en ningún caso, recurriendo cuando las necesidades así lo impongan a la Bolsa de Trabajo Temporal que prevé al artículo siguiente (49).

El Ayuntamiento tendrá en cuenta en la selección de las empresas que concurran a los procesos de contratación la estabilidad de la plantilla laboral de las empresas concurrentes o licitadoras.

El Ayuntamiento procurará la no privatización de ninguno de los servicios municipales y empresas municipales existentes, como apuesta clara y decidida por el sector público y los servicios públicos, y la garantía de calidad y equidad para todos los ciudadanos del municipio.

En línea con lo expuesto y la apuesta por el reparto del tiempo de trabajo como elemento fundamental para la creación de nuevo empleo, se eliminarán las horas extraordinarias que se realicen de manera habitual, con el objetivo de aumentar y mejorar el empleo existente.

Desde la Comisión de Valoración, Seguimiento e Interpretación del Convenio, los sindicatos cooperarán activamente en el desarrollo, extensión y seguimiento de los criterios y medidas acordadas.

*** SELECCIÓN DE PERSONAL INTERINO O TEMPORAL.**

Art. 49.1.- La selección del personal interino sólo podrá realizarse por causas sobrevenidas. Las condiciones o requisitos que deban reunir los aspirantes deberán ser, necesariamente, iguales a las exigidas para acceder como personal fijo. Se considerará como mérito preferente a aquellos aspirantes que hayan superado alguna de las pruebas de acceso a plazas que se trate de cubrir.

Art. 49.2.- Para la contratación laboral temporal se estará a lo dispuesto en esta materia en el acuerdo específico que se redactará al efecto y que hará referencia al funcionamiento de la Bolsa de Trabajo Temporal.

Los contratos laborales serán visados por los representantes legales de los trabajadores, a los que se entregará una copia básica. Igualmente, se informará a la representación sindical de las prórrogas o ceses que se produzcan.

Trimestralmente, al menos, la Corporación informará por escrito a los representantes sindicales de las previsiones de contratación laboral.

Art. 49.3.- Se crearán bolsas de trabajo con las personas que se haya presentado a las pruebas de oposiciones o selecciones para nombramientos temporales y hayan superado las mismas sin obtener plaza, de conformidad con lo preferencia otorgada en la Disposición Adicional Primera del R. D. 896/1991, de 7 de junio.

Art. 49.4.- En los supuestos de contratación de personal desempleado para la realización de obras o servicios mediante subvención de otras administraciones, en el marco de la Mesa General de Negociación, se informará de los proyectos a realizar y de los criterios de selección del personal. Los listados del personal a contratar serán públicos.

***ADAPTACIÓN DEL RÉGIMEN JURÍDICO DEL PERSONAL A LA NATURALEZA DE LOS PUESTOS DE TRABAJO QUE SE OCUPAN.**

Art. 50.- Se estará a lo dispuesto en el Plan de Empleo aprobado en Acuerdo Plenario del 26.10.99, que se irá adaptando según las necesidades del momento. El proceso quedará finalizado en el mes de febrero del 2003.

CAPÍTULO V: CONDICIONES ECONÓMICAS

*** CONDICIONES ECONÓMICAS.**

Art. 51.1.-Las retribuciones básicas y complementarias del personal al servicio del Ayuntamiento tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter general para toda la Función Pública excepto el complemento específico, productividad y gratificaciones que serán aprobadas por la corporación, previa negociación y son las que se expresan para cada categoría o empleo en la tabla retributiva que se adjuntará como anexo al presente Convenio.

Son las siguientes:

- a) El sueldo, trienios y residencia que correspondan al grupo de titulación al que se pertenezca.
- b) El complemento de destino que corresponde al nivel del puesto que se desempeñe, no obstante, se podrán percibir complementos de destino superiores en Función del grado consolidado, no pudiendo ser superior al grupo al que pertenezca.
- c) El complemento específico que retribuye las condiciones particulares de cada puesto de trabajo establecidas en la Relación de Puestos de Trabajo y que son, al menos, las siguientes:
 - *De especial dificultad técnica que se asigna a todos los puestos de trabajo con una cuantía igual para cada grupo profesional o de titulación de acuerdo con la establecido en la tabla retributiva.*
 - *De responsabilidad o mando que se asigna a aquellos puestos de trabajo que ostenten jefatura o una especial responsabilidad.*
 - *De penosidad y peligrosidad que se asigna a aquellos puestos de trabajo que reúna alguna de estas circunstancias:*
 - Realizar su jornada laboral a la intemperie.
 - Contacto periódico con sustancias tóxicas, tales como radiaciones, pesticidas, plomo, etc.
 - Exposición a riesgos físicos.
 - Realicen labores de vigilancia o custodia uniformados y portando defensa personal.
 - *De penosidad horaria que se asigna a aquellos puestos de trabajo que desarrollen su actividad a turnos, días festivos o en régimen de jornada partida.*
 - *De incompatibilidad que se asignará aquellos puestos de trabajo incompatibles con el desempeño de actividades profesionales privadas.*
 - *De plena dedicación que se asignará a aquellos puestos de trabajo que excepcionalmente deban realizar una jornada, en computo anual, equivalente a 40 h. semanales.*

- Nocturnidad: considerando horas nocturnas aquellas que se realicen entre las 22 y las 06 de la mañana.
- Y cuantos otros factores que se negocien...

Cada uno de estos factores del específico deberán graduarse porcentualmente en la RPT según las circunstancias que concurren en los mismos.

La suma de la cuantía de cada una de estas condiciones particulares o factores conforman el complemento específico y el valor para cada uno de ellos viene determinado en la Tabla Retributiva Anexa, aplicándose a partir de los Presupuestos del 2003.

La asignación a cada puesto de trabajo de cada una de estas condiciones particulares se realizará en la Relación de Puestos de Trabajo mediante acuerdo con los representantes de los trabajadores.

- d) El complemento de Productividad retribuye el especial rendimiento, el interés e iniciativa con que el personal desempeñe su trabajo. La aplicación individualizada de retribuciones por este concepto, así como su distribución por áreas o programas, se realizará de común acuerdo con los representantes de los trabajadores en la MGN. Se establecerá una paga única para todos las categorías, que se abonarán en dos mensualidades que no coincidan con las pagas extraordinarias. Las cuantías se determinarán según los criterios particulares que establezca la Comisión Paritaria del Convenio, por acuerdo a formalizar en el plazo de un mes desde la entrada en vigor del Convenio.

Art. 51.2.- Los efectos económicos de los trienios se producirán dentro del mes en el que se cumplan los tres años de servicios y serán reconocidos de oficio.

Los derechos económicos reconocidos por la ley 70/1978, de 26 de diciembre, en cuanto al reconocimiento de servicios prestados en cualquier administración pública serán de aplicación, previa solicitud, a todo el personal que preste servicio en la Corporación.

Art. 51.3.- Las pagas extraordinarias tendrán, como mínimo, la cuantía establecida por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio y se abonarán en las nóminas de junio y diciembre.

*** FONDO PARA LA REVISIÓN SALARIAL.**

Art. 52.- En los presupuestos del 2003 se acuerda establecer un fondo en los presupuestos ordinarios de la Corporación con vistas a cubrir las posibles diferencias, como revisión salarial, entre las remuneraciones previstas para cada ejercicio y el incremento real del IPC.

La utilización de este Fondo será objeto de acuerdo en la MGN, cuando así proceda.

CAPÍTULO VI: PRESTACIONES SOCIALES

*** SUBVENCIONES SANITARIAS.**

Art. 53.1.- La Corporación creará una bolsa económica correspondiente al 0,5 % para el 2003, aumentándose al 0,75% en los siguientes años, del Capítulo I del Presupuesto General Ordinario, a fin de dar cobertura a estas ayudas. La citada consignación presupuestaria será de utilización conjunta para el personal laboral y funcionario que igualmente tenga reconocida estas prestaciones.

Art. 53.2.- Se creará una Comisión Mixta que elaborará un cuadro de ayudas y su correspondiente reglamento de aplicación por los siguiente conceptos:

- Ayudas Médico – farmacéuticas.
- Ayudas Minusválidos – Disminuidos.
- Ayudas de Estudio.

*** SUBVENCIONES POR NUPCIALIDAD O CONVIVENCIA COMPROBADA, NATALIDAD O ADOPCIÓN.**

Art. 54.- El Ayuntamiento abonará por estos conceptos las siguientes cantidades:

- Nupcialidad o convivencia comprobada: 90 Euros
- Natalidad o adopción: 90 Euros. por hijo/a, en el caso de que ambos padres sean trabajadores/as del Ayuntamiento, sólo la podrá solicitar uno de ellos, ascendiendo la cantidad a 120 Euros por hijo.

Las subvenciones previstas en este artículo deberán solicitarse en el plazo máximo de 3 meses desde el hecho causante, debiendo aportarse al efecto documentación acreditativa del hecho, o fotocopia compulsada de dicha documentación. Transcurrido dicho plazo, quedará caducado el derecho.

*** INCAPACIDAD LABORAL.**

Art. 55.1.- En caso de enfermedad común, se retribuirá al trabajador con el 100% del salario base (excluidos los extraordinarios) de las retribuciones del mes anterior a la baja, los primeros ocho días en situación de Incapacidad Temporal.

Del día 9 al 20, se le retribuirá con el 60% de la base reguladora de cotización del mes anterior a la baja.

Del día 21 en adelante y hasta un total de 12 meses prorrogables por otros 6 meses, con el 75% de la base reguladora de cotización del mes anterior a la baja.

Art. 55.2.- Cuando se trate de enfermedad grave, accidente, accidente laboral, o por ingreso hospitalario, se le retribuirá con el 100% de la base reguladora de cotización del mes anterior a la baja, hasta su total recuperación o agotamiento de la Incapacidad Temporal (12 meses prorrogables por otros 6 meses).

La enfermedad grave ha de ser diagnosticada por un especialista o por un centro hospitalario del Servicio Canario de Salud.

*** RESPONSABILIDAD CIVIL.**

Art. 56.- En aquellos supuestos en los que el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, se vea inmerso en procedimientos judiciales, y cuando la asistencia letrada no pueda ser asumida por los Servicios Jurídicos Municipales, la Corporación deberá abonar las costas de juicio, la asistencia letrada y la indemnización que se fije judicialmente en concepto de responsabilidad civil, siempre que no exista dolo del trabajador municipal. Esta indemnización será compatible con la de cualquier otra póliza individual, con independencia del seguro de responsabilidad civil que la Corporación tenga suscrito.

Art. 57.- Se abonará a los Arquitectos Superiores, Arquitectos Técnicos e Ingenieros Técnicos el Seguro de Responsabilidad Civil que contraten para la realización de Proyectos y Dirección de Obras, dentro del mes siguiente a la presentación del justificante de pago por los mismos.

*** PLUS DE DESPLAZAMIENTOS.**

Art. 58.- Si con ocasión de actos de servicios que requieran desplazamientos por parte de los trabajadores municipales, serán de aplicación las siguientes dietas y kilometraje. Se abonará a los empleados públicos la cantidad de 0,17 Euros por Km. cuando la realización de tareas o actividades dentro de la jornada laboral y previa autorización, impliquen desplazamientos por cuenta del empleado/a.

Además, se establecen las siguientes dietas

- Por alojamiento: 58.90 eur.
- Manutención: 36.66 eur.
- Dieta Entera: 95.56.eur.

Estos desplazamientos se considerarán básicos, pudiendo ser superiores, previo acuerdo y justificación, debidamente acreditados y acompañados por el visto bueno del Concejal Delegado del área correspondiente

*** ANTICIPOS REINTEGRABLES.**

Art. 59.1.- La Corporación mantendrá un fondo de ayuda con el carácter social, para la concesión de anticipos a todo el personal municipal considerándolo como derecho adquirido el sistema actualmente aplicado en esta Corporación. Se concederán anticipos de hasta dos mensualidades que serán reintegrados en dieciséis meses. Éstas se concederán por riguroso orden de petición, salvo en los casos excepcionales, que deberán ser justificados documentalmente sin estar sometido a turno alguno. La concesión de estos anticipos se realizará por la Delegación de Personal.

Art. 59.2.- No podrá concederse licencia sin sueldo sin haber reintegrado con anterioridad a su concesión la parte del anticipo correspondiente al periodo de licencia que se solicite. Asimismo, no podrá accederse a la concesión de la jubilación voluntaria o por incapacidad sin haber reintegrado con anterioridad la parte del anticipo que le reste por saldar a la Corporación en el momento de la misma.

Art. 60.- Cuando se haya concedido un anticipo por importe de dos mensualidades, y ya se hayan amortizado, podrá solicitarse, por una vez más, un anticipo igual a lo ya amortizado. No obstante, la Mesa General de Negociación establecerá un reglamento que regule las peticiones.

Art. 61.- Una vez agotada la correspondiente partida presupuestaria, los trabajadores a los que no haya podido atenderse su solicitud, tendrán preferencia en el próximo ejercicio.

*** CERTIFICADOS.**

Art. 62.- La Corporación expedirá gratuitamente certificados de servicios prestados y haberes para los trabajadores del Ayuntamiento.

*** CARNET DE CONDUCIR.**

Art. 63.1.-El costo derivado de la tramitación de las sucesivas renovaciones del carnet de conducir de aquellos trabajadores que desempeñen puestos de trabajo en que este documento sea necesario será abonado por la Corporación.

Art. 63.2.- A los trabajadores que, posteriormente a su ingreso, se les modifiquen las funciones y para estas nuevas se les exija por la Corporación o por Ley un permiso de conducción distinto al requerido en las normas de ingreso, se les abonará la obtención del nuevo permiso, por una sola vez y para una sola matrícula.

*** SEGUROS E INDEMNIZACIONES.**

Art. 64.- La Corporación se compromete a tramitar una póliza que cubra los siguientes riesgos:

- a) Muerte, doce mil veinte euros, incrementándose en seis mil diez Euros cuando el fallecimiento se produzca como consecuencia de accidente laboral. En estos supuestos los beneficiarios serán, por este orden, el viudo/a, los hijos y los herederos legales.
- b) Invalidez laboral y permanente: en su grado de incapacidad total, novecientos Euros; en su grado de absoluta, doce mil veinte Euros; y en su grado de incapacidad gran invalidez, quince mil veinticinco Euros.
- c) Baja por maternidad, Incapacidad Temporal por accidente laboral o por enfermedad común: hasta regularizar la totalidad de la retribución mensual.
- d) Robo y expolio, que puedan sufrir los trabajadores que por razón del servicio presten funciones fuera de las dependencias municipales. El capital garantizado será de trescientos Euros para ropa y efectos personales y hasta trescientos Euros en efectivo.

*** JUBILACIÓN.**

Se propone un premio a la jubilación anticipada de 6.000 Euros.

Art. 65.1.- A partir del momento en que el trabajador cause baja por jubilación, y a petición del mismo, la Corporación le abonará, en concepto de anticipos reintegrables, mensualidades equivalentes a los haberes pasivos que tuviera reconocidos y ello hasta que comience a percibir su pensión.

Art. 65.2.- En el marco de la Comisión de Seguimiento, a la vista de la composición de la plantilla municipal, se fijarán tanto los criterios como las cuantías que en su caso se consideren oportunas de cara a fomentar jubilaciones anticipadas.

Art. 65.3.- La Corporación abonará, de una sola vez, cuando el empleado municipal lo solicite, y le sea aceptada la jubilación con antelación a la edad de 65 años.

Art. 65.4.- La Corporación realizará las previsiones de jubilación con un año de antelación informando de ello a los representantes de los trabajadores, con el objeto de planificar la cobertura de las futuras vacantes.

*** PLAN DE PENSIONES.**

Art. 66.1.- Con la finalidad de establecer un plan colectivo de pensiones para el personal fijo, la Corporación, en un plazo no superior a tres meses desde la firma del presente Convenio, contratará los servicios especializados necesarios para la realización de un estudio actuarial sobre los costos y condiciones más idóneos de aquel en función de las características de la plantilla.

Art. 66.2.- Copia del estudio actuarial será remitida a los representantes legales de los trabajadores para su valoración conjunta.

CAPÍTULO VII: DERECHOS

*** PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS.**

Art. 67.- El Ilustre Ayuntamiento de SAN NICOLÁS DE TOLENTINO protegerá a sus trabajadores en el ejercicio de sus funciones y dignidad de la función pública.

*** DESPIDO IMPROCEDENTE.**

Art. 68.- En caso de que se produzca el despido de un trabajador con plaza fija en plantilla, declarado improcedente, éste podrá optar entre reincorporarse al servicio o ser indemnizado.

*** CLÁUSULA DE GARANTÍA DE LOS DERECHOS ADQUIRIDOS.**

Art. 69.- Se garantiza el respeto a los derechos adquiridos por cualquier uso, costumbre, tradición, contrato, acuerdo, convenio o disposición dictada con anterioridad, que suponga una mejora en las condiciones de trabajo de los trabajadores, y que no sea contraria a las disposiciones legales vigentes.

*** DERECHOS GENERALES.**

Art. 70.- Los trabajadores gozarán de los siguientes derechos:

- a) Al desempeño de un puesto de trabajo acorde con el nivel, escala o subescala, clases o categorías a que pertenezcan.
- b) A la retribución correspondiente a su puesto de trabajo y al régimen de la seguridad social que proceda.
- c) A la carrera administrativa y a la promoción interna reconocidas legalmente, siempre que cumplan los requisitos establecidos.
- d) Al libre ejercicio de las libertades y derechos sindicales, de conformidad con la Constitución y la legislación propia en la materia.
- e) A los beneficios de asistencia sanitaria y a la acción social para ellos mismos y a sus familiares, beneficiarios y personas que tengan reconocidas la asimilación a la citada condición, según lo establecido en el sistema de seguridad social en que se encuentren acogidos, así como a los otros beneficios que aquel sistema ofrezca.
- f) El Ayuntamiento establecerá fórmulas para favorecer a los trabajadores municipales beneficios en las actividades o servicios fomentados u organizados por dicha Corporación o cualquier organismo público, que contribuyan a aumentar su nivel de vida, mejorar las condiciones de trabajo, formación profesional y actividades sociales y recreativas.
- g) El Ayuntamiento facilitará el uso y disfrute de las instalaciones, previa negociación con los responsables de cada una de las áreas.

CAPÍTULO VIII : DEBERES Y RESPONSABILIDADES

*** DEBERES.**

Art. 71.- El personal al servicio del Ayuntamiento de SAN NICOLÁS DE TOLENTINO desarrollará su trabajo esforzándose en que la prestación de los servicios públicos alcance la máxima eficacia.

Art. 72.- Especialmente cuidarán el estricto cumplimiento de los siguientes deberes:

- a) Cumplimiento de la Constitución y demás disposiciones que se deban aplicar en el desarrollo del trabajo.
- b) El cumplimiento de las órdenes recibidas que se refieran al servicio, o formular, en su caso, las sugerencias que crean oportunas para la mejora del mismo. Si las órdenes fueran contrarias a la legalidad, se podrá solicitar confirmación por escrito de las mismas. En ningún caso se cumplirán órdenes que impliquen la comisión de un acto ilícito. Según artículo 50 de la Ley de Función Pública Canaria.
- c) Guardar la debida reserva con respecto a la información a que se acceda por razón del cargo.
- d) En las relaciones con los ciudadanos se guardará la máxima corrección, procurando en todo momento prestar la máxima ayuda e información al público.
- e) Facilitar a los subordinados el ejercicio de sus derechos, y exigirles el cumplimiento de sus obligaciones mediante las ayudas e instrucciones que sean necesarias.

- f) Procurar al máximo su propio perfeccionamiento personal, utilizando todos los medios que a tal efecto disponga el Ayuntamiento.
- g) Cumplir estrictamente la jornada y el horario de trabajo.

*** RESPONSABILIDADES.**

Art. 73.- El personal al servicio del Ayuntamiento de SAN NICOLÁS DE TOLENTINO será responsable de la buena gestión de las tareas encomendadas y procurarán resolver las dificultades que encuentren en el cumplimiento de su función. Esta responsabilidad no excluye la que pueda corresponderle a sus superiores jerárquicos.

CAPÍTULO IX: VESTUARIO Y MATERIAL DE TRABAJO

*** UNIFORMIDAD-INDUMENTARIA DE TRABAJO.**

Art. 74.1.- La Corporación dotará al personal, de la ropa adecuada para el desempeño de sus funciones, siempre que por razón de su trabajo lo necesite, estando obligado el empleado/a público a su utilización durante su jornada de trabajo.

Art. 74.2.- La ropa de trabajo o uniformidad estará sujeta a la mejor idoneidad al puesto de trabajo, teniendo en cuenta las condiciones de seguridad que el puesto requiera.

Art. 74.3.- La periodicidad, cantidad y calidad de la ropa de trabajo se regulará por un Reglamento, Resolución, Circular o Instrucción o que será negociado en el Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo.

*** MATERIAL DE TRABAJO.**

Art. 75.- El Ayuntamiento tendrá que poner a disposición de los trabajadores las herramientas y el material necesario para la realización de sus funciones, o, en su defecto, se negociará una compensación económica con cada trabajador, por la utilización del material y *herramientas propiedad de los mismos.*

Art. 76.- El material que se encuentre en mal estado será restituido en función de las posibilidades económicas de la Corporación, de acuerdo con lo establecido en sus presupuestos anuales, salvo cuando exista riesgo para la seguridad del personal, cuya restitución será inmediata.

CAPÍTULO X: FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO

*** FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL.**

Art. 77.1.- Para facilitar la formación y el perfeccionamiento profesional, el personal en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrá derecho a que se le facilite la realización de estudios oficiales para la obtención de títulos académicos o profesionales, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y al acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por la administración pública, todo ello con la participación de los trabajadores a través de sus representantes sindicales.

Art. 77.2.- El Ayuntamiento, con el fin de favorecer la formación y perfeccionamiento de su personal, facilitará o hará un esfuerzo para dar las máximas facilidades posibles a fin de realizar los estudios demandados.

Art. 77.3.- La Corporación directamente, o en régimen de colaboración con centros oficiales o reconocidos, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación del personal a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo.

Art. 77.4.- Los Cursos realizados por la Corporación dentro del Plan de Formación Propio o por centros oficiales y aquellos que se encuentren incluidos en los Planes de Formación Continua acogidos al Acuerdo Nacional serán valorados en los procedimientos de promoción o acceso a la función pública en el Ayuntamiento.

Art. 77.5.- La asistencia a cursos oficiales de formación o perfeccionamiento profesional organizados, indicados, o autorizados por la Corporación se considerará como de trabajo efectivo. Incentivándose con la correspondiente compensación de jornada cuando se trate de cursos organizados fuera de la jornada habitual. Asimismo La Corporación podrá autorizar la asistencia a cursos de formación o perfeccionamiento solicitados por los trabajadores, sin remuneración económica.

Art.77.6.- Con el fin de actualizar o perfeccionar conocimientos profesionales el trabajador tendrá derecho, al menos cada cuatro años, y por un período de duración equivalente a un mes laborable, al menos a 37 horas y media anuales para la asistencia a cursos de formación profesional específicos en materias directamente relacionadas con la función, sin merma de sus retribuciones.

*** PLANES DE FORMACIÓN.**

Art. 78.- La Corporación realizará anualmente un estudio cuantificado de las necesidades de formación profesional de su personal que remitirá a las secciones sindicales representativas con la finalidad de proceder a la negociación anual del plan de formación. Se creará una Comisión de Formación para el desarrollo y gestión de dicho plan que se realizará con la participación de los representantes sindicales del personal, a los que se dará cuenta semestralmente de su nivel de realización.

CAPITULO XI:SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Art. 79.- Se creará el Comité de Seguridad y Salud en el plazo de dos meses desde la entrada en vigor del presente Convenio de conformidad con la legislación vigente (ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, de 8 de Noviembre). El Comité de Seguridad y Salud será el instrumento legal para el cumplimiento de las prescripciones legales en dicha materia.

Art. 80.- El Comité de Seguridad y Salud será paritario y estará formado por tres representantes de la Corporación y tres Delegados de Prevención, que serán elegidos de entre los miembros de los órganos de representación.

CAPITULO XII: DERECHOS SINDICALES

*** INFORMACIÓN SINDICAL.**

Art. 81.- Se garantiza el acceso de las organizaciones sindicales representativas a todos los expedientes relacionados con los asuntos de personal y que así lo determine la ley. Consiguientemente, se les facilitará copia de los presupuestos anuales de la Corporación, normativa de desarrollo y modificaciones de crédito correspondientes al capítulo 1, actas y órdenes del día del Pleno y Comisión de Gobierno, y notificación de los acuerdos plenarios o resoluciones adoptados en materia de personal. Asimismo, y a requerimiento de ésta, podrán asistir a cualquier comisión los representantes sindicales en la C.I.V.A., cuando en ella se traten temas relacionados con la política de personal.

*** TABLÓN DE ANUNCIOS.**

Art. 82.- La Corporación facilitará a los representantes del personal un tablón de anuncios en lugar idóneo para exponer propaganda y comunicados de tipo sindical. A tal efecto, en cada centro de trabajo existirá uno de los mencionados tableros.

*** GARANTÍAS SINDICALES.**

Art. 83.- El número de horas sindicales reconocidas a cada uno de los representantes sindicales para el ejercicio de sus funciones será de 20 horas mensuales. El crédito horario reconocido puede ser acumulado en uno o varios representantes sindicales que, sin rebasar el máximo total, pueden quedar relevados de la prestación de trabajo sin perjuicio de su remuneración.

*** DERECHOS DE LOS AFILIADOS.**

Art. 84.1.- Los trabajadores tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuente de su nómina el importe de la cuota sindical del sindicato al que estén afiliados, al que se le remitirá un listado mensual con las retenciones efectuadas.

Art. 84.2.- En el supuesto de incoacción, de expediente disciplinario, a dar audiencia en el mismo a sus representantes sindicales.

*** DELEGADOS SINDICALES.**

*** DELEGADOS SINDICALES.**

Art. 85.- Las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos, constituidas en la Corporación, podrán, cada una de ellas, designar un Delegado Sindical con las mismas garantías y derechos que las reconocidas a los delegados de Personal, según lo establecido en el art. 10 de la LOLS.

*** DERECHO DE REUNIÓN.**

Art. 86.- La Corporación facilitará el derecho de reunión de los trabajadores durante la jornada laboral. A este efecto se dispondrán de 36 horas anuales por el conjunto de los trabajadores para las reuniones o las asambleas convocadas por los representantes del personal o las secciones sindicales constituidas, quienes garantizarán tanto el orden debido en las mismas como que los servicios de atención al público y custodia no queden desasistidos. Las convocatorias de asamblea se notificarán con una antelación mínima de 48 horas.

Cuando la convocatoria de reunión afecte exclusivamente a los afiliados de un sindicato constituido en la Corporación o a parte de la plantilla, las horas de reunión se reducirán a 18 anuales.

*** LOCAL SINDICAL.**

Art. 87.- La Corporación facilitará los medios físicos, técnicos y materiales para el desarrollo de la actividad sindical.

Se garantiza, asimismo, el uso gratuito de fotocopadoras, telex, fax y otros medios técnicos y materiales que faciliten la tarea de los representantes legales de los trabajadores.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA. La Corporación o sus trabajadores dará conocimiento a la Comisión Paritaria del Convenio de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y/o aplicación del Convenio, para que emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

SEGUNDA. Las condiciones pactadas en el presente Convenio son mínimas, por lo que la Corporación procurará establecer cuantas mejoras se estipulen para que sus trabajadores obtengan un mayor rendimiento y sientan una mayor vinculación con la misma.

TERCERA. En Abril de cada año se facilitará a los trabajadores una hoja en donde estarán detallados los datos de su situación en la Corporación, incluyendo clasificación, retribuciones básicas y complementarias, etc. Retenciones a cuenta de I.R.P.F., cuotas abonadas a la Seguridad Social, etc., todo ello referido, en cómputo anual, al ejercicio presupuestario anterior.

CUARTA. Funcionarización: La Corporación, previa negociación con la representación sindical, definirá todos aquellos puestos de trabajo que deban ser desempeñados por personal funcionario, en el marco de la elaboración de la R.P.T., procediendo, en su caso, a desarrollar un proceso de funcionarización del personal laboral afectado por la señalada definición, aplicando los criterios que se contienen en el Capítulo XXIII, de la Resolución de 8 de Junio de 1995, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, por la que se ordena la publicación del acuerdo de la Federación Española de Municipio y Provincias y Sindicatos.

QUINTA. Para resolver los conflictos surgidos entre las partes negociadoras, éstas podrán nombrar de mutuo acuerdo uno o varios mediadores, pertenecientes al Tribunal Laboral Canario, los cuales formularán el correspondiente dictamen. La negativa de las partes a aceptar las propuestas presentadas por el mediador/res habrá de ser razonada y por escrito, del que se enviará copia a las otras partes a los efectos de que se estimen pertinentes. Las propuestas del mediador/res y la posición de las partes habrán de hacerse públicas de inmediato.

SEXTA. A efectos de la consolidación de grado, la Corporación una vez finalizada la RPT se compromete a realizar un Concurso de Provisión de Puestos de Trabajo al amparo de lo previsto en el RD 364/95, de 10 de marzo.

SÉPTIMA. A los solos efectos de deducciones por permisos sin sueldo, sanciones o descuentos por huelga, el cálculo se efectuará de acuerdo con los siguientes criterios referidos a un día: Retribuciones básicas y complementarias, referidas a un mes, dividido entre 30 días.

OCTAVA. Todos y cada uno de los conceptos económicos regulados en el presente Convenio, anualmente, tendrán, al menos, el mismo incremento que con carácter general se acuerde para las retribuciones.

NOVENA. Todos los derechos y beneficios regulados en el presente Convenio podrán ser solicitados por el trabajador mediante petición escrita, la no contestación expresa en un periodo no superior a 1 mes, supondrá automáticamente el reconocimiento de la solicitud.

DÉCIMA. Cualquier normativa dictada por la Administración del Estado o Acuerdo que sea de aplicación al personal del Ilustre Ayuntamiento de San Nicolás de Tolentino, que suponga una ventaja o beneficio social, económico o de otra índole, será de aplicación automática, siempre y cuando no exista una ley laboral que disponga lo contrario.

DILIGENCIA PARA HACER CONTAR QUE ESTE CONVENIO QUE CONTIENE OCHENTA Y SIETE ARTICULOS DISTRIBUIDOS EN DOCE CAPITULOS, CON DIEZ DISPOSICIONES ADICIONALES, SE FIRMA EN SAN NICOLAS DE TOLENTINO EL DIA 31 DE OCTUBRE DE 2002 POR LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA Y EL SR. ALCALDE. DE LO QUE COMO SECRETARIO DOY FE.

San Nicolás de Tolentino a 31 de octubre de 2002

EL ALCALDE

EL COMITÉ DE EMPRESA