

INDICE

CAPITULO I: ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA:	3
ARTÍCULO 1º .Ámbito Funcional:	3
ARTÍCULO 2º. Ámbito Personal:	3
ARTÍCULO 3º. Ámbito temporal:.....	4
ARTÍCULO 4º. Condiciones más beneficiosas:.....	4
ARTÍCULO 5º. Cláusula de compensación y absorción:	4
ARTÍCULO 6º. Comisión de Interpretación y Seguimiento:.....	4
CAPITULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO:	6
ARTÍCULO 7º. Organización del Trabajo:	6
CAPITULO III: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, CONTRATACIÓN, PROVISIÓN DE VACANTES Y SELECCIÓN DE PERSONAL	6
ARTÍCULO 8º. Clasificación del personal:	6
ARTÍCULO 9º. Relación de puestos de trabajo:.....	8
ARTÍCULO 10º. Mesa General de Negociación.:.....	9
ARTÍCULO 11º. Régimen de provisión de vacantes.	9
ARTÍCULO 12º. Selección del Personal:.....	10
ARTÍCULO 13º.Promoción del Personal Laboral Fijo:	10
ARTÍCULO 14 º. Políticas de desarrollo de Recursos Humanos y Procesos de gestión de personal.....	11
CAPITULO IV: RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES.....	12
ARTÍCULO 15º. Retribuciones:	12
ARTÍCULO 16º. Revisión salarial:	14
ARTÍCULO 17º. Incapacidad Temporal:	14
ARTÍCULO 18º. Indemnizaciones por razón del servicio:	15
CAPITULO V: JORNADA, HORARIO, HORAS EXTRAS, DESCANSOS Y VACACIONES	16
ARTÍCULO 19º. Jornada:	16
ARTÍCULO 20º. Jornadas Especiales, horas extras:	18
ARTÍCULO 21º. Vacaciones	19
ARTÍCULO 22º. Licencias retribuidas y permisos:.....	20
ARTÍCULO 23º. Licencia no retribuida:.....	22
CAPITULO VI: EXCEDENCIAS	23
ARTÍCULO 24º. Excedencias:	23
CAPITULO VII: FORMACIÓN Y ACCIÓN SOCIAL.....	24
ARTÍCULO 25º. Formación y Perfeccionamiento profesional:.....	24
ARTÍCULO 26º. Planes de formación	25
ARTÍCULO 27º. Prestaciones Sociales	25
CAPITULO VIII: OTRAS PRESTACIONES	26
ARTÍCULO 28º. Cobertura de Riesgos:.....	26
ARTÍCULO 29º. Anticipos:	26

CAPITULO IX: SEGURIDAD E HIGIENE	27
ARTÍCULO 30º. Salud Laboral:.....	27
ARTÍCULO 31º. Comité de Salud Laboral:.....	28
ARTÍCULO 32º. Revisión Médica:	28
ARTÍCULO 33º. Material de Protección	29
ARTÍCULO 34º. Trabajos con Pantallas de visualización.....	29
ARTÍCULO 35º. Capacidad Disminuida:.....	29
ARTÍCULO 36º. Embarazo:	30
ARTÍCULO 37º. Medidas de protección contra la violencia de género.	30
ARTÍCULO 38º. Principio de Igualdad de oportunidades y trato	31
ARTÍCULO 39º. Ropa de trabajo.....	28
CAPITULO X: RÉGIMEN DISCIPLINARIO:.....	32
ARTÍCULO 40º. Procedimiento Disciplinario	32
ARTÍCULO 41º. Acoso Sexual y moral en el Trabajo.	36
CAPITULO XI: DERECHOS SINDICALES	36
ARTÍCULO 42º. Información Sindical:.....	36
ARTÍCULO 43º. Tablón de Anuncios:	37
ARTÍCULO 44º. Garantías Sindicales.....	37
ARTÍCULO 45º. Derechos de los Afiliados:	37
ARTÍCULO 46º. Asistencia a Comisiones de Personal:.....	37
ARTÍCULO 47º. Derecho de Reunión:.....	37
ARTÍCULO 48º. Local Sindical:.....	38
ARTÍCULO 49º. Formación:.....	38
CAPITULO XII- DISPOSICIONES ADICIONALES	39
CAPITULO XIII – DISPOSICIONES TRANSITORIAS.....	41

CAPITULO I: ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA:

ARTÍCULO 1º.Ámbito Funcional:

El presente convenio, negociado al amparo de lo predispuesto en la Ley Orgánica 11/85 de 2 de Agosto de Libertad Sindical, artículo 32 de la Ley 7/2007 de 12 de Abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y artículos 82 y siguientes del RDL 1/95 de 24 de Marzo, Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, y demás normas de aplicación, regula las condiciones de trabajo del Personal Laboral al servicio del Ayuntamiento de Tíjarafe.

En todo aquello que no esté recogido en el presente convenio, se aplicarán las disposiciones legales que dicte el Estado o la Comunidad Autónoma en razón de sus competencias y los reglamentos de funcionamiento de los diferentes colectivos cuando hayan sido elaborados conjuntamente por la Corporación y la representación legal de los Trabajadores.

ARTÍCULO 2º. Ámbito Personal:

El presente Convenio será de aplicación a la totalidad del personal laboral vinculado al Ayuntamiento de Tíjarafe, ya se trate de personal fijo, interino, temporal (en cualquiera de sus modalidades), o cualquier otra figura contractual admitida por la legislación laboral vigente.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

- a) El personal profesional cuya relación se derive de un contrato administrativo para la realización de trabajos concretos o específicos.
- b) El personal cuya relación se formalice expresamente fuera del Convenio al amparo del artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Los cargos contratados por alta dirección o de confianza, de acuerdo con lo establecido en el Art. 12 de la Ley 7/2007 de 12 de abril.
- d) El personal contratado, en virtud de las subvenciones concedidas por el Gobierno de Canarias, el Instituto Nacional de Empleo u otra Entidad pública al Ayuntamiento de Tíjarafe para la contratación de trabajadores desempleados para la ejecución de obras o servicios de interés general o a través de convenios de colaboración con organismos oficiales. En estos supuestos, la exclusión afectará únicamente a los aspectos retributivos del contrato, estando en lo demás a lo expuesto en este Convenio en lo que no se oponga a las resoluciones por las que se convocan las subvenciones.

ARTÍCULO 3º. Ámbito temporal:

El presente convenio entrará en vigor en el momento de su aprobación por el Pleno de la Corporación, si bien sus efectos económicos serán efectivos a partir de su aprobación por el Pleno, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2016.

La denuncia podrá formularse por cualquiera de las partes firmantes y deberá formalizarse por escrito y materializarse con una antelación mínima de un mes es respecto al vencimiento del plazo inicial o, en su caso, al de vencimiento de la respectiva prórroga.

De no producirse la expresada denuncia, el convenio se considerará automáticamente prorrogado por anualidades sucesivas, salvo las cláusulas de contenido económico que experimentarán una revisión acorde a lo predispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, y que se aplicará a partir del primer mes de cada año.

Denunciado el convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, todo su contenido se mantendrá en vigor, incluidas las cláusulas obligacionales.

ARTÍCULO 4º. Condiciones más beneficiosas:

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas que, como garantía "ad personam" que tanto en computo global como individual superen las condiciones pactadas en este Convenio y se vengán disfrutando en la actualidad por los Trabajadores contratados.

ARTÍCULO 5º. Cláusula de compensación.

Las condiciones económicas del presente Convenio serán compensadas por aquellas derivadas de acuerdos corporativos anteriores, así como de las que pudieran establecerse en virtud de disposiciones legales o decisión de autoridad competente, salvo que, en cómputo global y anual superen a las pactadas en este Convenio en cuyo caso, tales excesos se reconocerán como derecho personal a favor de los trabajadores afectados por los mismos.

ARTÍCULO 6º. Comisión de Interpretación y Seguimiento:

Las partes firmantes del presente Convenio constituirán una Comisión Paritaria con las funciones de interpretación, arbitraje y vigilancia de cumplimiento.

Estará formada por tres miembros designados por el grupo de Gobierno y otros tres en representación de los sindicatos firmantes en proporción a su representatividad en la Corporación y podrá ser convocada por la mitad de sus miembros con la finalidad de someter a su consideración cualquier duda o conflicto que surja sobre su fiel cumplimiento. Entre los miembros de la citada comisión se designará un Presidente y un Secretario, cuya función será rotativa por períodos trimestrales siendo responsabilidad del Secretario levantar acta de las reuniones. La Comisión Paritaria podrá ampliar su número de miembros.

Las reuniones se celebrarán siempre, previa convocatoria de cualquiera de las partes, con al menos cuarenta y ocho horas de antelación, con especificación concreta de los temas a tratar en cada caso.

Esta comisión tendrá además la función de elaborar informes con carácter previo y preceptivo, pero no vinculante en los supuestos siguientes:

- a) Bases y convocatorias de selección y contratación del personal.
 - b) Bases y convocatorias de promoción y de cursos de formación profesional.
 - c) Criterios de distribución del complemento de productividad a cada Área o programa y su asignación individualizada.
 - d) Bases y convocatorias de provisión de puestos.
 - e) Supuestos de reasignación de efectivos.
 - f) De conflicto de intereses en cuanto al disfrute del período vacacional, días de asuntos propios, licencias, cumplimientos horarios y cualquier otro supuesto relacionado con la prestación del servicio.
- Todas las reuniones quedarán reflejadas en las actas correspondientes, que firmarán por duplicado ambas partes. Las actas serán públicas.

Para entender de asuntos especializados tales como organización, clasificación, adecuación de normas genéricas a casos concretos, arbitraje, etc., esta comisión podrá actuar por medio de ponencias y utilizar los servicios permanentes u ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia.

Los acuerdos adoptados por unanimidad en el seno de esta Comisión serán preceptivos y obligatorios darles traslado a la Comisión de Gobierno, que en su caso los trasladará al órgano municipal que sea titular de la competencia en la materia que se trate para su aprobación si procediera.

Para resolver los conflictos surgidos entre las partes negociadoras, estas podrán nombrar de mutuo acuerdo uno o varios mediadores, 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 que se estimen pertinentes. Las propuestas del mediador/res y la posición de las partes habrán de hacerse públicas de inmediato.

El Ayuntamiento o sus Trabajadores, darán conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y/o aplicación del presente texto refundido, para que emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

CAPITULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO:

ARTÍCULO 7º. Organización del Trabajo:

Corresponde al Ayuntamiento, 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 del servicio.

Los cambios organizativos que afecten al personal y supongan modificación sustancial de las condiciones de trabajo legalmente establecidas o previstas en el presente, se someterán a informe previo de la Comisión Paritaria, así como cualquier norma que haya de ser adoptada.

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 presente Convenio.

Trabajos de superior e inferior Grupo Profesional

Superior Grupo Profesional: Cuando por necesidades del servicio, el trabajador este realizando trabajos de superior Grupo Profesional a la relación contractual convenida y por un periodo determinado estos serán reconocidos por la Corporación y remunerados de acuerdo con la categoría profesional que realmente se esté realizando.

Inferior Grupo Profesional: Si por necesidades perentorias o imprevisibles se precisa destinar a un trabajador a tareas correspondientes a un Grupo Profesional inmediatamente inferiores, solo se podrá hacer dentro del mismo área profesional y por el tiempo imprescindible, comunicándolo al Comité de Empresa o Delegado de Personal.

En caso de sustitución dentro del mismo grupo o categoría se aplicará al sustituto los complementos específicos del puesto.

CAPITULO III: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, CONTRATACIÓN, PROVISIÓN DE VACANTES Y SELECCIÓN DE PERSONAL

ARTÍCULO 8º. Clasificación del personal:

El sistema de clasificación profesional del personal laboral vinculado al presente convenio se realizará por grupos profesionales, agrupando en cada uno de ellos, las aptitudes profesionales, titulaciones exigidas y contenido general de la prestación, incluyéndose las distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador,

teniéndose además como referencia, lo predispuesto por el artículo 76 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público en cuanto a los Grupos de clasificación profesional del personal funcionario de carrera en aras de garantizar la igualdad de todos los trabajadores que presten sus servicios para el Ayuntamiento de Tijarafe. A efectos de lo anterior, se establece para el personal laboral los grupos profesionales que aquí se señalan:

1) Grupo I.

Técnicos/as Grado Superior:

Forman parte de este Grupo el personal que, estando en posesión del correspondiente título de Licenciatura, Arquitectura o Ingeniería, ha sido contratado para ejercer funciones de Titulación Superior.

Pertenecen a este grupo las siguientes categorías: Asesor Jurídico, Arquitecto.

2) Grupo II.

Técnicos/as Grado Medio:

Se incluyen en este Grupo aquel personal que, estando en posesión del correspondiente título de Ingeniería Técnica, Formación Profesional del Tercer Grado (Módulos), Diplomatura Universitaria, Arquitectura Técnica o título equivalente reconocido por el organismo competente, ha sido contratado para ejercer funciones de Titulación Media.

Pertenecen a este grupo las siguientes categorías: Arquitecto Técnico, Asistente Social, ADL.

3) Grupo III.

Se integran en este grupo el aquel personal que estando en posesión del correspondiente título de BUP, Bachiller o equivalente, Formación Profesional de Segundo Grado, formación laboral equivalente, ha sido contratado para ejercer funciones propias de este grupo profesional.

Pertenecen a este grupo las siguientes categorías: Administrativos, Delineante, Profesor de Música.

4) Grupo IV.

Auxiliares y Oficialías:

Forman este grupo y se integra en él aquel personal que, estando en posesión de la correspondiente titulación de Bachiller Elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado, Formación Laboral equivalente, y ha sido contratado para ejercer funciones propias de este Grupo Profesional.

Pertenecen a este grupo las siguientes categorías profesionales: Auxiliares Administrativos/as, oficiales de 1º y 2º, responsable de cementerio, Encargado de Obras, cocineros/as.

5) Grupo V.

Personal operario.

Forman este grupo el personal que, estando en posesión del correspondiente Certificado de Escolaridad, Formación Laboral equivalente, ha sido contratado para ejercer funciones correspondientes a este Grupo Profesional.

Pertenecen a este grupo las siguientes categorías: Ordenanzas, limpiadores/as, peones, Cuidado a Domicilio, Auxiliares de ayuda a domicilio, Asistente a Domicilio, Camareras, Conserje o Subalternos.

Por acuerdo entre el Ayuntamiento y el trabajador, se le asignará a este último uno de los grupos profesionales anteriormente expuestos, estableciéndose en dicho momento, el contenido de algunas funciones correspondientes al grupo profesional asignado.

Cuando se acuerde entre las partes la **polivalencia funcional** o la realización de funciones propias de mas de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

ARTICULO 9º. Relación de puestos de trabajo:

Anualmente el Ayuntamiento se comprometerá a confeccionar y/o actualizar la Relación de puestos de Trabajo o Plantilla orgánica, 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 gestor, con expresión de:

- a) Denominación y características esenciales (profesiones, funciones, etc.).
- b) Grupo o grupos de clasificación y retribuciones básicas y complementarias asignadas.
- c) Naturaleza (funcionario o laboral) y empleos y 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 art. 90 de la Ley 7/85, Art.126 y 127 del RDL 781/86 y Art.32.d de la Ley 9/87, y demás normas de aplicación.

Las posibles modificaciones en el número total de puestos, clasificación, características contempladas en la Relación de Puestos de Trabajo o adscripción a centro gestor que con posterioridad a su aprobación inicial hubiera de realizarse, requerirán para hacerse efectivas la negociación previa en el marco de la Comisión Paritaria.

ARTICULO 10º. Mesa General de Negociación.:

En el ámbito de aplicación del presente Convenio queda constituida una Mesa general de Negociación que estará formada por las organizaciones sindicales que ostenten la condición de mas representativas y por las personas que la corporación designe para que actúen en su representación.

Al menos una vez al año y previamente a la aprobación por el pleno de la Corporación de la relación de puestos o plantilla orgánica, cuyo borrador se remitirá a las organizaciones sindicales representativas, se convocará esta Mesa con la finalidad de proceder a la negociación de:

- a) Actualización de la plantilla (clasificación, número de puestos).
- b) El plan anual de provisión y/o promoción de puestos vacantes o de nueva creación y los sistemas de selección.
- c) La Oferta de Empleo Público del año entrante en el momento de ser elaborada.
- d) Las retribuciones que correspondan aplicar a cada puesto de trabajo.

Igualmente será convocada la Mesa General de Negociación con carácter previo a:

- a) Modificación parcial o total de la Relación de puestos de trabajo tras su aprobación inicial, o inicio de cualquiera de los planes de empleo en la Corporación.
- b) Diseño y o aprobación de Planes de Formación.
- c) Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo , régimen del disfrute de permisos, vacaciones y licencias en lo no previsto por las presentes normas.

La denuncia de la vigencia del presente convenio por cualquiera de las partes será motivo para su convocatoria en el plazo máximo de un mes.

Las reuniones tendrán lugar mediante convocatoria de la Corporación, por acuerdo con las Organizaciones sindicales o ante la petición expresa de cualquiera de ellas.

ARTICULO 11º. Régimen de provisión de vacantes.

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, entre el personal perteneciente al mismo grupo de titulación.

-Promoción interna entre el personal perteneciente a grupo de titulación inferior.

-Oferta Pública de Empleo.

De producirse la amortización de algún puesto de trabajo no vacante, se proveerá al personal afectado a otro puesto de trabajo del mismo grupo

profesional, siempre y cuando las circunstancias económicas, técnicas y organizativas lo permitan, previo informe favorable del Comité de Empresa y del Secretario Interventor.

ARTICULO 12º. Selección del Personal:

Los procedimientos de selección o contratación y promoción interna se realizarán mediante convocatoria pública y bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad. En todas las pruebas a realizar, se garantizará el anonimato de los aspirantes.

Se garantiza la presencia de un miembro designado por la representación del personal, que podrá delegar en un representante sindical con voz en todos los tribunales y comisiones de valoración encargados de resolver las convocatorias de selección, tanto para el acceso del personal fijo, como para la provisión de puestos de trabajo, promoción interna y participación en cursos de formación organizados por el Ayuntamiento de Tijarafe. Además uno de los miembros del tribunal se designará por el órgano competente a propuesta de la representación legal de los trabajadores, este no será miembro del Comité de Empresa y deberá reunir los requisitos propios para cada proceso. De no realizarse la designación por la representación sindical, esta la realizará la Corporación.

ARTÍCULO 13º.Promoción del Personal Laboral Fijo:

Promoción interna. La promoción interna consiste en el ascenso de un grupo profesional inferior a otros correspondientes de grupo superior. A estos efectos, se podrá reservar en las respectivas convocatorias hasta un 50% de las vacantes convocadas.

El proceso de promoción no podrá superar el plazo de 18 meses.

Para concursar en esta promoción interna, el trabajador ha de poseer la titulación y el resto de los requisitos establecidos con carácter general para el acceso al grupo profesional en el que aspira ingresar.

El trabajador ha de ser fijo en plantilla.

La promoción interna se efectuará de la forma siguiente:

A) En la fase de oposición los aspirantes deberán realizar unas pruebas teóricas y/o prácticas. La puntuación para estas pruebas será de 0 a 10 puntos. Los que obtengan la calificación de aprobado (5 o más puntos) pasarán a la fase de concurso.

B) En la fase de concurso, que no tendrá carácter eliminatorio, se valorará la antigüedad del trabajador en el grupo profesional al que pertenezca, así como su historial profesional, que puede venir acreditado por títulos o diplomas, y cursos oficiales de formación o perfeccionamiento que habiliten para el desempeño de la plaza. Podrá valorarse otros méritos diferentes a los

expresados y que respondan a cualificaciones específicas que deban reunir los candidatos en función de las características del puesto de trabajo.

Las plazas vacantes, reservadas a la promoción, se adjudicarán a los aspirantes con mayor puntuación.

El baremo de los méritos será aprobado por el Ayuntamiento, previo informe del Comité de Empresa.

Se podrán establecer pruebas de conocimientos generales o específicos, test psicotécnicos, entrevistas y cualquier otro sistema que resulte adecuado para asegurar la objetividad y racionalidad del proceso selectivo. Las respectivas convocatorias podrán dispensar de la realización de las mismas al personal que acredite la posesión de títulos o cursos específicos suficientes.

En el concurso-oposición, sin perjuicio de las excepciones que puedan recogerse en las correspondientes convocatorias.

Para concurrir en fase de ascenso mediante promoción interna la persona aspirante deberá tener una antigüedad mínima de dos años en la plantilla del personal laboral del Ayuntamiento y estar en posesión de la titulación adecuada al grupo al que se accede.

La experiencia en el puesto de trabajo ha de referirse al tiempo realmente trabajado, considerándose como tal el tiempo de permanencia en situación de Incapacidad Temporal, baja por Maternidad y Excedencia para el Cuidado de Familiares, así como los seis primeros meses en situación de Excedencia por razón de violencia de género.

ARTÍCULO 14 °. Políticas de desarrollo de Recursos Humanos y Procesos de gestión de personal.

I. En la planificación de recursos humanos se elaborará de forma especial los aspectos cualitativos y las políticas de desarrollo de los mismos.

II. Los Planes de Empleo tendrán con fin primordial aumentar la capacidad de trabajo y las oportunidades profesionales de los empleados públicos locales y, fundamentalmente, asignarles un trabajo efectivo y adecuado.

III. En los Planes de Empleo se integrarán los Planes de Formación y las previsiones y medidas de promoción que se precisen.

Los Planes de Empleo se incluirán, en su caso, las previsiones y medidas necesarias para transformar empleo temporal en fijo, así como la ordenación de procesos de gestión para que el personal afectado pueda acceder a una situación de fijeza.

Podrán incluir, asimismo, la previsión y los procesos de funcionarización que procedan.

IV. Los Planes de Empleo tratarán las medidas de movilidad que se precisen, desde una perspectiva positiva, como instrumento necesario para asignar trabajo adecuado. Primarán e incentivarán la movilidad voluntaria y procurarán

que la gestión de este proceso se lleve a cabo de forma personalizada y con acompañamiento de las acciones de formación necesarias.

V. La negociación de los Planes de Empleo con los Sindicatos se llevará a cabo en cada Corporación Local afectada. A los efectos de su seguimiento general, una vez aprobados se dará cuenta de los mismos a la Mesa de Administración Local.

Los sindicatos firmantes tendrán conocimiento de toda la información relacionada con los Planes de Empleo y, sin perjuicio de las facultades de auto-organización que corresponde a la Administración, negociarán todas las repercusiones que en materia de personal puedan tener las medidas contempladas en el Plan de Empleo.

Proceso de gestión de personal.

I. En consonancia con la implantación de sistemas integrales de planificación de recursos humanos y de empleo, debe desarrollarse un sistema de gestión de personal más operativo y acorde con los principios que implica la planificación.

II. En particular se procurará:

Asignar metas claras y no burocráticas a los distintos procesos de gestión de personal.

Utilizar medios más ágiles y flexibles en la gestión de personal, tanto en lo referente a las personas como a los puestos de trabajo.

Poner primer plano la preocupación por la implantación de políticas activas en materia de desarrollo, formación y promoción del personal.

CAPITULO IV: RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 15º. Retribuciones:

Las retribuciones del personal laboral al servicio del Ayuntamiento son las siguientes:

a) El sueldo y antigüedades que correspondan al grupo de titulación al que se pertenezca.

b) Complementos al Puesto de Trabajo, son el Plus de Convenio y el Plus Extrasalarial de transporte.

c) Otros Complementos

- Plus de Peligrosidad, Toxicidad y o penosidad.

- Complemento de Especial Dedicación.

- Responsabilidad.

El Plus de Convenio retribuye la actividad con que se desempeña el puesto de trabajo, y se devengará en la cuantía establecida en las tablas salariales anexas de acuerdo al grupo profesional.

El plus de transporte retribuye las condiciones generales que afectan al desplazamiento del personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Tijarafe, en la cuantía establecida en las tablas salariales anexas.

El Plus de Peligrosidad Toxicidad y o Penosidad retribuye a los trabajadores que realicen tareas tóxicas, peligrosas o penosas, y se fijará previo acuerdo de la Comisión Paritaria. Los trabajadores que realicen estas tareas percibirán un plus consistente en un 15% del salario base correspondiente a su categoría profesional; las categorías profesionales que devengarán este complemento serán:

Electricista, Personal de recogida de basura, Personal de limpieza, Personal de cementerio, Carpintero y los trabajadores que realicen tareas de fumigación.

Complemento responsabilidad, solo podrá ser percibido por aquellos trabajadores que por las características de su puesto de trabajo tengan mayor responsabilidad que los compañeros incluidos en el mismo Grupo Profesional. Para el percibo de dicho complemento será imprescindible el acuerdo mayoritario de la Comisión Paritaria, sin el cual cualquier devengo de nuevo plus será nulo de pleno derecho.

Complemento de Espacial Dedicación, solo podrá ser percibido por aquellos trabajadores que, por las características de su puesto de trabajo deban permanecer disponible durante el periodo de descanso. Para el percibo de dicho complemento será imprescindible el acuerdo mayoritario de la Comisión Paritaria.

Para el abono de cualquier otro nuevo plus que no se viniera percibiendo por parte del trabajador será imprescindible el acuerdo mayoritario de la Comisión Paritaria, sin el cual, cualquier devengo de nuevo plus será nulo de pleno derecho.

Los efectos económicos de las antigüedades se producirán dentro del mes en el que se cumplan los tres años de servicios y serán reconocidos de oficio, y su importe será el establecido en la tabla anexa en función de su Grupo profesional.

Los derechos 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 servicios en el Ayuntamiento sin distinción.

Las pagas extraordinarias para el personal laboral serán dos, y tendrán la cuantía de una mensualidad de sueldo base más antigüedad, que estén en la tabla salarial del convenio y se abonarán en las nóminas de Junio y Diciembre, salvo que se establezca lo contrario por alguna norma de rango superior.

No obstante el trabajador/a que desee las pagas prorrateadas, previo aviso al Ayuntamiento, se les pagará mensualmente dichas pagas.

ARTÍCULO 16º. Revisión salarial:

Se aplicará una cláusula de revisión salarial, a todo el personal de la Corporación, incluido al que se le aplica la cláusula de compensación a partir del ejercicio del 2014 según la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año en curso. Los atrasos devengados por la aplicación de la referida cláusula de revisión serán abonados al personal en la nómina del mes siguiente de conocerse el porcentaje a aplicar para dicha regularización, que se aplicará tanto a las tablas salariales como al resto de conceptos económicos fijados en el presente convenio y se consolidarán en cada uno de los conceptos retribuido.

ARTÍCULO 17º. Incapacidad Temporal:

1º Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes:

A.- Del día 1 al 3, reconocerá un complemento retributivo del cincuenta por ciento de las retribuciones que se viniera percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

B.- Del día 4 al 20, ambos inclusive, se reconocerá un complemento que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social sea equivalente al setenta y cinco por ciento de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

C.- A partir del día vigésimo primero, inclusive, se le reconocerá una prestación equivalente al cien por cien de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

D.- A partir del día nonagésimo primero, y hasta la finalización del periodo de baja, se procede a una percepción de una compensación económica hasta complementar el 80% de las retribuciones. Con carácter excepcional, se mantiene la garantía de la percepción del 100% de las retribuciones, transcurridos seis meses en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, únicamente en los casos de impedimento físico derivado de enfermedad muy grave.

No obstante, lo manifestado en los epígrafes A y B, relativos a los primeros días de situación de incapacidad temporal por contingencias comunes, de conformidad con lo previsto en el apartado 5 del artículo 9 del RDL 20/2012, con carácter excepcional, entre los días 1 a 20 se reconocerá la percepción del complemento retributivo hasta alcanzar el 100% de las retribuciones que viniera percibiendo dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad en los siguientes supuestos:

1. Hospitalización.
2. Intervención quirúrgica.
3. Embarazo de riesgo, maternidad y situación de riesgo durante el periodo de lactancia.

4. Enfermedad contemplada en la Orden del 30 de Enero de 2013, por la que se determinan los supuestos excepcionales que dan derecho a que se complementen las prestaciones económicas de incapacidad temporal hasta la totalidad de las retribuciones, previo informe de la mutua correspondiente o del Servicio Canario de Salud.

2º Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada durante todo el periodo de duración de la misma, hasta el cien por cien de las retribuciones que viniera percibiendo dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

3º Cada año natural el empleado público puede ausentarse por enfermedad sin pérdida de sueldo hasta 4 días naturales al año de los cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente, y no den lugar a incapacidad temporal.

Pueden tomarse de forma independiente o consecutiva, siempre que no comprenda un número de días que obligue a causar una IT.

Estas ausencias deberán estar debidamente justificadas por el facultativo que lo asista.

ARTÍCULO 18º. Indemnizaciones por razón del servicio:

1.- Para la realización de tareas o actividades dentro de la jornada de trabajo y que impliquen desplazamiento por cuenta del servicio de los Trabajadores de la Corporación con sus vehículos particulares, se establece una indemnización de 0.25 € por kilómetro en el caso de uso de automóvil y 0.18 €. Por kilómetro en el caso de uso de motocicleta.

2.- Para el desgaste de herramientas se hará una valoración para cada caso, de acuerdo con el interesado en la Comisión Paritaria.

3.- Será de aplicación a los Trabajadores del Ayuntamiento de Tijarafe lo establecido en el Decreto 251/97 de 30 de Septiembre del Gobierno de Canarias sobre indemnizaciones por razón del servicio (dietas por alojamiento y manutención, etc.);

Decreto 251/97 de 30 de Septiembre	
Grupos del Convenio	Grupo I .Decreto
Manutención	48.08 €
Alojamiento	86.54 €
Dieta Entera (Manutención +Alojamiento)	134.63 €
Media Dieta de Manutención	24.04 €

Dicho decreto se ampliará con los siguientes apartados:

a) Los gastos con motivo del asunto encomendado tales como gastos corrientes, teléfonos, lavandería y todos aquellos derivados del desplazamiento serán reintegrables una vez sean debidamente justificados.

b) Dada la peligrosidad intrínseca de los desplazamientos, los billetes de avión se deberán adquirir con tarjeta bancaria, para así acogerse al seguro que llevan aparejado, y que cubren la hospitalización, repatriación, etc., para aquellos Trabajadores que se desplacen en comisión de servicio, cuando estas no sean reintegrables.

4.- En el supuesto de accidente de circulación en la realización de las actividades indicadas en el punto uno del presente artículo, los gastos de reparación e indemnización, en su caso, que no estén cubiertas por el seguro obligatorio del vehículo, serán abonados por el Ayuntamiento, excluyéndose expresamente las sanciones de tráfico impuestas por cualquier autoridad, y los daños o indemnizaciones producidos por negligencia, imprudencias, dolo o mala fe del trabajador.

CAPITULO V: JORNADA, HORARIO, HORAS EXTRAS, DESCANSOS Y VACACIONES

ARTÍCULO 19º. Jornada:

Con carácter general la jornada laboral será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo, (1664 horas anuales).

El horario del Personal Operario será de 7:30 h. a 15:00 h. Mientras que el del personal Administrativos será de 7:45 h. a 15:15 h.

El Registro del Ayuntamiento se abrirá de 9:00 a 13:00h. Y el personal que participe se le reducirá su jornada de lunes a viernes.

1.- Las jornadas y horarios especiales se acordarán mediante pacto entre el Ayuntamiento y la representación del Personal.

2.-Se establece un tiempo de pausa diaria computable como jornada de trabajo de 30 minutos diarios, entre los 10 h 12 h.

3.- Los 24 y 31 se consideran como no laborables, y las oficinas públicas permanecerán cerradas a excepción del Registro General, en los que durante dichos días permanecerá un empleado público designado a tal efecto. Esta prestación será compensada con otro día de descanso a disfrutar entre los días 26 de diciembre y seis de enero, ambos inclusive.

- **Jornada reducida por interés particular.**

En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, el personal laboral que ocupe puestos de trabajo cuyo nivel de complemento de destino sea igual o inferior 28 podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una

jornada reducida, ininterrumpida, de las nueve a las catorce horas, de lunes a viernes, percibiendo el 75% de sus retribuciones.

No podrá reconocerse esta reducción de jornada al personal que preste servicios en régimen de especial dedicación, salvo que se autorice el previo pase al régimen de dedicación ordinaria con la consiguiente exclusión, en su caso, del complemento de productividad que se percibiera por aquel régimen.

Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con otras reducciones de jornadas previstas en la normativa vigente.

- **Medidas de conciliación.**

Se podrá hacer uso de flexibilidad horaria, en el marco de las necesidades del servicio, en los siguientes supuestos:

1. Los empleados públicos que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecida.

2. Los empleados públicos que tengan a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

3. Excepcionalmente, los órganos competentes en materia de personal podrán autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

4. Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

5. Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

La parte principal del horario, llamado tiempo fijo o estable, será de seis horas y media diarias, que serán de obligada concurrencia para todo el personal, entre las 8:30 y las 14:30 horas.

La parte variable del horario, que constituye el tiempo de flexibilidad del mismo, será de una hora diaria, que podrá cumplirse desde las 7:00 a las 8:30 y de las 14:30 a las 16:00 horas, de recuperación semanal.

Para el disfrute de este permiso, será necesario que el trabajador presente la solicitud correspondiente en el Departamento de Recursos Humanos con una antelación mínima de 20 días.

No obstante lo anterior, se podrá solicitar motivadamente la modificación de horario por los interesados, que será estudiada por la Comisión Paritaria. Esta modificación podrá ser atendida en razón a circunstancias excepcionales y durante el tiempo en que concurren dichas circunstancias.

ARTÍCULO 20º. Jornadas Especiales, horas extras:

No se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada normal de trabajo establecida en el anterior artículo, ni para el cómputo de las horas extraordinarias que se autoricen, el exceso de horas trabajadas para prevenir o remediar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Tienen la consideración de horas extraordinarias, cada hora de trabajo realizada fuera de la jornada habitual, computándose la parte proporcional del coste de la misma cuando se superen los 30 minutos de trabajo efectivamente realizado.

El Ayuntamiento propondrá y ejecutará cuantas medidas sean oportunas para evitar la realización de horas extras.

En todo caso responderán siempre a necesidades del servicio en períodos punta de trabajo, ausencias imprevistas, cambio de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate y siempre que no sea posible la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas en el presente texto refundido.

Las horas extraordinarias realizadas serán registradas día a día en ficha individual o sistema similar, visada por el responsable respectivo. Esta ficha estará a disposición del trabajador. Se pasará relación mensual de las horas extraordinarias realizadas a los representantes del personal.

Las horas extraordinarias se abonarán por categorías profesionales de acuerdo con las cuantías que se indican en las tablas salariales.

Y en caso de compensación por descanso de acuerdo con la siguiente tabla:

HORAS EXTRAORDINARIAS		
	Diurnas	Nocturnas
De Lunes a Viernes	1,75 *hora trabajada	2,00 *hora trabajada
Sábados, Domingos y Festivos	2,00 *hora trabajada	2,25 *hora trabajada

Siempre que la organización del trabajo lo permita, las horas extraordinarias serán compensadas en el plazo de cuatro meses por tiempo de descanso, en lugar de ser remuneradas, y con la aceptación individual de los trabajadores interesados, estableciéndose de común acuerdo las fechas de su disfrute.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año, salvo las de fuerza mayor, es decir, cuando concorra alguna circunstancia o situación especial, que requieran reparaciones urgentes y/o para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios que por su trascendencia sean inaplazables.

La realización de horas extraordinarias, requerirá la voluntariedad del trabajador, exceptuando necesidades puntuales.

ARTÍCULO 21º. Vacaciones:

Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas del personal laboral serán de 22 días hábiles en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos y se disfrutarán por los empleados públicos de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el quince de enero del año siguiente, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la dirección de cada Departamento, en períodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos.

No obstante, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los días de vacaciones referidos, se podrán solicitar el disfrute independientemente de hasta 5 días hábiles por año natural, previa consulta con los representantes legales de los empleados públicos; a estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezcan otra cosa.

Los trabajadores deberán entregar al Departamento de Recursos Humanos durante el primer trimestre del año, la solicitud correspondiente para el disfrute del periodo vacacional, al objeto de que el Comité de Empresa y la Corporación elaboren de forma conjunta el calendario de vacaciones, el cual será comunicado al resto de trabajadores antes del 31 de abril del año en curso. En caso de que algún trabajador quisiese disfrutarlas con anterioridad al 31 de abril deberá comunicarlo al Departamento de Recursos Humanos con al menos dos meses de antelación.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre. La solicitud del cada trabajador será concedida siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

En caso de que ambos cónyuges sean empleados de este Ayuntamiento disfrutarán sus vacaciones en el mismo mes, salvo por necesidades urgentes de servicio, o solicitud en contrario de alguno de los cónyuges.

Si por necesidades del servicio el trabajador se viese obligado a no disfrutar de sus vacaciones en el mes que tuviese establecido, deberá recibir notificación por escrito con una antelación mínima de 15 días a la fecha de disfrute, y éstas se verán incrementadas en 05 días hábiles. De no recibir dicha notificación dentro del plazo citado, éstas se entenderán inamovibles.

1.- En los supuestos de baja por enfermedad, maternidad o accidente no laboral, se interrumpirá el cómputo del período vacacional y se reanudará una

vez recuperada el alta por el trabajador. En el caso de que la duración de los citados permisos o I.T. impida el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que corresponda, las mismas se podrán disfrutar en el año natural siguiente.

2.-Para determinar dentro de cada servicio los turnos de vacaciones se procederá del modo siguiente:

a.- La distribución de los turnos se realizará por servicio, de común acuerdo entre el personal del mismo, que lo comunicarán a la Corporación con una antelación de, al menos dos meses. Solo por causa justificada y con el informe favorable de la Comisión Paritaria podrán ser denegadas las peticiones.

b.- En caso de conflicto de intereses se atenderá a turnos rotativos anuales y de acuerdo con criterios de cargas familiares, antigüedad o cursar estudios oficiales.

ARTÍCULO 22º. Licencias retribuidas y permisos:

1º.- El personal tendrá derecho a los siguientes permisos y licencias retribuidas.

a.- 15 días naturales por matrimonio.

b.- Por enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, o de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad; hasta 3 días si el suceso se produce en la misma localidad, 5 días distinta localidad, si se produce fuera de la isla hasta 7 días.

c.- Por enfermedad grave o fallecimiento de un familiar en segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días en la misma localidad, distinta localidad 4 días, fuera de la isla 5 días.

d.- En el supuesto de aborto, y cuando no conlleve una IT, hasta cinco días.

e.- Por traslado de domicilio: 1 días sin cambio de residencia y dos días si supone traslado a otro municipio.

f.- Para concurrir a exámenes o pruebas eliminatorias de aptitud o evaluación en centros oficiales, durante el día de su celebración o la noche anterior en el supuesto de trabajo nocturno.

g.- Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, durante trece días ininterrumpidos, a disfrutar por el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el art. 48. 4 del Estatuto de los Trabajadores. El trabajador deberá comunicar por escrito al departamento de recursos humanos el ejercicio de este derecho con una antelación mínima

de 30 días naturales. Cualquier extremo no contemplado en el presente apartado se estará a lo predispuesto en el art. 48 bis) del estatuto de los trabajadores.

h.- Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso de 4 meses naturales ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Todo ello, salvo que la legislación prevea un plazo superior.

El mismo derecho tendrá el trabajador/a que adopte a un menor, una vez haya efectuado la adopción.

i.- El tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas, con posterior justificación.

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

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

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

k.- Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

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

l.- Por razones de guarda legal, tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda. Tendrá el mismo derecho el trabajador que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado previa justificación documental, y por uno de los cónyuges, en el supuesto de que ambos sean trabajadores de esta Corporación.

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

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

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

o.- Por asuntos particulares, 3 días previa petición con cuatro días de antelación y respetando siempre las necesidades del servicio, dándose prioridad por Orden de Registro de Entrada de las peticiones presentadas, contestando la corporación en un plazo de 48 horas desde la solicitud, argumentando la negativa en caso de producirse. En caso contrario se entenderán concedidos.

2º.- Los permisos y licencias en cuanto a su tramitación y plazos se ajustaran a lo dispuesto en el RD. 1777/94 de adecuación de los procedimientos de gestión de personal a la Ley 30/92 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, salvo lo establecido en el apartado j) del presente artículo.

3.- En caso de denegación, esta habrá de realizarse mediante resolución escrita con expresión clara de las causas que la motivan, dándose posteriormente audiencia al interesado y a los representantes del personal en los supuestos de disconformidad.

4.- Los derechos regulados en el presente artículo son de aplicación a los Trabajadores que acrediten una situación familiar de convivencia o pareja acreditada inscritas en el registro.

Aquellos supuestos no contemplados en el presente convenio se estará a lo predispuesto en la legislación laboral aplicable.

ARTÍCULO 23º. Licencia no retribuida:

A petición del trabajador fijo y o indefinido se concederán permisos no retribuidos para la realización de estudios oficiales, por un período de hasta nueve meses al año, conservando durante este tiempo todos sus derechos, a excepción de la percepción del salario y el devengo de la antigüedad.

CAPITULO VI: EXCEDENCIAS

ARTÍCULO 24º. Excedencias:

1.- El personal laboral fijo o indefinido con al menos un año de antigüedad en el Ayuntamiento tendrá derecho a solicitar una de las excedencias;

- Excedencia voluntaria por interés particular.
- Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- Excedencia por cuidado de familiares.
- Excedencia por Violencia de Género

2.- Los trabajadores con al menos un año de antigüedad tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de una excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al trabajador se le instruya expediente disciplinario.

Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular o agrupación familiar, no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

Este derecho solo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de anterior excedencia.

3.- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso de que dos trabajadores generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, el Ayuntamiento podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

Los trabajadores en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

4.- Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras".

5.- La excedencia por servicios especiales será concedida como consecuencia de la designación del trabajador para ocupar un cargo público de designación o elección que imposibilite la asistencia al trabajo previa justificación documental.

Esta excedencia da derecho al reingreso automático, previa petición del interesado, al cómputo de la antigüedad y derechos pasivos mientras dure, y a la reserva del puesto de trabajo.

En todo lo no contemplado en el presente artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente de aplicación.

CAPITULO VII: FORMACIÓN Y ACCIÓN SOCIAL

ARTÍCULO 25º. Formación y Perfeccionamiento profesional:

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 del personal a través de sus representantes sindicales.

2.- El personal que curse estudios académicos y de formación o perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de vacaciones anuales, y de trabajo en su caso, así como de adaptación de la jornada diaria de trabajo para los mencionados cursos.

3.- El Ayuntamiento 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.

4.- La asistencia a cursos oficiales de formación o perfeccionamiento profesional, organizados por la Corporación o cualquiera de las instituciones, o bien, concertados con aquellas, se considerará como de trabajo efectivo. Incentivándose económicamente, o bien con la correspondiente compensación de jornada cuando se trate de cursos organizados fuera de la jornada habitual.

ARTÍCULO 26º. Planes de formación:

1.- El Ayuntamiento realizará anualmente un estudio cuantificado de las necesidades de formación profesional de su personal que remitirá a las organizaciones sindicales representativas con la finalidad de proceder a la negociación anual del plan de formación. El desarrollo y gestión de dicho plan se realizará con la participación de los representantes del personal, a los que se dará cuenta semestralmente de su nivel de realización.

2.- El Ayuntamiento establecerá para cada ejercicio presupuestario una partida destinada a formación. Se establece un máximo de 40 horas por trabajador anual para formación.

3.- El personal tendrá derecho a participar en los cursos organizados por cualquiera de las instituciones dependientes de la Comunidad Autónoma, o bien concertados con aquellas. El Ayuntamiento tramitará las solicitudes de su personal, haciéndose cargo de las tasas de inscripción y de los gastos de desplazamiento.

ARTÍCULO 27º. Prestaciones Sociales:

El ayuntamiento de Tijarafe concederá las siguientes ayudas a sus trabajadores con más de un año de antigüedad:

a) Por natalidad: 120 € por cada hijo.

b) Por gastos de sepelio del trabajador, cónyuge o hijo no emancipado: 180,30€.

CAPITULO VIII: OTRAS PRESTACIONES

ARTICULO 28º. Cobertura de Riesgos:

1. El Ayuntamiento vendrá obligado a mantener una póliza colectiva de vida y accidentes, con entidad aseguradora, entregándose copia sintética de la misma a cada trabajador.

Dicha póliza garantizará la cobertura individual de los riesgos que a continuación se detallan y, como mínimo por las cantidades que se expresan:

- a) Por muerte derivada de accidente laboral 18.030,36 Euros.
- b) Por incapacidad permanente o absoluta para la profesión habitual y/o para todo tipo de trabajo, derivada de accidente laboral 24.040,48 Euros.

Esta bonificación se abonará también en caso de fallecimiento del trabajador, a su cónyuge o heredero.

2. Por el Ayuntamiento de Tijarafe se designará a su cargo y de acuerdo con el trabajador afectado, la defensa y representación de su personal, que, como consecuencia del ejercicio de su cometido, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo los costos y gastos que se deriven de las mismas, así como la responsabilidad civil y la constitución de las fianzas necesarias, salvo en los casos en los que se reconozca dolo o mala fe del Empleado Público en la sentencia. La elección de jurista se efectuará de común acuerdo.

Cuando por resolución firme se declare la conducta delictiva del trabajador afectado, la Corporación tendrá el derecho de reembolso de los gastos realizados en la citada representación y defensa.

Seguro de responsabilidad civil: Se formalizará un seguro de responsabilidad civil, por daños y perjuicios causados a terceros en el ejercicio de las funciones propias del puesto de trabajo, que cubra la defensa jurídica del personal, que a consecuencia del ejercicio de su cometido sea objeto de actuación judicial, asumiendo los costes y gastos que se deriven, así como la responsabilidad civil, salvo los casos en que se reconozca dolo o mala fe del trabajador en la sentencia. El seguro de responsabilidad civil, cubrirá el pago de indemnizaciones de quien pueda ser civilmente responsable, así como las fianzas que puedan ser reclamadas, que cubra al menos 120.202.42 Euros.

ARTÍCULO 29º. Anticipos:

1.- A petición del trabajador, el Ayuntamiento podrá anticipar sus retribuciones completas de hasta dos mensualidades de su haber, reintegrables en 24 mensualidades para los grupos IV y V y en 18 para el resto de los grupos.

2.- El Ayuntamiento podrá conceder a sus Trabajadores anticipos de hasta 3.000 euros, reintegrables en dos años para los pertenecientes a los grupos I y II y en tres años para los pertenecientes a los demás grupos, siempre que exista disponibilidad presupuestaria y se tengan como destino alguno de las siguientes finalidades:

- a) Adquisición, construcción, reforma o ampliación de la primera vivienda, por una sola vez.
- b) Otros gastos de naturaleza excepcional, a resolver por la Comisión Paritaria de Personal.

La concesión de dichos anticipos a los trabajadores temporales o trabajadores que estén próximos a su jubilación obligatoria estará condicionada a que la duración que se prevea de la relación laboral de los mismos con el Ayuntamiento permita la amortización de aquellos.

No obstante el Ayuntamiento podrá concederlos adaptando el plazo de amortización al tiempo que le reste en situación de servicio activo, resolviéndose por la Comisión paritaria de personal.

En caso de que se extinga la relación laboral por cualquier causa antes de que se amortizase el anticipo solicitado por el trabajador, el Ayuntamiento podrá compensar de la cantidad resultante de la posible indemnización y el finiquito correspondiente, la cuantía que quedase pendiente por amortizar. Si con dicha compensación, la cuantía solicitada continuase sin ser cubierta, y en caso de que el trabajador se negase a abonar dicha cantidad en plazo de 6 meses desde la extinción de la relación laboral, el Ayuntamiento podrá iniciar reclamación de cantidad ante la jurisdicción competente frente al trabajador en aras de salvaguardar sus intereses. No obstante, en caso de probada dificultad económica por parte del trabajador para hacer efectiva la cantidad pendiente por abonar, las partes podrán pactar un sistema que favorezca a ambas partes para devolver dicha cantidad en el plazo máximo de 18 meses desde la extinción de la relación laboral.

La concesión de estos anticipos se realizarán en su caso, con la celeridad pertinente y de acuerdo con la dotación que se fije en la correspondiente partida presupuestaria.

CAPITULO IX: SEGURIDAD E HIGIENE

ARTÍCULO 30º. Salud Laboral:

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

Tiene asimismo el derecho de participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de la misma, a través de sus representantes legales. Y tiene expresamente los derechos y deberes reconocidos por la Ley de Prevención de

Riesgos Laborales, asimismo la Corporación tiene las obligaciones establecidas en dicha ley y que se concretan además en lo siguiente:

- a) El Ayuntamiento pondrá a disposición de los Trabajadores que por su trabajo lo precisen (Obras, Jardinería, etc.) en sus respectivos locales: cuartos de baño y cuartos de aseo con duchas de agua corriente para después de la jornada de trabajo. Asimismo dispondrá armarios y taquillas donde dejar con seguridad las prendas personales y de trabajo.
- b) En todos los centros de trabajo y vehículos, habrá como mínimo un botiquín.

ARTÍCULO 31º. Comité de Salud Laboral:

Se constituirá el Comité de Salud Laboral en el ámbito del Ayuntamiento de Tijarafe compuesto por los representantes del personal y en igual número por la Corporación. Los miembros designados por la representación sindical tendrán la condición de delegados de salud laboral, y serán nombrados en función de la representación obtenida en cada ámbito, Comité de Empresa y Delegado de Personal Funcionario, siendo requisito el ser Empleado Público del Ayuntamiento, y que tendrán los mismos derechos que los delegados de personal.

Las funciones y derechos de los miembros del Comité de Salud laboral serán los establecidos por la ley de Prevención de Riesgos Laborales, y demás legislación vigente.

ARTÍCULO 32º. Revisión Médica:

Anualmente el Ayuntamiento realizará un reconocimiento médico al personal, con carácter voluntario, que en todo caso, tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo que ocupe el trabajador.

El expediente médico será confidencial, y de su resultado se dará constancia documental al interesado. A la empresa se comunicará exclusivamente, las condiciones de aptitud para el desempeño del puesto de trabajo habitual.

Para el personal de nuevo ingreso se efectuará el reconocimiento con carácter previo a su alta laboral y en él se hará constar exclusivamente su idoneidad para el puesto de trabajo que tenga que ocupar.

Para los Trabajadores mayores de 40 años, este reconocimiento incluirá un examen cardiovascular.

Para el personal que trabaje ante pantallas de visualización se le realizará además un reconocimiento oftalmológico cada seis meses.

No se podrán efectuar pruebas radiológicas, salvo por expresa recomendación facultativa y previo consentimiento del trabajador.

ARTICULO 33º. Material de Protección:

El Ayuntamiento dotará al personal que se encuentre a su disposición del material y elementos de protección que se indique para cada puesto de trabajo, tras el análisis y evaluación de cada uno de ellos, realizado tanto por el Comité de Seguridad y Salud como por el servicio de Prevención de Riesgos Laborales contratados por el Ayuntamiento a tal efecto.

ARTÍCULO 34º. Trabajos con Pantallas de visualización:

El personal que preste sus servicios ante pantallas de ordenador tendrá derecho a las interrupciones periódicas que se indiquen para cada puesto de trabajo, tras el análisis y evaluación realizado a cada puesto por el Comité de Seguridad y Salud y por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales contratados por el Ayuntamiento a tal efecto.

ARTÍCULO 35º. Capacidad Disminuida:

1.- Se entiende por capacidad disminuida la definida en el Art. 137 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social (R. D. 1/94 de 20 de Junio).

El personal incurso en alguno de estos apartados será destinado a un puesto de la relación de puestos de 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 por el tribunal médico correspondiente, compatible con el ejercicio de profesión u oficio, habrá de señalarle la nueva clasificación que le corresponda de acuerdo a sus nuevas funciones, previo estudio por el Comité de Salud Laboral.

2.- Si la capacidad disminuida o alteración de la salud no alcanza grados de invalidez definidos en la normativa vigente, previo informe del tribunal médico correspondiente se valorará por el Comité de Salud Laboral, 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 mismo en un puesto adecuado a su situación, sin merma retributiva de ninguna clase. La aplicación de este artículo se efectuará por el Comité de Salud Laboral.

El Ayuntamiento deberá hacer accesibles los locales y puestos de trabajo a los Trabajadores con condiciones físicas disminuidas, eliminando las barreras u obstáculos que dificulten su movilidad física.

ARTÍCULO 36º. Embarazo:

Durante el embarazo, la trabajadora tendrá derecho a todos aquellos medios de protección para la maternidad recogidos tanto en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre y demás normativas de aplicación.

Cuando exista riesgo para la salud de la madre o el feto, y siempre previa prescripción facultativa bien por el Servicio Canario de Salud o del médico de Empresa, se tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo mientras persista el riesgo o hasta la iniciación de la licencia por maternidad.

Cuando la adopción de las condiciones de trabajo no resulte posible para la trabajadora, o a pesar de ella, las condiciones del puesto de trabajo pudiesen influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, esta deberá realizar las funciones correspondientes a un puesto de trabajo, o función diferente y compatible con su estado. Si este no existiese, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo profesional, se conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen cuando las funciones encomendadas correspondan a un grupo inferior.

La trabajadora embarazada tendrá derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la autoridad competente en materia de personal, y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

ARTICULO 37º.- Medidas de protección contra la violencia de género.

El trabajador/a víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral:

a) La reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

En caso de discrepancias entre la empresa y la trabajadora en la adaptación del horario, corresponderá a la trabajadora la elección del horario.

b) Al cambio de centro de trabajo, ocupando un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro centro de trabajo. La empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo

anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

c) A la suspensión del contrato de trabajo, por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo, por un periodo inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses. Durante el periodo de suspensión y siempre que se reúna los requisitos de carencia, la trabajadora tiene derecho a percibir la prestación de desempleo.

ARTÍCULO 38º.- Principio de Igualdad de oportunidades y trato

Las partes negociadoras se comprometen, en el ámbito de sus competencias y de acuerdo con la normativa vigente, a garantizar la aplicación del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, edad, raza, cultura y/o religión, condiciones personales, servicio, o tipo de contratación o jornada, garantizándose en todo caso el respeto a su dignidad y a la protección de su intimidad. Por tanto, en consonancia con la legislación vigente, la representación de los/as trabajadores/as vigilarán el cumplimiento de las siguientes normas:

- a) Que no figure en las condiciones de contratación ningún requisito que suponga discriminación por sexo.
- b) Que no se produzca diferencias en las denominaciones de los puestos de trabajo en función del sexo.
- c) Que ningún/a trabajador/a podrá ser objeto de decisiones y/o condiciones, o cualquier clase de medidas que comporten un trato discriminatorio en materia de salarios, promoción, conservación del puesto de trabajo, etc., en razón de sexo.
- d) Ningún/a trabajador/a podrá ser discriminado/a o sancionado/a por cuestiones relativas a su intimidad.

La comisión de seguimiento entenderá e intervendrá sobre todas aquellas cuestiones o situaciones de trabajo que puedan afectar desfavorablemente a los trabajadores/as.

ARTÍCULO 39º.Ropa de Trabajo:

El Ayuntamiento facilitará la ropa adecuada de trabajo al personal que preste servicio en puestos de trabajo que impliquen un desgaste de prendas superior al normal o que requieran especiales medidas de seguridad y protección, así como al personal que deba usar uniforme y ello, al menos, dos veces al año. Igualmente, se facilitará ropa y calzado impermeable al personal que habitualmente deba realizar su trabajo a la intemperie.

Las siguientes actividades tendrán la ropa especificada:

a) Servicio Municipal de Basura, Jardines, limpieza, cementerio y atención domiciliaria:

- Verano
- Invierno

b) Conserjes:

- Verano
- Invierno

La representación de los Trabajadores participará en la selección del vestuario, determinando el más indicado, en cuanto a calidad, tallas y características técnicas. Respetando en todo caso la Ley de Contratos del estado y legislación concordante.

El uso de la ropa de trabajo será de uso obligatorio, en el supuesto de que el Ayuntamiento no cumpliera con los plazos señalados, abonará al personal afectado 180,30 Euros anuales en concepto de desgaste de ropa.

CAPITULO X: RÉGIMEN DISCIPLINARIO:

ARTÍCULO 40º. Procedimiento Disciplinario:

Faltas y sanciones de los trabajadores:

Los trabajadores/as podrán ser sancionados/as por la dirección de La Corporación, comunicándose a los/las representantes de los/las trabajadores/as en cada centro de trabajo, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente Convenio. Excepto en el caso de los/las representantes de los/las trabajadores/as, o delegado sindical procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación al que pertenezca, si los hubiese.

Faltas Leves:

Se consideran faltas leves las siguientes:

- 1.- Cinco faltas de puntualidad de hasta 15 minutos durante un mes sin causa justificada.
- 2.- La no comunicación, con la debida antelación, antes de las 11 de la mañana, de las faltas al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 3.- La falta de aseo o limpieza personal.

4.- No entregar en la sección del personal laboral los partes médicos de baja, confirmación o alta por enfermedad o accidente, en el plazo máximo de tres días a partir de la fecha de los mismos.

5.- El retraso o negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

6.- El descuido en la conservación y uso de los locales, materiales, equipos de trabajo, ropa de trabajo, uniformes, equipos de protección individual y documentos de los servicios y oficinas.

7.- La no utilización de la ropa de trabajo o uniforme.

5.- El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

Faltas graves:

Se consideran faltas graves las siguientes:

1.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.

2.- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez, cuando las anteriores hubiesen sido sancionadas con falta leve.

3.- La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los compañeros, superiores o al público en general.

4.- El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

5.- El abuso de autoridad, en el ejercicio del trabajo siempre que la actuación realizada en sí misma, no sea constitutiva de falta muy grave.

6.- La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

7.- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo, establecidas, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud y/o la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

8.- La embriaguez durante el horario de trabajo.

9.- La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

10.- La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.

11.- La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.

12.- El ejercicio de actividades profesionales públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad, sean o no dichas actividades compatibles.

13.- No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del trabajo, cuando causen perjuicio al Ayuntamiento o se utilicen en provecho propio.

14.- La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de tres meses, cuando hayan mediado Sanciones por las mismas.

15.- El abandono del trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad del centro o causa de daño o accidente a sus compañeros de trabajo.

16.- La simulación de enfermedad o accidente.

17.- El abuso de autoridad por parte de los superiores en el desempeño de sus funciones.

18.- La realización de trabajos particulares durante la jornada laboral en el centro de trabajo o el uso para fines propios de locales, materiales o enseres de la Corporación, sin autorización expresa para ello.

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

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

Falta muy grave.

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1.- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier otra conducta constitutiva de delito doloso.

2.- Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

3.- La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

4.- El falseamiento voluntario de datos o información del servicio.

5.- El abandono del trabajo sin causa justificada.

6.- La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

7.- Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante 10 días o más días al mes o durante más de veinte días al trimestre.

8.- La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercute negativamente en el trabajo.

9.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de cuatro meses, siempre que la falta anterior haya sido sancionada.

10.- La obstaculización en el ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.

11.- Actos limitativos de la libre expresión del pensamiento, de las ideas y de las opiniones.

12.- El acoso o abuso sexual tanto verbal como físico respecto a otros durante la jornada laboral.

13.- El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas cuando ocasione algún perjuicio para el Ayuntamiento.

14.- La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.

15.- La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.

16.- El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de Trabajo o funciones encomendadas.

17.- La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas al puesto de trabajo desempeñado.

18.- La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.

19.- Las falta de respeto grave u ofensas verbales a los compañeros, superiores o al público en general.

De las sanciones.

Las sanciones que esta entidad puede imponer según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

1. Faltas leves:

- Amonestación verbal o escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

2. Faltas graves:

- Suspensión de empleo o sueldo de 3 a 15 días.

3. Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 15 a dos meses.
- Despido.

Procedimiento sancionador.

La imposición de sanciones por la comisión de faltas graves y muy graves, requerirá la tramitación de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los Representantes de los trabajadores, y al interesado, dándose audiencia a éste, quien deberá presentar en los dos días siguientes el correspondiente pliego de descargo.

Prescripción de las faltas y sanciones:

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

El inicio de una acción tendente a aclarar los hechos constitutivos de la falta o de la persona de su autor, interrumpirá la prescripción con el límite previsto en el apartado anterior.

La imposición de sanciones requerirá la instrucción de un expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará al Comité de Empresa y al interesado, dándose audiencia a éste, siendo oído aquel con anterioridad a la resolución.

ARTICULO 41º. Acoso Sexual y moral en el Trabajo.

El personal al servicio del Ayuntamiento tiene derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de cualquier naturaleza. Dichas ofensas, así como la presión moral y el acoso sexual en el trabajo, por parte de compañeros/as, superiores/as y subordinados/as, tendrán la consideración de falta grave o muy grave, en atención a los hechos y circunstancias que concurran.

Por acoso sexual se entiende todas aquellas conductas de naturaleza sexual, desarrolladas en el ámbito de organización o dirección de una empresa o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinado una situación que afecta al empleo, a la promoción y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante.

Por acoso moral se entiende toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud hacia la persona, que atenta por su repetición o sistematización contra su dignidad o su integridad física o psíquica y crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Las conductas constitutivas de acoso sexual o moral serán sancionadas como falta grave o muy grave, y en todo caso en su grado máximo, cuando en las mismas exista prevalimiento de la superior posición laboral/jerárquica del agresor/a o acosador/a. Serán agravantes también la situación de contratación temporal de la víctima; la reincidencia del acosador/a, las represarías o actos de discriminación sobre la persona denunciante.

La presentación de una denuncia por estos motivos, implicara que la empresa abra inmediatamente las diligencias previas, especialmente dirigidas a impedir que la persecución denunciada continúe, y también para impedir cualquier tipo de represarías sobre la persona denunciante, por lo que se articularan las medidas oportunas. El procedimiento será rápido, claro y preciso; ha de otorgar credibilidad a la persona que lo inicia, no debe poner en duda la intimidad y la dignidad de la trabajador/a ni meterse en su vida privada o en sus costumbres sexuales.

CAPITULO XI: DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 42º. Información Sindical:

Se garantiza el acceso de las organizaciones sindicales representativas a todos los expedientes relacionados con los asuntos de personal. Señaladamente, se les facilitará copia de los presupuestos anuales de la Corporación, normativo de desarrollo y modificaciones de crédito correspondiente al Capítulo I, actas y

ordenes del día del Pleno y comisión de Gobierno, ejemplar de la nómina mensual del personal y copia de los acuerdos plenarios o resoluciones adoptados en materia de personal, según la estipulado en la Ley de protección de datos.

ARTÍCULO 43º. Tablón de Anuncios:

El Ayuntamiento 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 tabloneros de anuncios.

ARTÍCULO 44º. Garantías Sindicales:

El número de horas sindicales reconocidas a cada uno de los representantes sindicales para el ejercicio de sus funciones será de 15 horas mensuales, así mismo se otorgará ese derecho a los delegados sindicales de los sindicatos con representación en el Comité.

El crédito horario reconocido puede ser acumulado en uno o varios representantes sindicales sin rebasar el máximo total.

Se establece una cantidad como subvención o ayuda de 130.30 € por año y delegado obtenido por cada sindicato.

ARTÍCULO 45º. Derechos de los Afiliados:

1.- Los afiliados 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 de las retenciones efectuadas.

2.- En el supuesto de incoación de expediente disciplinario, a dar audiencia en el mismo a sus representantes sindicales.

ARTÍCULO 46º. Asistencia a Comisiones de Personal:

Los Representantes sindicales que sean convocados a las diversas Comisiones de Personal de la Corporación, recibirán la misma documentación que los Concejales Asistentes.

ARTÍCULO 47º. Derecho de Reunión:

El Ayuntamiento facilitará el derecho de reunión de los Trabajadores durante la jornada laboral. A este efecto se dispondrán de un máximo de 20 horas anuales 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 asambleas se convocarán una hora antes del fin de la jornada laboral.

Las convocatorias de asamblea se notificarán con una antelación mínima de 48 horas.

Cuando la convocatoria de una 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 20 anuales.

ARTÍCULO 48º. Local Sindical:

A las organizaciones sindicales más representativas la Corporación en cada ocasión les suministrará un lugar/local para desarrollar sus actividades sindicales.

ARTICULO 49º. Formación:

Cursos de Formación: El Ayuntamiento de Tijarafe fomentará la formación y promoción de su personal, mediante la asistencia de estos a cursos de formación y perfeccionamiento o jornadas, impartido por organismos oficiales: Dirección General de Administración Territorial y Gobernación, Federación Canaria de Municipios, Instituto Nacional de Administración Pública, y Colegio de Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local, de la provincia de S/C de Tenerife, la selección de laborales para la asistencia a los cursos se hará mediante criterios objetivos, debidamente justificados, basado en las funciones que el correspondan realizar por su categoría o puesto de trabajo, corriendo con los gastos de asistencia, dietas, transportes y matrícula, siempre que se consideren convenientes o aconsejables para la consecución del buen desempeño de las funciones. Asimismo en el supuesto de formación continua a distancia, de materias relacionadas con la administración local, pondrá internet a disposición del personal adscrito al mismo. También promoverá la asistencia a cualquier otro centro de formación pública o privada debidamente reconocido, siempre que las materias impartidas guarden relación con la función pública o la auxilien de alguna manera como son: informática, idiomas, contabilidad, etc... En este caso solo se abonarán los costes de matrícula. Con el fin de hacer viable estos apartados se dotará de una partida presupuestaria suficiente para hacer frente a dicha formación, se informará sobre los cursos de formación y promoción profesional al personal, y a instancia de los mismos, se formará un plan con carácter anual, que será confeccionado por una Comisión compuesta por el Alcalde, el Concejel del área responsable del personal, un representante de los funcionarios y otro del personal laboral.

CAPITULO XII- DISPOSICIONES ADICIONALES

1ª Conversión de Plazas Temporales en Fijas:

A) Cuando la normativa lo permita se desarrollará un programa de conversión de empleo de carácter temporal en fijo, en aquellos casos en que las tareas tengan carácter permanente y no coyuntural, al objeto de impulsar de forma decisiva la solución de este problema durante el referido período.

B) La transformación de plazas de carácter temporal en fijas se podrá llevar a cabo mediante la creación de plazas de carácter laboral en aquellos sectores o áreas en funcionales en los que esta medida pueda resultar adecuada.

Para proceder a la transformación de plazas de carácter temporal en fijas, deberá plantearse un proyecto donde se analice globalmente el empleo en la Corporación., donde se recoja el personal que lleva más de tres años contratados.

C) A la entrada en vigor del presente texto no se procederá a la contratación de nuevo personal temporal, salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables.

Los contratos para cubrir necesidades estacionales finalizarán automáticamente al vencer su plazo temporal.

D) Para dar efectividad a la continuidad se podrán usar las figuras jurídicas que procedan en cada caso.

E) La adquisición de fijeza se efectuará a través de los sistemas previstos en el Reglamento General de Ingreso y preferentemente por concurso o concurso oposición, cuyas bases, deberán ser negociadas previa a su publicación con las organizaciones sindicales más representativas en la corporación.

2ª. Rendimiento:

Las condiciones pactadas en el presente texto refundido son mínimas por lo que el Ayuntamiento procurará establecer cuantas mejoras se estipulen para que sus Trabajadores obtengan mayor rendimiento y tengan una mayor vinculación con el mismo.

3ª. Homologación:

En el ámbito de aplicación del presente texto refundido, las condiciones del personal laboral serán equivalentes a las que corresponden a los funcionarios de igual categoría y antigüedad y viceversa. Asimismo se elaborará un plan de homologación económica del personal laboral, en dicho plan figurará el incremento previsto anualmente para avanzar en el objetivo de la equiparación.

4ª. Información: En febrero de cada año se facilitará a los Trabajadores una hoja en donde estarán detallados los datos de su situación en el Ayuntamiento, incluyendo clasificación, retribuciones, etc., Retenciones a cuenta de IRPF, cuotas abonadas a la Seguridad Social, etc., todo ello referido, en cómputo anual, al ejercicio presupuestario anterior.

5ª. Descuentos: 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: retribución mensual dividida entre 30 días.

6ª. Laboral fijo en puesto Ley 2/88:

El personal laboral fijo del Ayuntamiento que venga desempeñando puestos de trabajo reservados a funcionarios de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 28/88 de 28 de Junio, podrá participar en las pruebas selectivas de acceso y/o promoción a los cuerpos y escalas a que se adscriban dichos puestos, siempre que reúnan los requisitos exigibles en cada caso.

Los procesos de funcionarización se efectuarán mediante el sistema establecido en la Orden de 27 de Mayo de 1.991 y se iniciarán a propuesta de la Comisión Paritaria de Personal.

7ª. Nóminas:

El Ayuntamiento queda obligado en los cinco primeros días de cada mes a entregar a sus Trabajadores la nómina correspondiente.

8ª. Legalidad:

Las modificaciones de las condiciones retributivas del personal laboral que no sean acordadas en el marco de la negociación colectiva o Comisión Paritaria de Personal, se entiende que vulneran expresamente este texto refundido.

9ª. Supletoriedad:

En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación laboral o de función pública vigente y singularmente a lo establecido en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Convenios Colectivos Sectoriales, y Acuerdo Administración Sindicatos.

ANEXO AL CONVENIO COLECTIVO

1º Contratos formativos:

a) Contrato en prácticas: La retribución de los contratos en prácticas será durante toda su vigencia, la estabilidad para cada categoría profesional en las tablas salariales del convenio, en caso de que dicha categoría no figure en el convenio, la retribución no podrá ser inferior a la categoría profesional de menor retribución en el grupo en el que le corresponda encuadrarla.

b) Contrato para la formación: La retribución de estos contratos será durante toda su vigencia, la establecida para cada categoría profesional en las tablas salariales del convenio, en caso de que dicha categoría no figure en el convenio, la retribución non podrá ser inferior a la categoría profesional de menor retribución en el grupo en el que corresponda encuadrarla. Los tiempos de formación teórica se acordarán con la representación de los trabajadores, en los términos establecidos en el artículo 11.e del Estatuto de los Trabajadores.

-DURACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Los contratos de trabajo concertados por el Ayuntamiento se presumen celebrados por tiempo indefinido. No obstante, el Ayuntamiento podrá concertar contratos de duración determinada acogándose a las modalidades de contratación reguladas por la normativa vigente.

Tendrán la consideración de personal fijo discontinuo las personas contratadas por el Ayuntamiento o las Fundaciones Municipales para realizar trabajos de ejecución permanente o intermitente y/o cíclica.

CAPITULO XIII: DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Las mejoras sociales y económicas producto de cambios legislativos o de desarrollo normativo, serán objeto de negociación para su incorporación de forma inmediata, tras su aprobación por Comisión Negociadora, en virtud del principio de aplicación de la norma más favorable para el trabajador.