

C) Personal Eventual:

Secretaría particular del Sr. Alcalde, (1).

En El Rosario, a 7 de marzo de 2002.

El Alcalde, Macario Benítez Gil.

SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA

Sección de Personal

A N U N C I O

2844

El Excmo. Ayuntamiento Pleno en sesión ordinaria, celebrada el día once de enero de dos mil dos, adoptó acuerdo, cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal:

“Primero.- Aprobar, si durante el plazo de exposición pública (15 días) no se producen reclamaciones, el Convenio Colectivo del Personal Laboral así como los anexos 1, 2 y 3, correspondientes al año 2001, que forman parte del mismo, referidos a los reglamentos de los Vigilantes-Guardianes de Colegios, Guardamontes y Ayudas al Estudio, que transcritos literalmente dicen:

“CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCELENTÍSIMO AYUNTAMIENTO DE SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA, 2001.

Capítulo I.- Disposiciones generales.

Artículo 1º.- Ámbito funcional y personal de aplicación.- El convenio regulará las relaciones de carácter jurídico-laboral entre el Excmo. Ayuntamiento de San Cristóbal de La Laguna y los trabajadores/as de plantilla y laborales temporales cualquiera que sea su modalidad de contratación, así como del personal de la Gerencia Municipal de Urbanismo, Organismo Autónomo de Deportes, Organismo Autónomo de Música y cualquier otro que se cree al que será de aplicación el convenio que esté vigente en cada momento.

En cuanto a los trabajadores/as temporales bajo la modalidad de contratación mediante subvención les será de aplicación el presente convenio salvo que en el orden de concesión de la subvención se disponga serles de aplicación el correspondiente Convenio Sectorial vigente.

Artículo 2º.- Ámbito temporal.- El presente acuerdo entrará en vigor desde el momento de su aprobación por el Pleno de la Corporación.

Tendrá plena vigencia prorrogándose automáticamente en tanto en cuanto no sea denunciado.

El presente acuerdo una vez firmado por las partes negociadoras deberá ser sometido a su aprobación en la siguiente sesión que celebre el Ayuntamiento Pleno.

Artículo 3º.- Vinculación a la totalidad.- El presente convenio forma un conjunto unitario e infraccionable.

Si la Autoridad Laboral estimase que alguna de las cláusulas de este convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros se dirigirá de oficio a la Jurisdicción competente, la cual adoptará las medidas que procedan al respecto con el fin de subsanar las supuestas anomalías, previa audiencia de las partes.

Artículo 4º.- Condiciones más beneficiosas.- Se mantendrán como condiciones más beneficiosas “ad personam”, en cómputo individualizado o global, aquéllas que superen las condiciones pactadas en el presente convenio y vengán siendo disfrutadas por los trabajadores aisladamente con anterioridad a la entrada en vigor de este acuerdo, sea por normas convencionales o usos y costumbres existentes.

Artículo 5º.- Compensación y absorción.- Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes hasta el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que se puedan producir en el futuro por disposiciones legales de general aplicación sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen a las aquí pactadas. En caso contrario, serán compensadas y absorbidas.

Artículo 6º.- Normas subsidiarias.- En todo lo no previsto expresamente en este convenio se estará a lo dispuesto en la Legislación Laboral y Funcionarial de obligado cumplimiento.

Artículo 7º.- Comisión Paritaria.

1.- Definición y estructura.

Para entender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación, conciliación y vigilancia del presente convenio se establece una Comisión Paritaria.

Esta Comisión estará integrada por tres vocales económicos y otros tres sociales, nombrados estos últimos por el Comité de Empresa.

2.- Funciones.

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

a) Interpretación del convenio.

En tal sentido se establece que no podrá iniciarse la aplicación de aquellas cuestiones en las que existan divergencias de interpretación hasta tanto no exista

reunión de la Comisión Paritaria para la discusión del tema. A partir de que se celebre la reunión, si no hubiere acuerdo se solicitará del SEMAC la presencia de un mediador para solventar el conflicto pudiendo entre tanto la dirección de la empresa acordar la aplicación de su criterio, pero si el acuerdo fallo posterior le fuera desfavorable deberá abonar a los trabajadores perjudicados la indemnización que se pacte o que la autoridad laboral establezca.

b) Conciliación en los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes en los supuestos previstos en el presente convenio.

c) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

La Comisión intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este campo, proceder en consecuencia.

3.- Procedimiento.

Tendrán capacidad de convocatoria de la Comisión Paritaria tanto la Dirección de la Empresa como el Comité de Empresa.

La Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo máximo de 10 días hábiles, contados a partir del día de recepción del problema planteado.

Las reuniones se celebrarán siempre previa convocatoria de cualquiera de las partes, con especificación concreta de los temas a debatir en cada caso. En las mismas podrán ser utilizados los servicios permanentes u ocasionales de asesores, los cuales podrán ser designados libremente por cada una de las partes. Los asesores tendrán derecho a voz pero no a voto.

Capítulo II.- Situación del personal.

Artículo 8º.- Contratación.- El personal afectado por el presente convenio deberá encontrarse en alguna de las situaciones siguientes:

1.- Personal fijo en plantilla.

Está constituido por aquellos empleados ligados al Ayuntamiento por contrato que no contenga cláusula alguna en cuanto a la duración del mismo.

Esta situación se adquiere al superar los procedimientos selectivos y ser propuestos por el Tribunal Calificador para ocupar las plazas objeto de la convocatoria, y también cuando así se establezca mediante sentencia.

2.- Personal ligado al Ayuntamiento por contrato de duración determinada.

Estos contratos son los que se pactan por exigencia del servicio, tales como acumulación de tareas, fiestas, etc., y cualesquiera otros que contengan cláusulas es-

tableciendo períodos ciertos de vigencia, aún tratándose de actividad normal y permanente del Ayuntamiento.

Esta contratación se realizará conforme a la legislación vigente.

Este tipo de contrato, respecto del mismo trabajador y puesto desempeñado con anterioridad y por un período no inferior a un año desde la fecha de terminación del contrato, contiene y compensa por sí mismo el posible período de prueba que pueda establecerse para una hipotética contratación por tiempo indefinido.

3.- Personal interino.

Está constituido por aquellos trabajadores que el empleador contrata para suplir ausencias temporales de trabajadores fijos en plantilla por enfermedad, ingreso en Fuerzas Armadas, licencias, vacaciones o excedencias.

Este tipo de contrato deberá expresar necesariamente el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

El contrato de interinaje, en base a las distintas causas que lo motivan, se extinguirá:

- Supuesto de Servicio Militar o Prestación Social Sustitutoria, desde el momento en que deba producirse la incorporación del sustituido.

- Supuestos de licencia, desde el momento de finalización de la misma y consiguiente reincorporación del sustituido.

- Supuesto de vacaciones, desde el momento de la finalización de las vacaciones y consiguiente reincorporación del sustituido.

- Supuestos de enfermedad, desde el día siguiente de la fecha de alta médica del sustituido.

En caso de no producirse la incorporación del trabajador sustituido a su puesto de trabajo y dada la condición de fijeza que puede llegar a adquirirse en el caso de la no-reincorporación del titular de la plaza, el contrato de interinaje se realizará con las personas que superen los procedimientos selectivos que se establezcan y sean propuestas por el Tribunal Calificador para ocupar las plazas objeto de la convocatoria.

El personal afectado por el convenio que se contrate con carácter interino se tenderá a que no supere el plazo de un año de interinaje.

Las bases del procedimiento selectivo con carácter de fijeza serán negociadas con la representación sindical; respecto a las interinas o temporales, se dará traslado de las mismas a dicha representación para que efectúen alegaciones por el plazo de tres días a contar desde el siguiente al de su recepción, pudiendo paralizar el

expediente (previa solicitud) para su debate y negociación cuando así lo consideren necesario.

Artículo 9º.- Empleo y contratación.- Conforme en lo recogido en la Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre Derechos de Información a los Representantes de los trabajadores en materia de contratación, el Ayuntamiento se obliga a entregar a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección, sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contratado, a excepción del número del D.N.I., el domicilio, el estado civil y cualquier otro que, de acuerdo con la L.O. 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal del trabajador.

Dicha copia básica se entregará en un plazo no superior a 10 días desde la formalización del contrato y su recepción será firmada a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Posteriormente, dicha copia básica se enviará a la Oficina de Empleo.

Cuando no exista representación legal de los trabajadores también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la Oficina de Empleo.

En los contratos sujetos a la obligación de registro en el INEM, la copia básica se remitirá junto con el contrato a la Oficina de Empleo. En los restantes supuestos, se remitirá exclusivamente la copia básica.

El Ayuntamiento notificará a los representantes legales de los trabajadores las prórrogas de los contratos de trabajo a que se refieren los párrafos anteriores, así como las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los 10 días siguientes a que tuvieran lugar.

Al efectuarse la denuncia o, en su caso, el preaviso de extinción de contrato, el Ayuntamiento deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

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

Artículo 10º.- Período de prueba.- El período de prueba será de 15 días para los peones y los subalternos y de 30 días para los oficiales de 1ª, 2ª y 3ª. Para los demás supuestos no previstos en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

La situación de I.L.T. que afecte al trabajador durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre las partes y así se refleje en el contrato.

Artículo 11º.- Tabla de categorías profesionales.

Grupo 1.- Titulados de Grado Superior.

Licenciados Universitarios y Técnicos de Grado Superior.

Grupo 2.- Titulados de Grado Medio.

Diplomados Universitarios y Técnicos de Grado Medio.

Grupo 3.- Servicios Informáticos.

Subgrupo 3.1.- Analistas.

Subgrupo 3.2.- Programadores.

Subgrupo 3.3.- Operadores.

Grupo 4.- Encargado General, Encargados, Jefes de Taller o de Servicio.

Grupo 5.- Auxiliares Administrativos, SUBalternos y Gestores Socio-culturales.

Grupo 6.- Capataces, Reprógrafos, Auxiliares Técnicos de Obra, Ayudante Técnico de Obra y Guardamontes.

Grupo 7.- Oficial de Primera y Conductores.

Grupo 8.- Oficiales de Segunda y Foseiros.

Grupo 9.- Peón, Especialista, Vigilante, Portero y Limpiadora.

Artículo 12º.- Movilidad funcional.- Por razones técnicas, organizativas o de producción, la empresa podrá desplazar a sus trabajadores, previa aceptación voluntaria de los mismos, a puestos de trabajo dentro del propio centro de trabajo, estando éste limitado por el propio término municipal, sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de los mismos, no existiendo más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

En cualquier caso, se respetará siempre la potestad organizativa de la empresa.

Artículo 13º.- Reglamento de Régimen Interior aplicable a los Vigilantes-Guardianes de Centros Docentes Públicos a cargo de este Excmo. Ayuntamiento.- El personal afecto al Servicio de Vigilancia de Colegios se regulará por el reglamento que figura como anexo nº 1 de este convenio.

Artículo 14º.- Reglamento de Régimen Interior aplicable al Servicio de Guardamontes.- El personal afecto al Servicio de Montes se regulará por el Reglamento que figura como anexo nº 2 de este convenio.

Artículo 15º.- Censo.- Anualmente, el Ayuntamiento entregará al Comité de Empresa y expondrá en los tablones de anuncios, la relación de todo el Personal Laboral indicando:

- Nombre y apellidos.
- D.N.I. y N.I.F.
- Fecha de antigüedad en la Empresa.
- Categoría profesional.
- Modelo y duración del contrato.

Este Censo se realizará en el primer trimestre de cada año.

Artículo 16º.- Plantilla.- Es el resultado de la adecuación de los puestos de trabajo a las necesidades de los servicios municipales y a las estructuras óptimas de efectividad del Ayuntamiento, de tal forma que el mayor o menor volumen de plantilla estará en función de las necesidades del servicio, la organización y el grado de saturación de los puestos de trabajo para cumplir en cada momento con los objetivos de efectividad y servicio óptimo al ciudadano.

La confección o modificación de la plantilla deberá comunicarse al Comité de Empresa, el cuál emitirá informe sobre la misma en el plazo máximo de 5 días.

Artículo 17º.- Relación de puestos de trabajo.- Todos los puestos de trabajo a desempeñar por el personal laboral estarán recogidos en la relación de puestos de trabajo que, conforme a la normativa vigente indicará en todo caso, su denominación, características esenciales de los mismos, los requisitos exigidos para su desempeño y sus retribuciones.

La relación de puestos de trabajo conforme a los arts. 126 y ss. del R.D. Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, tendrá en todo caso el contenido previsto en la legislación básica sobre Función Pública y se confeccionará con arreglo a las normas previstas en el art. 90.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

Una vez negociada y aprobada será revisada cada cuatro años, sin perjuicio de las modificaciones/revisiones parciales que en cada momento pueda necesitar que asimismo deberán ser igualmente negociadas. Se tratará de hacer coincidir la vigencia de este convenio con la de la revisión de la Relación de Puestos de Trabajo.

Capítulo III.- Garantías de empleo.

Artículo 18º.- Relación entre la Plantilla y la Seguridad de Empleo.- Uno de los peligros que amenazan hoy a los trabajadores/as de la Administración es la pérdida de todos sus derechos conseguidos a base de lucha, por la vía de la privatización. Para que esto no ocurra, es preceptivo en caso de producirse la privatización de algún servicio contar con el informe del Comité de Empresa y la garantía del retorno, en caso de cancelación del contrato con la empresa concesionaria así como la aplicación del convenio que se encuentre vigente en cada momento a las personas que se vean afectadas por la privatización, asumiendo la empresa concesionaria la totalidad del articulado del mismo.

Artículo 19º.- Vacantes del personal fijo. Promoción interna.- Durante la vigencia del presente convenio, el Ayuntamiento se compromete a cubrir las vacantes de personal laboral fijo que se produzcan, mediante promoción interna, por personal laboral que ostente igual condición de fijeza.

Este personal tiene derecho a la promoción y ascenso a través de las pruebas que se establezcan para la adjudicación de las plazas vacantes o de nueva creación, siempre y cuando estos reúnan la titulación y condiciones requeridas, aún siendo su categoría del mismo grupo o inferior, previa la superación de las pruebas selectivas.

Las bases de la convocatoria deberán ser negociadas con el Comité de Empresa y contendrán en todo caso:

- a) Número de plazas a cubrir.
- b) Características de la plaza o ocupar.
- c) Titulaciones exigidas.
- d) Baremo: se tendrá en cuenta:
 - La experiencia en igual o similar puesto de trabajo.
 - La antigüedad en la empresa.
 - Pertener a la categoría inmediatamente inferior.

Capítulo IV.- Modificaciones y suspensión del contrato de trabajo.

Artículo 20º.- Trabajo de superior o inferior categoría.- El trabajador/a podrá realizar trabajos de categoría superior mediante orden realizada por escrito por la Jefatura de Personal, en cuyo caso percibirá desde el primer día el salario correspondiente a la categoría superior desempeñada. El período de realización de trabajo de categoría superior por parte del trabajador/a no podrá superar en ningún caso, el período de seis meses en el que la empresa habrá de ofertar la plaza superior desempeñada mediante promoción interna.

Por tanto, en ningún caso se podrá consolidar salario ni categoría superior al existir la obligatoriedad de cumplir lo expuesto en el párrafo anterior.

Por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, y por un período no superior a quince días naturales dentro de un año, mediante orden dada por escrito por la Jefatura de Personal, el trabajador/a podrá realizar trabajos de categoría inmediatamente inferior a la suya, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional o puesto de trabajo habitual.

Artículo 21º.- Capacidad productiva del trabajador.- El Ayuntamiento, siempre que existan posibilidades de plantilla para ello, acoplará al personal cuya capacidad se haya visto disminuida por la edad, accidentes o enfermedad, destinándolo a un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones, manteniéndole la retribución del puesto que viniera desempeñando con anterioridad al cambio.

Si en virtud a este acoplamiento, el trabajador considera que se ha producido perjuicio grave para sus intereses o menoscabo notorio de su dignidad, por entender que puede realizar las funciones de un puesto de trabajo superior al encomendado, podrá instar la resolución del contrato de trabajo, que se realizará previo informe del Comité de Empresa, teniendo derecho a la percepción de las indemnizaciones correspondiente al despido improcedente.

Artículo 22º.- Suspensión por excedencia.- La Empresa se obliga a conceder excedencia por un tiempo no superior a 10 años a todos aquellos trabajadores fijos en plantilla que lo soliciten y cuenten con una antigüedad superior a 1 año.

Si la excedencia solicitada no sobrepasa los 3 años, la reincorporación al trabajo será automática. Si fuera superior a 3 años, la reincorporación tendrá lugar cuando se produzca la primera vacante en la plantilla.

En todo caso, el trabajador habrá de preavisar su reincorporación con 1 mes de antelación a la fecha de expiración de la excedencia.

El ejercicio de este derecho habrá de ponerse en conocimiento del Ayuntamiento, necesariamente y como mínimo, 30 días antes de la fecha de inicio del período de excedencia.

Artículo 23º.- Excedencias especiales.- Los trabajadores fijos en plantilla afectados por este convenio tendrán derecho a las siguientes excedencias especiales:

1.- Excedencia forzosa, con reserva del puesto de trabajo durante el tiempo de duración en la titularidad del cargo, cuando el trabajador resulte elegido para cargo público sea de la Administración Estatal, Autonómica, Local o Institucional.

2.- Excedencia forzosa, con reserva del puesto de trabajo durante el tiempo de duración en la titularidad del cargo, cuando el trabajador ostente mandato electo de carácter sindical. La solicitud de excedencia deberá ser cursada, en este caso, por escrito, por el máximo órgano insular de carácter ejecutivo del Sindicato a que pertenezca el trabajador, especificando el mandato o nombramiento que motiva la solicitud de excedencia.

3.- Excedencia para el cuidado de hijos, sean naturales o adoptivos, por un máximo de 3 años a contar desde la fecha de terminación de la baja laboral por maternidad. En este supuesto, el trabajador tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo y a la reincorporación automática del mismo, si no sobrepasa los 3 años. Si fuera igual o superior, la reincorporación tendrá lugar cuando se produzca la primera vacante en plantilla.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

La reincorporación al puesto de trabajo de los trabajadores afectados por los puntos 1 y 2 de este artículo se efectuará en el plazo máximo de 30 días a partir de la pérdida de la titularidad del cargo, lo que se notificará por escrito al Ayuntamiento con una antelación de 15 días hábiles. Los afectados por el punto 3, se incorporarán también dentro del mes siguiente a la expiración del tiempo de excedencia, debiendo comunicarlo al Ayuntamiento con 1 mes de antelación a la conclusión de la misma.

Todas las situaciones previstas en este artículo darán derecho al cómputo del tiempo de excedencia a efectos de reconocimiento de antigüedad, excepto la prevista en el punto 3 que sólo dará derecho al reconocimiento de la antigüedad hasta el segundo año.

Artículo 24º.- Comisión Evaluadora de I.T.- Consistentes las partes del alto índice de absentismo laboral existente en la plantilla, se considera conveniente nombrar una comisión con el fin de ir arbitrando medidas tendentes a rebajar dicho índice y conseguir mayor productividad por esa vía.

Al efecto, se formará la Comisión Evaluadora que tendrá la siguiente composición y funciones:

1.- Composición.

Estará compuesta por dos miembros de la parte empresarial, designados por la Alcaldía, dos miembros de la parte social, designados por el Comité de Empresa, y el Médico de Empresa del Ayuntamiento.

2.- Funcionamiento.

La Comisión Evaluadora estará facultada para tomar acuerdos sobre I.T. fraudulentas en casos de enfermedad

común, quedando excluidos los casos de accidente laboral, enfermedad profesional y maternidad.

Dicha Comisión sólo conocerá de las bajas mencionadas en el primer párrafo que se produzcan por segunda vez en el año en curso, no teniéndose en cuenta a estos efectos la primera baja.

3.- Criterios a seguir.

a) Los miembros de la Comisión Evaluadora tendrán voz y voto, excepto el Médico de Empresa que tendrá voz pero no voto.

b) La Comisión se podrá convocar a petición de ambas partes o a petición de cualquiera de ellas.

c) Se efectuará una votación sobre todos los casos sometidos a conocimiento de la Comisión, adoptándose los acuerdos por mayoría.

Si no se produce acuerdo o pronunciamiento, el trabajador afectado percibirá el cien por cien de su sueldo.

d) Los acuerdos deberán adoptarse obligatoriamente antes del día 15 de cada mes, y se evaluarán las bajas producidas desde el día 15 del mes anterior.

e) Para que la Comisión pueda reunirse, habrá de entregarse previa y necesariamente a sus miembros el informe facultativo correspondiente.

f) En el caso de que se demuestre la baja fraudulenta, la Comisión sólo podrá determinar el tanto por ciento a deducir de las retribuciones del trabajador, que podrá oscilar entre el 0% y el 20%, sin perjuicio de la posible responsabilidad en que pueda incurrir el trabajador.

Esta Comisión se crea con la única voluntad de luchar contra el fraude en enfermedad común, no teniendo efectos ni facultades en otras determinaciones o sanciones vinculantes que existan.

Se establece un fondo con las cantidades que la empresa deje de abonar a los trabajadores, como consecuencia de la aplicación del baremo que se acompaña al final del presente artículo y que será tenido en cuenta por la Comisión al efecto. Este fondo se repartirá de la siguiente forma:

1.- Cuando el trabajador no sea sustituido, se repartirá el 50% del mismo entre los trabajadores del Departamento o Servicio afectado por la baja fraudulenta, en partes iguales.

2.- El 50% restante se utilizará para los asuntos sociales de carácter benéfico que la Comisión de Asuntos Sociales estimen convenientes.

La cantidad resultante de ambos repartos será abonada en el primer trimestre de cada año.

Cuadro de diagnosis.

Amigdalitis: 7-10 días.- Hipertensión arterial: 15-30 días.- Bronquitis: 10-15 días.- Infarto de miocardio: 90-9999 días.- Cataratas: 4 días.- Lumbalgia: 10-15 días.- Cistitis: 7-10 días.- Lumbociática: 10-15 días.- Colitis infecciosa: 5-10 días.- Lupus eritematoso: 90-9999 días.- Contusión: 15 días.- Minerva: 60 días.- Conjuntivitis infecciosa: 7-10.- Mononucleosis infecciosa: 30 días.- Coxartrosis: 30-90 días.- Neumonía: 30 días.- Chalación interno: 8 días.- Otitis externa: 10-15 días.- Derrame articular: 30-40 días.- Picadura de animal: 8 días.- Epístaxis: 10 días.- Poliartrosis: 30-90 días.- Escoliosis: 60-9999 días.- Quemadura 1^{er} Grado: 15 días.- Esguince: 20-30 días.- Quemadura 2^o y 3^{er} Grado: 20-30 días.- Exantema: 10 días.- Surmenage o Stress. 30-9999 días.- Extracción de uña: 10 días.- Sarampión: 10 días.- Fractura huesos nariz: 20 días.- Síndrome gripal: 7-10 días.- Fract. Lux. columna vert.: 90 días.- Sinusitis: 15 días.- Fracturas en general: 30-90 días.- Tortícolis: 7-10 días. Gastroenteritis: 10 días.- Traumatismo EESS: 30 días.- Hemoptisis: 15 días.- Traumatismo EEII: 30 días.- Hernia discal: 70-90 días.- Varicela: 10 días.- Hepatitis infecciosa. 90-9999 días.- Varices (tratamiento): 20 días.- Heridas (5 puntos): 10 días.- Vasectomía: 1 día.- Herpes toster: 20 días.- Vértigo: 20-30 días.

Constantes

	Constantes	Puntos
E	18-20	1
D	30-40	2
A	40-50	3
D	50-60	4
E	+ - 60	5
S		

RELACIÓN ENFERMEDAD/PUESTO DE TRABAJO

Nº	+ tiempo estipulado	5
D		
I		
A	- tiempo estipulado	1
S		
B		
A		
J	1ª Baja	3
A		
S	2ª Baja	2
A		
N	3ª Baja	1
O		

PORCENTAJE DE ABONOS

PUNTOS	- 20 DÍAS	+ 20 DÍAS
16	40%	25%
15 - 14	35%	21%
13 - 12	30%	18%
11 - 10	25%	15%
9 - 8	20%	12%
7	15%	9%
6	10%	6%
5	5%	3%
4	0%	0%

Artículo 25º.- Suspensión por I.T., maternidad, accidente laboral y enfermedad profesional.- En los casos de I.T. por enfermedad común, profesional, accidente laboral o maternidad de la mujer trabajadora, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social o Mutua Patronal hasta alcanzar el 100% del total de las retribuciones salariales y extrasalariales del presente convenio, al igual que si estuviera en activo, durante toda la vigencia de la I.T.

Durante el período de I.T. el trabajador estará obligado a acreditar su situación mediante la entrega de los correspondientes partes médicos de confirmación, teniendo para ello un plazo de 72 horas.

La empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador, en cualquier momento, ordenando un reconocimiento médico del mismo. La negativa injustificada del trabajador a dicho reconocimiento podrá determinar la suspensión de los derechos económicos establecidos en el presente artículo y, en su caso, en el anterior.

Con el fin de evitar que, debido a las particulares condiciones de su puesto de trabajo, se pueda acarrear riesgo para la salud de la trabajadora que se encuentre en estado de gestación, y siempre que ello resulte posible, la empresa procederá a efectuar los cambios de puesto de trabajo que sean necesarios al efecto.

Artículo 26º.- Suspensión por ingreso en Fuerzas Armadas.- Todos los trabajadores fijos en plantilla que ingresen en las Fuerzas Armadas, tendrán reservado su puesto de trabajo durante el tiempo que dure el mismo y dos meses más, contándose este tiempo, a efectos de antigüedad, como si estuviesen presentes en el Excmo. Ayuntamiento.

Artículo 27º.- Licencias retribuidas.- Conforme a lo acordado en el Acuerdo Corporación Funcionarios recientemente revisado quedan como sigue:

Los trabajadores/as del Excmo. Ayuntamiento de San Cristóbal de La Laguna tendrán derecho a los permisos y licencias siguientes:

a) 20 días naturales en caso de matrimonio, o formalización de situaciones de convivencia de hecho mediante la inscripción en el correspondiente registro de parejas, pudiendo obtener licencia no retribuida, previa solicitud de la misma, a partir de los citados veinte días, hasta un total de diez días más.

b) 7 días por fallecimiento de cónyuge, conviviente o hijos, ampliables a dos más si el óbito ocurriera fuera de la Isla.

c) 5 días por intervención quirúrgica o enfermedad grave del cónyuge, conviviente, padres o hijos; y por nacimiento y adopción, ampliables a dos más si ésta tiene lugar fuera de la Isla.

d) 5 días por fallecimiento de padres o hermanos, ampliables a dos más si el hecho sucede fuera de la Isla.

e) 2 días por fallecimiento o enfermedad grave de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a dos más si sucede fuera de la Isla.

f) 1 día por matrimonio de hijos o hermanos del trabajador/a, ampliable a uno más si es fuera de la Isla.

g) 2 días por traslado de domicilio.

h) Para participar en exámenes y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales para la obtención de un título académico o profesional, durante el día o los días de su celebración, debiendo justificar la asistencia a los mismos mediante la correspondiente certificación. La participación en pruebas selectivas de la propia corporación o sus organismos autónomos, dispensará de la prestación de servicios el día o los días de su celebración, siempre que tenga lugar dentro del horario de trabajo.

i) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal, siempre que no pueda realizarse fuera de las horas de trabajo.

j) En el caso de hospitalización de esposo/a, o conviviente e hijos, se concederá un permiso retribuido para visita durante las horas que los respectivos centros tengan establecidos para las mismas, siempre que éstas coincidan con la jornada laboral.

k) Se podrá disponer de hasta seis días al año de permiso para asuntos particulares/personales sin justificación. Con carácter general estos días no se acumularán a las vacaciones anuales retribuidas ni al turno de Navidad. Los trabajadores/as podrán distribuirlos a su conveniencia, previa autorización supeditada siempre a las necesidades del servicio y, en todo caso, siempre que quede garantizado que la unidad orgánica donde se presten los servicios asumirá, sin perjuicio a terceras personas o para la propia organización, los cometidos del trabajador/a a quien se haya autorizado su disfrute. Aquellos trabajadores/as que por razones de organización y necesidades del servicio no pudieran disponer a lo largo del año de los referidos días, habrán de disfrutarlos necesariamente dentro del mes siguiente excepción hecha del personal que presta servicios en las Tenencias de Alcaldía, a los que se amplía al período comprendido dentro del primer trimestre.

l) Las trabajadoras/es con un hijo menor de diez meses, tendrán derecho a un permiso de una hora diaria de ausencia del trabajo, previa justificación con la correspondiente certificación de nacimiento. Este período de tiempo podrá dividirse en dos fracciones de media hora cada una o sustituirse por una reducción de la jornada normal en una hora ininterrumpida. En los supuestos especiales debidamente acreditados, de im-

posibilidad de asistencia por la madre del menor, corresponderá este derecho al cónyuge trabajador/a.

m) Las trabajadoras durante el embarazo tendrán derecho al tiempo necesario para asistir a las clases de preparación al parto, cuando hayan de realizarse necesariamente dentro de la jornada de trabajo, previa acreditación de esta circunstancia, con justificación posterior de su asistencia.

n) Los trabajadores/as que ostenten la condición de representantes sindicales tendrán derecho a la concesión de licencia para acudir a cursos de formación, conferencias o congresos de carácter sindical, durante el tiempo de duración de los mismos previa comunicación de las centrales sindicales.

o) Aquellas otras reconocidas en la normativa vigente.

p) Por motivos distintos de los anteriormente indicados se solicitará por los interesados a la Alcaldía-Presidencia, que resolverá en cada caso concreto.

En los casos en que no sea posible la justificación previa por parte del trabajador/a, los permisos y licencias serán autorizados provisionalmente y, en el supuesto de que los hechos causantes de los mismos no sean debidamente acreditados en un plazo de diez días, se procederá a su denegación con la consiguiente deducción proporcional de retribuciones por los días no justificados por parte del trabajador afectado, independientemente de las posibles sanciones disciplinarias a que diera lugar.

Artículo 28º.- Licencias no retribuidas.- Todos los trabajadores tendrán derecho a 2 licencias especiales al año, sin derecho a retribución, de 10 días naturales cada una.

El ejercicio de este derecho no deberá entorpecer las justificadas necesidades del Excmo. Ayuntamiento en cuanto a su funcionalidad se refiere, teniendo preferencia para estas licencias aquellos trabajadores/as que tengan familiar enfermo a su cargo.

En cualquier caso, el Excmo. Ayuntamiento podrá requerir al peticionario que acredite la necesidad de la Licencia.

En casos especiales, y previa justificación de la necesidad, el Ayuntamiento podrá conceder una licencia sin sueldo de hasta 3 meses, no pudiendo repetirse dicha licencia hasta haber transcurrido un período mínimo de 2 años.

Capítulo V.- Tiempo de trabajo.

Artículo 29º.- Jornada de trabajo.- La jornada de trabajo será de 35 horas semanales que se distribuirán de lunes a viernes, con horario desde las 8,00 hasta las 15,00 horas para todos los servicios.

La jornada de trabajo para los colectivos de vigilantes para los días que no sean lectivos será desde las 8,00 hasta las 14,00 horas y para el colectivo de jardines desde las 7,00 hasta las 14,00 horas.

Durante los meses de julio, agosto y septiembre la jornada de trabajo se reducirá una hora diaria, constituyendo el horario de verano, que será desde las 8,00 hasta las 14,00 horas para todo el personal, excepto para el perteneciente al servicio de jardines, cuya jornada será desde las 7,00 hasta las 13,00 horas.

Jornadas de horario especial:

El lunes de Carnaval de 8,00 a 12,00 horas.

El miércoles de Carnaval de 9,00 a 14,00 horas.

El día 22 de mayo, festividad de Santa Rita de Casia, Patrona de los Funcionarios de Administración Local, permanecerán cerradas las oficinas públicas a excepción del Negociado de Registro General e Información que tendrá un horario de 9,00 a 13,00 horas. En el caso de coincidir con sábado o domingo, dicha festividad se trasladará al viernes anterior.

El día 27 de julio, día en que se conmemora la fundación de la ciudad de San Cristóbal de La Laguna, la jornada laboral será de 8,00 a 12,00 horas.

El 15 de septiembre, día posterior a la festividad del Stmo. Cristo de La Laguna, la jornada laboral será de 9,00 a 14,00 horas.

El 29 de septiembre, festividad de San Miguel Arcángel, la jornada laboral será de 8,00 a 12,00 horas.

Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las dependencias municipales, con excepción del Registro General e Información que se abrirán de 9,00 a 13,00 horas.

Respecto al personal de oficinas le será de aplicación lo previsto en el art. 4º del Acuerdo Corporación Funcionarios.

Artículo 30º.- Descanso semanal.- Todo el personal afectado por el presente convenio disfrutará de un descanso semanal de 2 días ininterrumpidos que, como regla general, comprenderá el día del sábado y el domingo.

Artículo 31º.- Descanso diario.- Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio que tengan jornada continuada, disfrutarán de un descanso diario intermedio de 30 minutos, período que se considerará como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos.

Artículo 32º.- Horas extraordinarias.- La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, no pudiendo exceder su número de ochenta al año, a efectos

de este cómputo no se tendrá en cuenta las horas trabajadas en los supuestos previstos en el art. 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El cálculo del valor de las horas extraordinarias se realizará en base al cociente que se obtenga de la operación de dividir que a continuación se indica:

Dividendo: retribuciones salariales totales anuales, incluidas en la tabla salarial del presente convenio, más antigüedad y pagas extraordinarias.

Divisor: número de horas efectivas de trabajo al año. En este sentido, se considerará como jornada de trabajo efectiva al año, 1.645 horas.

El cociente que resulte será incrementado con el 75% para las horas realizadas en días laborales, y con el 100% para las realizadas en domingos, días festivos o durante la noche.

En consonancia con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores solamente podrán realizarse mediante previa y fundamental la justificación para lo que, con arreglo al art. 27 de las Bases de Ejecución del Presupuesto necesita la previa autorización del Sr./a Alcalde/Alcaldesa debiendo de tratarse de horas que resulten estrictamente necesarias.

A dichos efectos por la Concejalía de Personal se remitirá circular a los Sres. Concejales-Delegados de Servicios, Personal Técnico, Encargado General, Encargados y Capataces recordándole la obligatoriedad en los casos de realización de horas extraordinarias de planificar las mismas y comunicarlo a la Sección de Personal con la antelación suficiente para que se instruya el expediente de autorización previa por el Sr./a Alcalde/Alcaldesa salvo, como es natural en los casos de calamidad, siniestro, etc.

Las horas extraordinarias como norma general deben ser abonadas en la hoja de salario correspondiente al mes siguiente al de su realización, computándose los meses a los solos efectos de este artículo del día 16 al 15 de cada mes. De modo excepcional y de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados podrán ser compensadas con tiempo libre sustitutorio.

Artículo 33º.- Vacaciones.

1.- Se establece un período anual de vacaciones retribuidas de 1 mes, o los días que correspondan en proporción al tiempo trabajado si éste fuera inferior a 1 año.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre de cada año, y se iniciarán en día laboral.

2.- Las vacaciones anuales, referidas a años naturales, podrán disfrutarse en un solo período o en dos de 15

días, a elección del trabajador, quedando condicionando su disfrute a las necesidades del servicio.

A este fin, los turnos de vacaciones deberán comenzar necesariamente los días 1 y 16 de cada mes.

3.- También podrán disfrutarse las vacaciones anuales en otros períodos diferentes al señalado anteriormente, previa petición del trabajador, siempre que queden salvaguardadas las necesidades del servicio.

4.- Para los servicios que por su naturaleza o por la peculiaridad de sus funciones requieran un Régimen Especial de Vacaciones, el Ayuntamiento, previo acuerdo con el Comité de Empresa, establecerá las excepciones oportunas al Régimen General de Vacaciones anuales fijando los turnos de permisos que resulten adecuados.

5.- El personal que presta sus servicios como Vigilante de Colegios, disfrutará sus vacaciones anuales entre los meses de julio y agosto de cada año y de forma rotativa, de tal manera que el trabajador/-a que un año las disfrute en julio, el siguiente las disfrutará en agosto, salvo acuerdo con el Ayuntamiento y aprobación del Comité de Empresa.

El personal que presta sus servicios como Guardamontes no podrá disfrutar de sus vacaciones anuales en los meses de julio, agosto y septiembre.

6.- El Ayuntamiento, con una antelación mínima de 15 días, entregará a cada trabajador que se disponga a iniciar el disfrute de las vacaciones, un parte en el que constarán las fechas de comienzo de las vacaciones y de reincorporación al trabajo, quedando los trabajadores obligados a exigir este justificante y a dar su conformidad al mismo.

7.- Las situaciones de I.T. durante el período de vacaciones interrumpirán su disfrute, en cuyo caso se aplicarán las siguientes normas:

a) Si la situación de I.T. rebasara el tiempo de vacaciones, la reincorporación a su puesto de trabajo tendrá carácter inmediato, quedándole reconocido al trabajador el derecho a disfrutar el tiempo de Vacaciones que haya permanecido en tal situación, pudiéndolas disfrutar una vez hayan terminado las vacaciones de todos los trabajadores de su mismo servicio.

b) Si la I.T. no rebasara el tiempo de vacaciones, el trabajador seguirá disfrutando el tiempo que le queda de la misma y se reincorporará a su puesto de trabajo en la fecha establecida, quedándole reconocido el tiempo interrumpido para ser disfrutado en las mismas condiciones del apartado anterior.

8.- El trabajador en situación de I.T. durante el período vacacional, deberá prestarse a los exámenes médicos domiciliarios que el Ayuntamiento le comunique con 24 horas de antelación. En los supuestos que no se prestare al citado examen, no será de aplicación para

este trabajador lo dispuesto en el apartado b) del artículo anterior y, por consiguiente, su calificativo oficial de I.T. no interrumpirá su período de vacaciones.

Para interrumpir el período de vacaciones por encontrarse el trabajador durante su disfrute en situación de I.T., es necesario que se presente el parte de baja correspondiente en el plazo de 72 horas.

9.- Con motivo de las fiestas de Navidad, el Ayuntamiento concederá al personal 7 días naturales de vacaciones retribuidas, que serán disfrutados por toda la plantilla en dos turnos, de tal manera que en su distribución se garantice en todo momento la cobertura de los servicios imprescindibles. A tales efectos, el Comité de Empresa participará en la elaboración de los mencionados turnos.

Capítulo VI.- Régimen disciplinario.

Artículo 34º.- Principio de legalidad.- No existirá sanción sin falta.

Ambas han de venir establecidas y anunciadas en el presente convenio Colectivo o en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 35º.- Informe de los Representantes de los Trabajadores.- No se podrá poner sanción alguna sin el informe previo, preceptivo y no vinculante del Comité de Empresa, salvo en los supuestos de falta leve y en las faltas de asistencia al trabajo sin justificación. La inobservancia de este requisito anula la sanción impuesta.

El Comité de Empresa deberá emitir informe en el plazo máximo de 3 días hábiles desde el momento de la recepción del escrito solicitando dicho informe.

Artículo 36º.- Limitación al poder disciplinario.- No se podrá imponer sanción que consista en la disminución o pérdida de la antigüedad o las vacaciones, en la inhabilitación definitiva para el ascenso o en multa de haber.

Artículo 37º.- Competencia sancionadora.- Los trabajadores sólo podrán ser sancionados por el Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento o la persona en quién delegue, cuando ello proceda en virtud de incumplimientos laborales y de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente convenio.

Artículo 38º.- Catálogo de faltas y sanciones.

A.- Faltas.

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

a) Se consideran faltas leves:

1.- 5 faltas de puntualidad sin causa justificada de hasta 15 minutos durante el período de 1 mes.

2.- La no-comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3.- La falta de aseo y limpieza personal.

4.- Faltar al trabajo 1 día al mes sin causa justificada.

5.- El descuido en la conservación de los locales y el material de trabajo.

b) Se considerarán faltas graves:

1.- Faltar al trabajo 2 días durante 1 mes sin causa justificada.

2.- La simulación de enfermedad o accidente.

3.- Cambiar, mirar o revolver armarios o ropa de los compañeros sin la debida autorización.

4.- Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros o inferiores.

5.- El abandono del trabajo sin causa justificada.

6.- La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

7.- La embriaguez o drogadicción durante el horario de trabajo.

8.- El acoso sexual.

9.- La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre y siempre que la falta anterior haya sido sancionada.

c) Se considerarán faltas muy graves:

1.- Faltar al trabajo más de 2 días al mes sin causa justificada.

2.- La indisciplina o desobediencia.

3.- Las ofensas verbales o físicas a cualquier miembro de la Corporación o a las personas que trabajan en el Ayuntamiento, así como a los familiares que convivan con ellos.

4.- La transgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

5.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.

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

7.- La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, siempre que la falta anterior haya sido sancionada.

B.- Sanciones.

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

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal o escrita.

b) Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 10 días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 8 a 30 días.

- Inhabilitación para el ascenso por un período de 1 a 3 años.

- Despido.

Artículo 39º.- Procedimiento sancionador.- En el supuesto de faltas leves se seguirá el siguiente procedimiento:

- Una vez comunicada la falta a la Sección de Personal, dentro de un plazo de 3 días hábiles, contados a partir de la fecha de recepción en dicha Sección de la comunicación, se dará audiencia al trabajador.

- Oído éste se procederá a la imposición de la sanción correspondiente si a ello hubiera lugar.

Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario cuya iniciación se comunicará al Comité de Empresa y al interesado.

Dicho expediente llevará la siguiente tramitación:

1.- Se iniciará de oficio, por acuerdo del órgano competente, o como consecuencia de denuncia.

En el acto por el que se resuelva la incoación del procedimiento disciplinario se nombrará al Instructor y Secretario del mismo, notificándose tanto al trabajador como al Comité de Empresa y, en su caso, al denunciante.

2.- El Instructor procederá a recibir declaración al presunto inculpado y a evacuar cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación o denuncia que motivó la incoación del expediente y de lo que el trabajador hubiere alegado en su declaración y, a la vista de las actuaciones practicadas, formulará el correspondiente

Pliego de Cargos en el que figurarán los hechos imputados, la falta presuntamente cometida y la propuesta de sanción que considere aplicable al caso.

3.- El Pliego de Cargos se notificará al inculpado, concediéndole un plazo de 10 días para que pueda contestarlo con las alegaciones que considere convenientes a su defensa, pudiendo asimismo aportar cuantos documentos considere de interés para su defensa.

4.- Contestado el Pliego o transcurrido el plazo sin que se haya hecho, se procederá a dictar la resolución que pone fin al procedimiento disciplinario, que deberá adoptarse en el plazo de 10 días.

La resolución habrá de ser motivada y en ella no se podrán aceptar hechos distintos de los que sirvieron de base al Pliego de Cargos y a la propuesta de resolución, sin perjuicio de la distinta valoración jurídica.

La resolución deberá ser notificada al inculpado con expresión del recurso o recursos que quepan contra la misma, el órgano ante el que han de presentarse y el plazo para la interposición.

5.- Las sanciones disciplinarias se ejecutarán según los términos de la resolución en que se impongan y en el plazo máximo de 15 días, salvo que por causa justificada se establezca otro distinto en dicha resolución.

Para lo no previsto expresamente en este convenio, se estará a lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado.

Artículo 40º.- Prescripción.- Las faltas leves, tanto las establecidas en este convenio como las tipificadas legal o reglamentariamente, prescribirán a los 10 días contados de su realización y, por lo tanto, no podrán ser sancionadas ni tenidas en cuenta a efectos de reincidencia.

Las faltas graves, tanto las convencionalmente establecidas como las tipificadas legal o reglamentariamente, prescribirán a los 20 días de su comisión y, por tanto, no podrán ser sancionadas ni tenidas en cuenta a efectos de reincidencia.

Las faltas muy graves, tanto las convencionalmente establecidas como las tipificadas legal o reglamentariamente, prescribirán a los 60 días y, por tanto, no podrán ser sancionadas ni tenidas en cuenta a efectos de reincidencia.

Capítulo VII.- Seguridad e higiene.

Artículo 41º.- Obligaciones de los trabajadores y del Ayuntamiento.- De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, el personal laboral tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y su salud en el trabajo, por lo tanto se hace necesario adoptar las acciones precisas

para que, en cumplimiento de dicha Ley, se establezca un Plan de Prevención de Riesgos que se concrete en:

a) Pactar el diseño, contenidos y funciones de una unidad administrativa (negociado) de Prevención de Riesgos Laborales, de acuerdo con lo previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y en el R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, al objeto de que se inicie su actividad en el cuarto trimestre de 2001.

b) La puesta en práctica de las acciones necesarias para evaluar las condiciones de cada uno de los puestos de trabajo, para identificar y evitar los riesgos y evaluar los que no puedan evitarse, culminando en la elaboración, con la participación de los sindicatos en un plan de Riesgos Laborales, cuya elaboración se iniciará en el primer trimestre de 2002.

c) La formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva de los delegados de prevención, así como a todo el personal al que proceda conforme a lo que resulte del mapa de riesgos laborales.

Artículo 42º.- Comité de Seguridad e Higiene.- De conformidad con el reglamento interno negociado con la representación sindical y aprobado por el Excmo. Ayuntamiento Pleno en la sesión celebrada el 14 de diciembre de 2001:

1.- Composición:

El Comité de Seguridad y Salud estará compuesto de la siguiente forma:

a) De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 35.2 y 38.2 de la Ley 31/1995, el Comité estará compuesto por:

- Cuatro Delegados de Prevención, dos representantes del personal funcionario, designados por la Junta de Personal, y dos del personal laboral, designados por el Comité de Empresa.

- Cuatro representantes de la Administración.

La representación de la Administración estará compuesta por:

- Presidente. Será la Alcaldesa-Presidenta o la Concejala Delegada de Personal.

- Tres vocales.

El Comité se verá asistido por un Secretario, que será designado por la Presidencia de entre el personal que preste servicios en esta Administración, con formación jurídica-preventiva. La Secretaría se constituye como órgano de asesoramiento y de fe pública, pudiendo actuar con voz pero sin voto.

b) Participarán en el Comité, con voz pero sin voto, los cuatro representantes sindicales designados como suplentes de los Delegados de Prevención.

c) A propuesta de alguna de las partes podrán participar, puntualmente, con voz y sin voto, trabajadores, técnicos u otras personas cuya información se estime necesaria respecto a cuestiones concretas a debatir, por su cargo, cualificación o información con la que cuenten.

2.- Funciones:

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá para la aprobación de medidas relativas a la seguridad e higiene en el trabajo:

1.- Reuniones ordinarias: el Comité celebrará cuatro reuniones ordinarias al año, con periodicidad trimestral, los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.

Se elaborará un calendario anual, con el fin de que los miembros puedan planificar su trabajo de manera que no interfiera con sus responsabilidades preventivas.

2.- Reuniones extraordinarias : cualquiera de las partes puede solicitar al Presidente la convocatoria de una reunión extraordinaria, según lo dispuesto en el artículo 38.3 de la Ley 31/1995. En la solicitud debe constar el motivo y el orden del día, y se celebrará en un plazo máximo de noventa y seis horas.

3.- Reuniones extraordinarias urgentes: en caso de accidente grave, muy grave o mortal, se convocará reunión extraordinaria urgente, a celebrar en el plazo máximo de 24 horas. El orden del día tendrá un punto único: análisis e investigación del accidente y medidas urgentes a adoptar.

La reunión extraordinaria por este motivo no podrá ser aplazada bajo ningún concepto.

3.- Facultades:

1.- El Comité tendrá las competencias y facultades previstas en el artículo 39 de la Ley 31/1995. Explícitamente, el Comité tendrá conocimiento, antes de que se haya producido, de cualquier modificación de las condiciones o métodos de trabajo, nuevas tecnologías, adquisición de máquinas, herramientas, productos químicos y equipos de trabajo, habilitación y uso de nuevos lugares de trabajo, cambios en la organización del mismo, nuevas contrataciones, incorporación de trabajadores temporales y cuantas circunstancias puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores.

2.- Los Delegados de Prevención tendrán las competencias y facultades previstas en el artículo 36 de la Ley 31/1995.

3.- En cuanto a garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención, se estará a lo dispuesto en

el artículo 37 de la Ley 31/1995 y, en su caso, en cuanto al crédito horario, a lo que se establezca en Convenio Colectivo y Acuerdo Corporación-Funcionarios.

4.- Los representantes de la Administración, en cumplimiento de sus funciones, tendrán las mismas competencias, facultades, derechos y garantías que la Ley 31/1995 otorga a los Delegados de Prevención, con excepción expresa del crédito horario.

Artículo 43º.- Comité de Empresa.- El Comité de Empresa controlará el servicio de Seguridad y Salud Laboral a los fines de total cumplimiento de las medidas adoptadas en esta materia y de todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador sobre los cuales se haya adoptado acuerdo por parte del Ayuntamiento.

Artículo 44º.- Prevención del Absentismo por enfermedad.- El Ayuntamiento queda obligado a establecer revisiones médicas para todos los trabajadores a los efectos de este convenio. En el caso específico del personal femenino, se incluirá el reconocimiento ginecológico.

Estas revisiones se efectuarán entre los meses de junio y diciembre de cada año, debiendo avisarse a los trabajadores con una antelación mínima de 1 semana a la fecha en que la misma se verificará.

En el caso de incumplimiento de esta obligación por parte del Ayuntamiento, éste quedará obligado a abonar la factura que el trabajador le presente en concepto de la revisión médica que por su cuenta se hubiera realizado, siempre que ésta haya sido efectuada en el Gabinete de Seguridad Salud en el Trabajo.

Artículo 45º.- Comunicaciones entre el Ayuntamiento y el Comité de Seguridad y Salud Laboral.- El Ayuntamiento contestará por escrito, en un plazo de 15 días, todas las peticiones que relacionadas con la materia le efectúe el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 46º.- Ropa de trabajo.- Con independencia de las prendas de protección necesarias a juicio del Comité de Seguridad y Salud Laboral, el Ayuntamiento facilitará anualmente al personal que a continuación se determina las siguientes prendas:

a) Personal adscrito al Servicio de Vías y Obras.

1.- Conservación de edificios públicos:

- 3 chaquetillas.

- 3 pantalones.

- 3 camisas.

- 2 pares de botas homologadas por el Comité de Seguridad e Higiene.

2.- Conservación de vías públicas.

- 3 monos de trabajo.

- 2 pares de botas de agua.

- 2 pares de botas apropiadas para ejecutar su cometido.

- Guantes.

b) Personal adscrito al Parque Móvil.

- 3 chaquetillas.

- 3 camisas.

- 3 pantalones.

- 2 pares de botas homologadas por el Comité de Seguridad e Higiene.

c) Personal adscrito al Servicio de Mercados.

- 3 pantalones.

- 3 camisas.

- 3 saharianas.

- 2 pares de calzado adecuado.

d) Personal adscrito al Servicio de Portería o Vigilancia de edificios públicos.

- 2 uniformes completos compuestos por chaqueta, pantalón, camisa y calzado (2 pares).

- 1 mono de trabajo.

e) Personal adscrito al Servicio de Piscinas.

- 3 camisas.

- 2 pantalones cortos.

- 2 pantalones largos.

- 1 mono de trabajo.

- 1 par de botas de agua.

- 2 pares de calzado adecuado.

f) Personal adscrito al Servicio de Cementerios.

- 3 pantalones.

- 3 camisas.

- 3 saharianas.

- 2 pares de calzado adecuado.
- 1 traje de agua.
- 2 mascarillas homologadas.
- 4 pares de guantes.

g) Personal adscrito al Servicio de Jardinería y Montes.

1.- Jardinería:

- 2 pantalones.
- 2 camisas.
- 2 saharianas.
- 2 trajes de agua.
- 2 pares de calzado adecuado.
- 1 par de botas de agua.

2.- Montes:

- 2 gorras montañeras.
- 3 pantalones.
- 3 camisas.
- 1 par de botas.
- 1 corbata.
- 1 sahariana.
- 1 gabardina de Invierno.

Todo el personal queda obligado a la utilización de las prendas de trabajo asignadas en el lugar en que preste servicios durante la jornada laboral. El uso de las mismas en tareas ajenas al Ayuntamiento o fuera de la jornada de trabajo podrá ser sancionada como falta leve.

Para el Servicio de Guardamontes se dotará al vehículo todo-terreno de que se disponga del siguiente material:

- Prismáticos.
- 1 emisora.
- 1 botiquín.
- 50 metros de sogas.
- 2 azadas.
- 2 picos.

- 2 hachas.
- 2 rastrillos.
- 2 palas.
- 2 extintores de agua.
- 2 paletas de goma contra incendios.

La solicitud del cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo será motivo de reunión urgente y extraordinaria del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 47º.- Duchas guardarropas.- En los centros de trabajo fijos, el Ayuntamiento pondrá a disposición de los trabajadores un local adecuado para el aseo después de la jornada de trabajo, que estará dotado de ducha, agua corriente y armarios o taquillas donde puedan dejar con seguridad sus prendas personales y de trabajo.

Capítulo VIII.- Retribuciones.

Artículo 48º.- Salario base.- Es la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo.

El salario base de las categorías profesionales que componen cada grupo se detalla en la tabla salarial anexa al presente Convenio Colectivo.

Artículo 49º.- Complemento Personal de Antigüedad.- Con arreglo al principio de promoción en la empresa, todos los trabajadores integrados en la plantilla del Ayuntamiento de La Laguna tendrán derecho a un complemento salarial de antigüedad, que se regirá por los siguientes principios:

1.- Cuantía:

La cantidad a abonar por el indicado concepto será la resultante de aplicar al salario base vigente para cada categoría profesional los porcentajes siguientes:

a) 2% para cada uno de los 10 primeros años de servicio en el Ayuntamiento.

b) 1% por los siguientes años de permanencia en la referida plantilla, con el límite de edad de 65 años.

La acumulación de los incrementos de antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 10% a los 5 años, del 25% a los 15 años, del 40% a los 20 años ni del 60% como máximo a los 25 años.

Los incrementos se calcularán sobre el salario base y se entienden sin perjuicio de los derechos adquiridos o en trance de adquisición en el tramo temporal correspondiente.

2.- Devengo:

El complemento salarial de antigüedad comenzará a devengarse a partir del mes siguiente a aquél en que se cumpla el período anual de contratación, cualquiera que sea la categoría profesional del trabajador y la forma de contrato.

Artículo 50º.- Complemento salarial por toxicidad, penosidad y peligrosidad.- Todo el personal afectado por el presente convenio, con la excepción del comprendido dentro de las categorías profesionales incluidas en los grupos 1, 2, 3 y 4 percibirá mensualmente por este concepto la cantidad que se fija en la tabla salarial.

En este complemento se incluyen los supuestos de trabajadores/as que realmente realicen trabajos tóxicos, penosos y/o peligrosos, por lo tanto no caben efectos acumulativos, entendiéndose que el referido complemento salarial se ha generalizado a todos los trabajadores/as con la excepción ya señalada.

Aquellos trabajadores/as que realicen trabajos a más de tres metros de altura, de conformidad con las previsiones de la Ley de Riesgos Laborales, previo informe de sus respectivos jefes acreditativos de éstas contingencias se les duplicará la cantidad que perciban por el concepto de peligrosidad.

Artículo 51º.- Complemento salarial por especial responsabilidad.- El personal comprendido dentro de las categorías profesionales incluidas en los grupos 1, 2, 3 y 4, percibirá mensualmente por este concepto la cantidad que se fija en la tabla salarial.

Artículo 52º.- Complemento salarial por nocturnidad.- Todo el personal que desarrolle las tareas propias de su contrato de trabajo entre las 22,00 y 6,00 horas del día siguiente, así como aquél cuyo horario de trabajo no coincida con lo estipulado en su contrato de trabajo o no sea propio de su categoría profesional, percibirá un complemento salarial por nocturnidad, cuya cuantía será la que resulte de aplicar el 30% sobre el salario base. Se abonará únicamente cuando se efectúe el trabajo durante el período horario citado y por cada día efectivamente trabajado.

Este complemento podrá ser compensado con una reducción de la jornada laboral.

Respecto al personal que presta sus servicios en la retirada de vehículos de la vía pública (grúa) en turno de noche cobrará el mismo de manera proporcional al tiempo trabajado, para lo que, por la Jefatura de la Policía se remitirá mensualmente a la Sección de Personal, Unidad de Nóminas, los listados certificados del personal, días y horas nocturnas que han realizado éste servicio.

Artículo 53º.- Complemento salarial por asistencia al trabajo.- Para luchar contra el absentismo laboral, las partes acuerdan incentivar la asistencia permanente

al trabajo reconociendo a los trabajadores afectados por el presente convenio el derecho a percibir, mensualmente, la cantidad que se indica en la tabla de salarios anexa a este convenio en concepto de complemento salarial por asistencia al trabajo.

Cualquier falta de asistencia al trabajo sin justificar, ocasionará la pérdida del citado complemento en la parte proporcional a los días no trabajados, sin perjuicio de que cuando el trabajador falte injustificadamente al trabajo, repercuta en el total del sueldo.

Artículo 54º.- Complementos salariales de vencimiento superior al mes.- Los trabajadores incluidos en el ámbito del presente convenio percibirán, anualmente, cuatro gratificaciones extraordinarias bajo los siguientes conceptos:

1.- Cuantía:

Será la resultante de la suma del salario base correspondiente a la categoría profesional y el complemento de antigüedad que ostente el trabajador, individualmente considerado.

2.- Denominación y fecha de pago:

Las gratificaciones se denominarán, cada una de ellas, con relación al mes o época en que se produzca la obligación de su pago. Por lo tanto, se establece lo siguiente:

a) El 28 de febrero se abonará la “paga extraordinaria de febrero”.

b) El 31 de mayo se abonará la “paga extraordinaria de mayo”.

c) El 31 de agosto se abonará la “paga extraordinaria de verano”.

d) El 30 de noviembre se abonará la “paga extraordinaria de Navidad”.

3.- Devengo:

El período de devengo de las anteriores pagas es el siguiente:

a) Paga extraordinaria de febrero: del 1 de marzo del año anterior al 28 de febrero del año en que corresponda el pago.

b) Paga extraordinaria de mayo: del 1 de junio del año anterior al 31 de mayo del año en que corresponda el pago.

c) Paga extraordinaria de verano: del 1 de septiembre del año anterior al 31 de agosto del año en que corresponda el pago.

d) Paga extraordinaria de Navidad: del 1 de diciembre del año anterior al 30 de noviembre del año en que corresponda el pago.

El personal que ingrese o cese en la relación nominal del personal de este Ayuntamiento en el transcurso de los períodos anuales antes citados, tendrá derecho a percibir la parte proporcional de las respectivas gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores que durante el período anual hayan causado baja por accidente de trabajo y, por ello, se declaren afectos a la situación de I.L.T., mantendrán el derecho a percibir en su totalidad las indicadas gratificaciones extraordinarias.

Artículo 54 bis.- Productividad.- Hasta tanto no se determinen y establezcan los criterios objetivos técnicos para su valoración, en el marco de la aprobación de puestos de trabajo el complemento de productividad, destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeñe su trabajo no será objeto de modificación alguna.

Artículo 55º.- Percepciones económicas extrasalariales.

Plus de transporte.

Como compensación global de los gastos que el personal afronta para acudir desde su domicilio a su puesto de trabajo, y desde éste a su domicilio, y dada la dificultad que entraña el cálculo objetivo de los mismos así como su justificación, se fija una cantidad mensual que se refleja en las tablas salariales anexas, a abonar a todos los trabajadores en concepto de plus de transporte.

Dado que este plus se aplica a la totalidad del personal, con las excepciones que a continuación se expresan ha de entenderse que por dicho concepto sólo se percibirá la cantidad pactada.

Los grupos o categorías profesionales del actual convenio, artículo 11, que no están equiparados con el personal funcionario a excepción del subgrupo 3.1 Analistas, dejarán de percibir éste plus y su cuantía pasará a incrementar su salario base.

Bolsa de vacaciones.

Se fija la cantidad de 70.000 pesetas en concepto de bolsa de vacaciones, que será abonada a todo el personal que se encuentre prestando sus servicios a esta Corporación y le sea de aplicación el presente convenio con la nómina del mes de julio. Esta cuantía será proporcional al tiempo trabajado en el período anual que corresponda.

La cuantía de la bolsa de vacaciones se incrementará anualmente de acuerdo con el porcentaje previsto en

la Ley de Presupuestos Generales del Estado, y en todo caso, será igual a la que se acuerde para los funcionarios.

Dietas.

Cuando los trabajadores, fuera del servicio normal previsto, tengan que realizar trabajos que le obliguen a pernoctar o a realizar comidas fuera de su domicilio, percibirán las cantidades que correspondan, conforme al grupo o categoría profesional que ostenten, aplicándose por analogía las que están determinadas en el Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo.

Capítulo IX.- Mejoras sociales.

Artículo 56º.- Ayudas al estudio.- Se aplicará al personal laboral sujeto a éste convenio el reglamento elaborado y negociado en el Acuerdo Corporación Funcionarios y que se incorpora al presente convenio como anexo nº 3.

Artículo 57º.- Ayudas Económicas.- Se aplicará al personal laboral sujeto a éste convenio lo negociado en el Acuerdo Corporación Funcionarios, en consecuencia tendrán las siguientes prestaciones sociales:

Tendrán derecho a las prestaciones sociales recogidas en los apartados siguientes los trabajadores/as y los jubilados, además de su esposo o esposa, conviviente e hijos.

En caso de fallecimiento del trabajador/a, conservarán el derecho a percibir las prestaciones sociales aquí recogidas, en todo caso el viudo/a, conviviente y los hijos/as de éste mientras se mantenga la convivencia”.

a) Gastos odontológicos:

Se tendrá una ayuda del 100% del importe de las facturas presentadas por tratamientos odontológicos, o por los conceptos que figuran en la siguiente tabla o equivalente con un tope de 60.000 pesetas.

Facturas; en las que deberá constar: datos identificativos del profesional, incluido N.I.F./C.I.F., y del paciente; número de factura, tratamiento realizado, lugar, fecha y firma.

Análisis clínicos:

Examen profesional.

Radiografía intrabucal.

Ortopantomografía.

Profilaxis dental y fluorizaciones:

Aplicación tópica de flúor (por sesión).

Sellado de puntos y fisuras (por diente).

Restauraciones:	Incrustaciones metálicas.
Amalgamas simples.	Incrustaciones cerámica.
Amalgamas completas.	Corona metal-porcelana.
Composite simple.	Puente Maryland 3 piezas.
Composite complejo.	Muñón metálico colado sobre espiga.
Postes intrarradiculares.	Attaches de precisión (cada uno).
Reconstrucción de muñones.	Oclusión:
Endodoncia:	Análisis oclusal y montaje en articulador.
Tratamiento uniradicular.	Tachado selectivo.
Tratamiento birradicular.	Férula de descarga oclusal.
Tratamiento multiradicular.	
Cirugía Periapical.	Cirugía:
	Extracción dentaria.
Periodoncia:	Extracción compleja.
Examen y diagnóstico periodontal.	Dientes incluidos (odontosección y/o osteotomía).
Profilaxis periodontal.	Frenectomía.
Raspaje y alisado (por cuadrante).	Quistectomía.
Gingivectomía (por diente).	Ortodoncia:
Cirugía periodontal a colgajo (por sector).	Estudio, diagnóstico y plan de tratamiento.
Cirugía mucogingival.	Aparatología fija multibanda (al mes).
Cirugía a colgajo con membrana.	Entrada comienzo al tratamiento.
Prótesis movable:	b) Gastos oftalmológicos.
Completa (superior o inferior).	En los casos de prescripción facultativa de lentes para gafas, o lentes de contacto, la corporación prestará una ayuda económica del 100% del importe de la factura, hasta un tope máximo de 40.000 pesetas.
Parcial acrílico (superior o inferior) por pieza.	No podrá solicitarse nueva subvención para adquisición de monturas para la misma persona (funcionario/beneficiario) hasta transcurridos dos años desde que se obtuviera la última.
PPR metálicas estructura.	
PPR metálicas por pieza o gancho.	
Rebasados.	
Composturas.	c) Gastos ortopédicos.
Prótesis fija:	En los casos de prescripción facultativa acreditada de prótesis u órtesis, aparatos ortopédicos y similares, así como el instrumental necesario para el tratamiento y control personal de determinadas enfermedades: diabetes, hemofilia, y afecciones alérgicas y renales, la Corporación abonará la totalidad de su importe, con un tope máximo de 20.000 pesetas.
Corona acrílica.	
Corona Jacket porcelana.	
Carillas de porcelanas.	

d) Ayuda para minusválidos o disminuidos.

Abono del 100% del gasto para vehículos de discapacitados y audífonos.

La corporación establece una prestación de 40.000 ptas. mensuales para el personal que tenga a su cargo, cónyuge, conviviente y/o hijos minusválidos o disminuidos, o familiares hasta el primer grado, que convivan y dependan del trabajador/a siempre que éstos no perciban por el mismo concepto, ingresos procedentes del trabajo personal o cualquier otra ayuda. Las minusvalías tendrán que ser como mínimo del 33%.

Asimismo, a los funcionarios y beneficiarios, conforme a su cartilla de asistencia sanitaria que por motivos de enfermedad se tengan que desplazar fuera de la Isla (previa prescripción facultativa), el Ayuntamiento le abonará la cantidad de 8.000 pts./día por acompañante, como complemento a la ayuda que otorga la Seguridad Social en estos casos. La misma cantidad diaria se abonará al enfermo, excluyéndose los días de hospitalización.

e) No tendrá consideración de ayuda las roturas de gafas, cristales, prótesis, etc., que se produzcan como consecuencia de accidentes de trabajo o debido a la realización de trabajos encomendados, abonando el Ayuntamiento la totalidad del importe debiendo quedar debidamente acreditado y constatado que estos daños son consecuencia de las contingencias anteriormente reseñadas debiendo informar al respecto sobre éstos particulares los respectivos jefes.

El importe establecido en el presente acuerdo para todas y cada una de las ayudas económicas relacionadas será objeto del incremento anual del I.P.C.

Artículo 58º.- Jubilación.- Será igualmente de aplicación al personal sujeto a éste convenio lo acordado en el Acuerdo Corporación Funcionarios:

1) Premio por jubilación anticipada.- Los trabajadores/as, cuando reúnan los requisitos exigidos por el Régimen General de la Seguridad Social, podrán solicitar, al órgano competente del I.N.S.S., la jubilación voluntaria incentivada, y en el caso de ser declarada tendrá derecho a percibir del Ayuntamiento, una indemnización en las cuantías de las mensualidades que seguidamente se indican:

1 año antes de la jubilación forzosa: 8 mensualidades íntegras.

2 años antes de la jubilación forzosa: 10 mensualidades íntegras.

3 años antes de la jubilación forzosa: 12 mensualidades íntegras.

4 años antes de la jubilación forzosa: 14 mensualidades íntegras.

5 años antes de la jubilación forzosa: 18 mensualidades íntegras.

2) Ayuda por jubilación forzosa.- Todos los trabajadores/as del Ayuntamiento de La Laguna percibirán en el momento de producirse su jubilación forzosa seis mensualidades íntegras, incluidos todos los conceptos salariales por los primeros quince años de servicios y una mensualidad más por cada período de cinco años que exceda de los quince de referencia, así como la parte proporcional que corresponda por la fracción de tiempo inferior a cinco años.

Las anteriores prestaciones serán revisables a los dos años, previa oportuna denuncia.

Artículo 59º.- Premio a la permanencia.- Los trabajadores/as que hayan realizado veinte años o más de servicios percibirán una paga extra más en el mes de marzo de cada año.

El primer abono de éste premio de permanencia se efectuará en la nómina del mes en que se cumpla y a continuación para los años sucesivos en el mes de marzo.

En el caso de que se produzca la jubilación antes de percibir el abono de dicha paga, el trabajador/a percibirá la parte proporcional de la misma.

Artículo 59º bis.- Plan de pensiones.- El Ayuntamiento estudiará la posibilidad de creación de un plan de pensiones, encuadrado en la modalidad de sistema de empleo estableciéndose como promotor del plan el propio Ayuntamiento y como partícipes todo el personal, con al menos dos años de antigüedad, que manifiesten su voluntad de integrarse en el mismo.

Artículo 60º.- Seguros de Vida e Incapacidad Laboral.- El Excelentísimo Ayuntamiento mantendrá concertado y a su costa, un seguro colectivo de vida para sus trabajadores que garantice a la persona o personas por éstos asignadas en la correspondiente póliza, un capital de 2.000.000 de pesetas (dos millones de pesetas), en caso de fallecimiento por cualquier causa. Idéntico capital se garantizará, por una sola vez, en caso de declararse una incapacidad que determine la imposibilidad de trabajar en su puesto habitual.

El Ayuntamiento está obligado a entregar a cada trabajador copia de los seguros concertados en el primer trimestre del año.

Los seguros a que se hace referencia en este artículo, se vincula a la permanencia del asegurado al servicio del Ayuntamiento. El cese del mismo por cualquier motivo, dará origen a la baja del trabajador de la póliza del seguro sin que, por tanto, el mismo conserve derecho alguno a percibir el importe del capital en su día garantizado.

Todo esto se entiende sin perjuicio de que el Ayuntamiento se reasegure.

Artículo 61º.- Préstamos.- Se aplicará al Personal Laboral sujeto a este convenio el reglamento que al efecto se elabore conjuntamente con los funcionarios.

Artículo 62º.- Ayudas asistenciales.- A los trabajadores que tengan hijos deficientes psíquicos o físicos y que perciban por ello prestaciones de la Seguridad Social les será abonada, con independencia de las mismas, una ayuda por parte del Excelentísimo Ayuntamiento cuya cuantía mensual será de 7.000 pesetas.

Artículo 63º.- Comisión de Asuntos Sociales.- Para el seguimiento y aplicación de las mejoras sociales establecidas en el presente convenio, se crea la Comisión de Asuntos Sociales que tendrá composición paritaria de 3 miembros representantes del Ayuntamiento y 4 representantes de los trabajadores designados por el Comité de Empresa y la Junta de Personal.

Tomará sus decisiones por mayoría simple reuniéndose con carácter ordinario cuando la acumulación de asuntos así lo requiera, a petición de cualquiera de las partes.

Serán materias de seguimiento por parte de la Comisión de Asuntos Sociales las siguientes:

- Ayuda escolar.
- Ayudas económicas.
- Préstamos.
- Ayuda familiar por fallecimiento de los trabajadores hijos.
- Seguro colectivo de vida y accidente.

Capítulo X.- Derechos y garantías sindicales.

Artículo 64º.

1.- El Excelentísimo Ayuntamiento considera a los sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones con los trabajadores.

2.- Respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, no pudiendo sujetarse el empleo de un trabajador a su afiliación sindical o a la renuncia de la misma.

3.- No se podrá despedir a ningún trabajador, ni perjudicarle de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

4.- El Excelentísimo Ayuntamiento reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a

celebrar reuniones, recaudar cuotas o distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal en los servicios municipales.

Asimismo, el sindicato podrá remitir informaciones y publicaciones al Ayuntamiento, a fin de que éstas sean distribuidas fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo de los servicios municipales.

Artículo 65º.- Los trabajadores a los que afecta este convenio, tendrán derecho a celebrar asambleas o reuniones que tendrán lugar en el interior de los locales del Ayuntamiento, sujetándose a las siguientes normas:

a) Ámbito de reunión:

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

Este derecho se ejercerá a propuesta del Comité de Empresa o Sección Sindical constituida.

b) Las reuniones o asambleas se podrán realizar dentro de la jornada laboral, sin que en ningún caso supere 20 horas al año, siendo además estas horas retribuidas. En el supuesto de que se celebren fuera de la jornada de trabajo no existirá límite alguno de horas.

c) Habrá de comunicarse al Ayuntamiento con una antelación de 48 horas, cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo y afecte al personal de diversos servicios o grupos profesionales y de 24 horas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo y afecte sólo a los trabajadores de un servicio.

Artículo 66º.- A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales que ostenten más del 15% de representatividad en el colectivo de trabajadores, se descontará por el Ayuntamiento en la nómina mensual de los mismos, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá al Ayuntamiento un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente a la que ha de ser transferida la correspondiente cantidad.

El Ayuntamiento efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación contraria del trabajador, siempre y cuando éste tuviese saldo suficiente para ello, entregando copia de la transferencia a la representación sindical de que se trate.

Artículo 67º.- Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconocen a los representantes de los trabajadores las siguientes funciones:

a) Ser informados por el Ayuntamiento.

1.- De las reuniones de la Comisión Informativa de Personal, remitiéndose acta de las mismas, a los representantes legales de los trabajadores puntualmente, es decir, tan pronto se levante y apruebe.

2.- Con carácter previo a su ejecución por el Ayuntamiento, se les dará traslado de los expedientes relativos a reestructuraciones de plantilla, ceses definitivos o temporales en la prestación de servicios municipales, incremento del número de servicios municipales, reducciones de jornada, traslado total o parcial de la sede o domicilio del Ayuntamiento y sobre los planes de formación profesional que el mismo establezca, con el fin de que se emita informe previo en el plazo de 48 horas.

- En función de la materia que se trate:

1.- Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2.- Sobre la modificación del estatus jurídico en la prestación de los servicios municipales.

3.- Sobre el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente use, para lo cual facilitará al Comité de Empresa los mismos. En este sentido se acuerda que el Comité de Empresa está legitimado para efectuar las reclamaciones oportunas ante el Ayuntamiento y, en su caso, la Autoridad Laboral competente.

- Sobre las sanciones a imponer por faltas graves o muy graves.

En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ingresos, ceses y ascensos.

En general serán consultados e informados sobre todos aquellos temas de interés para sus representados.

b) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

1.- Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto a los pactos, condiciones o usos en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante el Ayuntamiento y los organismos o tribunales competentes.

2.- La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación que establezca el Ayuntamiento.

3.- Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo.

c) Participar como reglamentariamente se determine, conjuntamente con la Comisión de Asuntos Sociales, en la gestión de obras sociales establecidas en el Ayuntamiento en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

d) Colaborar con el Ayuntamiento para la consecución del cumplimiento de la efectividad de los servicios municipales.

e) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal para ejercer acciones administrativas o judiciales.

f) El Comité de Empresa observará sigilo profesional en todo lo referente a los párrafos 1 y 2 del apartado a), aún después de dejar de ostentar su representación y en especial en todas aquellas materias sobre las que el Ayuntamiento señale expresamente el carácter de reservado.

g) El Comité de Empresa velará no sólo por que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente, sino también en los principios de no discriminación, igualdad en el sexo y fomento de una política racional de empleo.

Artículo 68º.- Los miembros del Comité de Empresa, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54º del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 69º.- El Comité de Empresa y las secciones sindicales constituidas, podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de los centros en las materias

propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento de los servicios municipales, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente al Ayuntamiento, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa legalmente establecida al respecto.

Artículo 70º.- Los representantes de los trabajadores, disfrutarán de las garantías establecidas en todo momento por la legislación general vigente.

Cada uno de los miembros del Comité de Empresa dispondrá de 40 horas mensuales retribuidas, para el desarrollo de tareas de tipo sindical, con el sólo requisito del preaviso al Ayuntamiento. Las centrales sindicales con representación en el colectivo de miembros del Comité de Empresa, podrán acumular el crédito de horas de que disponga en cómputo anual, determinando a la utilización de las mismas, partiendo de tal crédito total, en la forma que estime conveniente.

No se computarán dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de alguno de sus delegados como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos, en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de los Comités de Empresa, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades, así como para asistir a congresos y demás actos sindicales.

Artículo 71º.- De los sindicatos.

1.- Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa:

a) Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

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

c) Recibir la información que le remita su sindicato.

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

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

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

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

3.- Las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en el Comité de Empresa estarán representados a todos los efectos por un Delegado Sindical, elegido por y entre sus afiliados en la empresa.

4.- Los Delegados Sindicales en el supuesto que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del mismo en los artículos anteriores, así como los siguientes derechos:

a) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y a los afiliados del mismo en el colectivo de trabajadores y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y el Ayuntamiento.

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

c) Tendrán acceso a la información y documentación que el Ayuntamiento debe poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado legalmente, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

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

e) Serán informados y oídos por el Ayuntamiento con carácter previo y conjuntamente con el Comité de Empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

6.- Los representantes sindicales que participen en la Comisión Negociadora de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo, tendrá derecho a la consecución de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores.

Artículo 72º.- Gastos de representación.- El Ayuntamiento colaborará en los gastos de representación del Comité de Empresa existente en la Corporación, con la cantidad de 100.000 pesetas anuales para cada uno, que se repartirá entre sus miembros.

Artículo 73º.- Quebranto de moneda.- El personal que maneje dinero en efectivo, mientras no se modifiquen las circunstancias organizativas que originan esa responsabilidad económica añadida al puesto de trabajo, percibirá mensualmente la cantidad de 6.000 pesetas en concepto de quebranto de moneda, como compensación por las incidencias que sucedan con motivo de las funciones que presten, y sin perjuicio de las posibles responsabilidades en que puedan incurrir.

Artículo 74º.- Derechos de reserva.- El Ayuntamiento reservará al trabajador el puesto de trabajo en los casos de pérdida total del carnet de conducir. Si el trabajador no optase por la excedencia será acoplado a otro puesto de trabajo con el conjunto de condiciones que a tal puesto corresponda, debiendo ser éstas similares a las anteriores.

Si la pérdida del carnet de conducir es temporal, el trabajador se reincorporará a su puesto habitual en el mismo momento en que termine tal situación y en las mismas condiciones que tuviera anteriormente.

Disposiciones transitorias.

Primera.- Dentro del primer trimestre del año 2002, se procederá a iniciar la tramitación de expediente administrativo tendente a reconocer como personal laboral fijo a todo el personal eventual que venga prestando servicios en este Ayuntamiento de forma ininterrumpida previo el cumplimiento de los requisitos legales.

Segunda.- Las mejoras económicas pactadas en este convenio por asimilación con el personal funcionario, serán de aplicación en el ejercicio económico correspondiente al año 2002, sin que puedan aplicarse en ningún caso con efectos retroactivos.

Tercera.- Teniendo en cuenta que los incrementos salariales que se acuerden en el período de vigencia de este convenio vendrán condicionados por los criterios económicos de la Ley de Presupuestos Generales del Estado, el personal sujeto a este convenio tendrá derecho a las pagas de compensación que, en su día, se les reconozcan a los funcionarios en los Presupuestos Generales del Estado por la pérdida del poder adquisitivo.

Disposición final.

El expresado convenio deberá ser editado por el Ayuntamiento con expresión de los sindicatos con lo que ha sido negociado a fin de ser distribuido para su conocimiento entre todo el personal afectado.”.

“Anexo número 1.

Reglamento de Régimen Interior aplicable a los Guardianes-Vigilantes de centros docentes públicos a cargo de esta Excelentísima Corporación.

Exposición de motivos.

El Ayuntamiento de San Cristóbal de La Laguna, para mejor ejercicio de la gestión de los intereses del municipio y, concretamente, para cooperar con la Administración educativa en el sostenimiento de los centros docentes públicos, contribuyendo con ello a satisfacer las necesidades y aspiraciones del vecindario, a la vez que cumplir con la prestación de servicios que la Ley 7/1985, de 2 de abril, le encomienda, en uso de las facultades reglamentarias y de auto-organización que la propia Ley le reconoce, ha acordado redactar el presente reglamento como instrumento para regular globalmente las funciones o cometidos del personal de este Ayuntamiento denominado Vigilantes-Guardianes de centros docentes y subsanar, en lo posible, los conflictos o confusiones que pudieran producirse por la particularidad de prestar sus servicios en unas dependencias o recintos donde se desarrollan actividades sujetas a otra Administración.

Capítulo I.- Ámbito de aplicación y clasificación del personal.

Apartado 1.

Las presentes normas serán de aplicación al personal del Excelentísimo Ayuntamiento de San Cristóbal de La Laguna denominado Vigilantes-Guardianes adscritos a centros, grupos y colegios públicos.

Apartado 2.

El puesto de Vigilante-Guardián de centros docentes públicos, tiene la función de cooperar con la administración educativa en el sostenimiento, vigilancia y cuidado de los anexos donde se ubican los establecimientos públicos de Enseñanza General Básica.

Capítulo II.- Organización del trabajo y relaciones con los centros.

Apartado 3.

La organización de los trabajos de los Vigilantes-Guardianes de los centros docentes, corresponderá siempre a los órganos competentes del Excelentísimo Ayuntamiento de San Cristóbal de La Laguna, con el asesoramiento de los directores responsables de los mismos.

Apartado 4.

La adscripción de los Vigilantes-Guardianes a uno y otro centro, grupo o colegio, corresponderá libremente a los órganos competentes del Excelentísimo Ayuntamiento de San Cristóbal de La Laguna, sin perjuicio de los informes que fueren del caso, debiendo dar cuenta al Comité de Empresa.

Apartado 5.

Los directores o responsables de los centros, grupos o colegios se relacionarán con el Excelentísimo Ayuntamiento de San Cristóbal de La Laguna, a través del Jefe de Servicio de Mantenimiento, quien, a la vista de la índole del asunto planteado, canalizará el expediente hacia la dependencia competente.

Apartado 6.

Los órganos competentes del Excelentísimo Ayuntamiento de San Cristóbal de La Laguna, en los casos de que los grupos, centros o colegios públicos estuvieran dotados de casa-habitación, podrán autorizar el uso y disfrute de la misma a los vigilantes-guardianes que estuviesen adscritos a aquellos, tal uso y disfrute se les concede en razón del ejercicio de su función para una mejor y más inmediata custodia.

El Vigilante-Guardián que ocupare dicha casa-habitación tendrá la expresa obligación de que, cuando se produzca su traslado, jubilación o cese, deberá en-

tregarla en el mismo estado de buena conservación en que la recibieren.

Capítulo III.- Funciones de los Vigilantes-Guardianes.

Apartado 7.

Los Vigilantes-Guardianes de los centros docentes dentro de las funciones generales de guarda, cuidado y conservación de éstos, tienen las funciones que a continuación se determinan:

a) Custodia y vigilancia del edificio escolar, así como de cuanto le es anexo y accesorio.

b) Apertura y cierre de las puertas de entrada y salida del alumnado a las horas estimadas, como responsable de la custodia antedicha.

c) El riesgo de jardines y arboladas, a fin de que se hallen en buen estado de conservación y ornato, así como de las macetas decorativas o similares que pudieran existir en el hall del centro, grupo o colegio.

d) Encendido y apagado de las luces nocturnas de la urbanización del centro, grupo escolar o colegio.

e) Subsanan las averías de índole menor en electricidad, fontanería, carpintería y albañilería, siempre dentro de las posibilidades.

f) Colaborar en el mantenimiento de las zonas exteriores al edificio o edificios que se encuentren dentro del perímetro del recinto escolar tales como patios, canchas de deportes, aparcamientos, etc.

g) La vigilancia de los servicios higiénico-sanitarios así como de las duchas y bebederos para evitar, de forma mas inmediata los posibles deterioros y pérdidas de agua, asimismo coordinará todas las funciones que el Ayuntamiento les atribuye.

h) Traslado de los cubos colectores de basuras del grupo, colegio o centro hasta el lugar determinado por las Ordenanzas Municipales o por bandos para su retirada.

i) Comunicar al Director del centro, grupo o colegio y a las personas responsables de cuantas anomalías o desperfectos observe en el edificio o dependencia, así como en los anexos o accesorios a los efectos de que aquél curse los correspondientes partes y dado cuenta de tal comunicación al encargado de mantenimiento de centros docentes.

j) Formalizar parte diario de asistencia al trabajo con expresión de los horarios de entrada y salida, que firmará y entregará a los órganos municipales competentes, especialmente cuando hayan de justificar horas extraordinarias o prolongación de jornadas. Asimismo se deberá dar cuenta al Vigilante-Guardián cuando así

lo solicite duplicado de los partes por horas extraordinarias.

k) Colaborará con el Director del centro, colegio o grupo, con la persona responsable que le sustituya en relación con las funciones que le son propias.

l) Las llaves de las puertas de entrada al colegio será competencia del Director y Vigilante-Guardián. Si el Director cede una llave a otra persona, el Guardián quedará exento de la responsabilidad que se derive por el uso de la misma.

Capítulo IV.

Apartado 8.

Los Vigilantes-Guardianes de centros y colegios públicos cumplirán las jornadas de trabajo legalmente establecida, que deberá coincidir con la entrada y salida del alumnado y sin exceder del número de horas que el Ayuntamiento de San Cristóbal de La Laguna tenga establecido para cada colectivo (laborales fijos, contratados, etc.).

La jornada podrá ser continuada cuando así sean las horas de entrada y salida del alumnado, o jornada partida, en cuyo caso tendrá un descanso no inferior a dos horas para comer.

Apartado 9.

La realización de horas extraordinarias o prolongación de la jornada de trabajo del Vigilante-Guardián se atenderá a lo que, sobre dicha materia, tenga establecido el Ayuntamiento de San Cristóbal de La Laguna y la legislación vigente.

Si con motivo de la realización de cursillos a profesores, actividades extraescolares, etc., fuera de la jornada normal de trabajo, se requiere la presencia activa del Vigilante-Guardián en el centro, este deberá contar previamente con la autorización del órgano municipal competente para la realización de dichas horas extraordinarias.

Apartado 10.

El mes de vacaciones correspondiente al Vigilante-Guardián solo puede ser tomados en los meses de julio o agosto, comunicándolo a la dependencia competente del Ayuntamiento de San Cristóbal de La Laguna, debiendo planificarse para tener siempre cubierta la atención de sectores de colegios durante estos meses y de forma rotativa.”.

“Anexo número 2.

Reglamento regulador del Servicio de Montes.

Apartado 1.- Adscripción del servicio.

El Servicio de Montes quedará adscrito funcionalmente al Negociado de Medio Ambiente correspon-

diendo a este Departamento la elaboración de las hojas de servicios, así como la recepción de los partes de trabajo, informes y denuncias que realicen los guardas en el ejercicio de sus funciones.

Apartado 2.- Funciones.

La vigilancia y custodia de los montes públicos del término municipal (273,58 ha, en el marco del Parque Natural de Anaga), haciendo que se respete la belleza natural del paisaje, la riqueza de su fauna y de su flora, evitando todo acto de destrucción, deterioro o desfiguración y, en concreto:

- Informar sobre medidas de carácter preventivo contra riesgos de incendios, así como evacuar informe periódico sobre el estado atmosférico de la zona.

- Evitar toda clase de vertidos y basuras, extracciones de tierras y talas de árboles no autorizadas.

- Vigilar el encendido de carboneras y de quema de rastrojos en terrenos colindantes.

- Vigilar los aprovechamientos forestales autorizados.

- Extensión y conduce forestales si son de aprovechamientos vecinales.

- Colaborar en la extinción de incendios en el Parque Natural de Anaga.

- Y, en general, hacer respetar el entorno denunciado de las infracciones a la legislación de montes, espacios naturales, caza y normativa contra incendios. Los guardamontes actuarán, en todo caso, como auxiliares de la autoridad en el ejercicio de sus funciones y dentro del término municipal.

Para posibilitar el ejercicio de estas funciones, los guardamontes tendrán que conducir los vehículos con los que cuente el servicio.

Apartado 3.- Personal y medios.

El servicio contará con la siguiente plantilla mínima debidamente dotada y uniformada:

- 4 Guardamontes-Conductores.

- 1 vehículo especial equipado con el siguiente material:

- Unos prismáticos.

- Una emisora.

- Un botiquín.

- 50 metros de cuerda.

- 2 azadas.

- 2 picos.
- 2 hachas.
- 2 rastrillos.
- 2 palas.
- 2 extintores de agua.
- 2 paletas de goma contra incendios.

Apartado 4.- Obligaciones.

El personal adscrito al servicio de montes está sujeto a una serie de obligaciones, tales como:

- Acudir al servicio debidamente uniformado e identificado.
- Realizar las tareas propias del servicio en parejas, debiendo conformarse éstas de manera que uno de los guardamontes esté en posesión de carnet de conducir.

Apartado 5.- Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de 1.820 horas en cómputo anual, que cubrirán sábados, domingos, festivos nacionales y locales, a realizar en semanas de 40 y 30 horas respectivamente, siendo la entrada del servicio a las 8,00 horas.

Apartado 6.- Turnos.

El servicio se realizará de turnos alternativos de dos Guardamontes, dotados con el material necesario y vehículo con emisora.

Apartado 7.- Horario especial de verano.

En los meses de julio, agosto y septiembre con el fin de dar mayor cobertura horaria a la vigilancia en los montes por riesgos de incendios, podrá modificarse la hora de entrada y salida del servicio, respetando el cómputo de la jornada semanal que corresponda.

El personal adscrito al servicio no podrá disfrutar sus vacaciones anuales durante los meses mencionados por las mismas razones expuestas anteriormente.

Como compensación por las características especiales del servicio, el personal adscrito al mismo tendrá derecho a 15 días más de vacaciones, haciendo esto un total de 45 días de vacaciones año.

Apartado 8.- Retribuciones.

A los efectos de retribuciones y cotización a la Seguridad Social el personal adscrito al servicio queda homologado a los Auxiliares Técnicos de Obra, Grupo 6 de las tablas salariales, todo ello con efectos del 1 de enero de 1993.”

“Anexo número 3.

Reglamento de Ayudas al Estudio a los Empleados Públicos y a sus Hijos.

Artículo 1.- Objeto y ámbito de aplicación.- El Excmo. Ayuntamiento de La Laguna establece a favor de sus funcionarios en propiedad o interinos, y del personal laboral fijo o interino (en adelante, empleados públicos) en activo, cualquiera que sea el cuerpo o categoría a que pertenezcan, así como a los hijos de éstos, huérfanos, jubilados e hijos de jubilados, ayudas para la realización de los estudios que se señalan en este reglamento.

Los empleados públicos del Excmo. Ayuntamiento de La Laguna en servicio activo, excedencia forzosa, excedencia para el cuidado de los hijos y aquellos otros que, en situación de servicios especiales perciban todos sus haberes con cargo al Presupuesto de la Corporación, podrán solicitar ayuda al estudio a favor de sus hijos legítimos, legitimados por subsiguientes matrimonios o adoptivos. Igualmente podrán solicitar esta ayuda para los menores o incapacitados que los titulares tengan en situación de guarda, tutela o acogimiento, siempre que estas situaciones sean debidamente acreditadas, así como a favor de los hijos del conviviente si se da la convivencia con el titular del derecho que deberá acreditarse.

En el supuesto de que ambos cónyuges prestasen servicios en esta administración se estará a lo siguiente:

- a) Los beneficiarios sólo tendrán derecho a percibir ayudas de estudio por uno solo de los cónyuges.
- b) En los casos de disolución legal del matrimonio o separación judicial, las ayudas de estudio de los hijos así como la correspondiente al desplazamiento, se abonará al cónyuge que lo tenga a su cargo previa la oportuna justificación.

El objeto de dichas ayudas será, por una parte, Incentivar mediante el estudio la promoción profesional, cultural e intelectual de los empleados públicos municipales, y, por otra, incentivar asimismo los estudios que realicen los hijos de los empleados públicos municipales que reúnan los requisitos que en el presente reglamento se exigen.

Capítulo primero.

Artículo 2.- Requisitos de carácter general.- Para solicitar las ayudas al estudio del presente reglamento se requerirá:

- 1.- Detentar la condición de funcionario en propiedad o interino, o de personal laboral fijo o interino, en activo, hijos de éstos, huérfanos, jubilados e hijos de jubilados, de este Excmo. Ayuntamiento, y estar comprendido en alguna de las situaciones contempladas en el ámbito de aplicación que se establece en el artículo 1 del pre-

sente reglamento, durante el plazo de presentación de solicitudes.

2.- Haberse matriculado en cualquiera de los cursos comprendidos en los niveles que se establecen en el artículo 3 de este Reglamento.

3.- Los huérfanos de los empleados públicos titulares mantendrán el derecho a percibir la ayuda al estudio siempre que cumplan el requisito de dependencia económica.

Capítulo segundo.

Artículo 3.- Los estudios que podrán dar lugar a la percepción de estas ayudas serán los siguientes:

a) Ayudas al estudio: niveles y cuantías:

NIVELES	CUANTÍAS
1.- Educación infantil de 0 a 3 años de 3 a 5 años: En Centros Privados, Concertados no subvencionados En Centros Públicos y Concertados subvencionados	105.000 105.000 45.000
NIVELES	CUANTÍAS
2.- Educación primaria, Grado elemental de estudios de música y danza; Estudios de idiomas en centros autorizados y homologados por la autoridad competente	45.000
3.- Educación Secundaria Obligatoria; Formación básica de personas adultas conducente a la obtención del título de Graduado en Educación Secundaria ; Bachillerato; Ciclos formativos de grado medio; Grado medio de estudios de música y danza;	50.000
4.- Ciclos formativos de grado superior	55.000
5.- A) Estudios conducentes a Títulos Universitarios de Diplomados, Licenciados, Ingenieros, Arquitectos, Doctorado, así como estudios conducentes a los Títulos Superiores de Arte Dramático; o de Conservación y Restauración de Bienes Culturales, y Grado superior de estudios de música y danza.	El 80% de las tasas en concepto de matrícula de las asignaturas que se matricula, tanto si corresponden a un curso completo o no
B) Para Máster se abonará una cuantía de	Para las asignaturas matriculadas por 3ª y 4ª vez, el porcentaje será de 60%
	El tope máximo serán 100.000 pts. por estudios
	60.000
6.- Cursos de perfeccionamiento (entendiéndose por tales aquellos realizados para mayor conocimiento de los empleados públicos, en el ámbito de la función pública local, siempre que sean impartidos fuera del horario de trabajo) y Acceso a la Universidad para mayores de 25 años	El 60% del valor del curso
7.- Educación Especial	160.000

Si surgieran nuevos estudios, sufrieran nueva regulación los actualmente establecidos o hubiera algunos no comprendidos en la relación anterior, la Comisión de Ayudas al Estudio, determinará si procede su inclusión y, en su caso, fijará el nivel en que deba quedar incluido.

No existirá límite de edad para los estudios establecidos en los niveles 4 y 5 respecto de los hijos que dependan económicamente del solicitante y de los huérfanos que carezcan de independencia económica.

b) Ayudas al desplazamiento. se fijarán de acuerdo con los siguientes criterios, quedando excluido el nivel 6.

1.- Dentro de la Isla: se establece una cantidad de 10.000 pts. por beneficiario con derecho a ayuda al estudio.

2.- Fuera de la Isla: se establece una cantidad de 50.000 pts. por beneficiario.

3.- Fuera del Archipiélago: se establece una cantidad de 80.000 pts. por beneficiario.

Los apartados 2 y 3 referidos a la ayuda por desplazamiento fuera de la Isla y fuera del Archipiélago, se abonarán cuando no existan centros en la isla de Tenerife o en la Comunidad Autónoma Canaria que impartan los mismos estudios, o que existiendo alguna de las siguientes circunstancias siguientes que deberán acreditarse en todo caso.

- Que habiendo solicitado, en el plazo establecido para ello, el acceso a los estudios existentes en centros de la Isla o la Comunidad de Canarias, no haya sido aceptado en ellos.

- Que, por razones ajenas al beneficiario que realiza sus estudios en centros de la Isla o del Archipiélago, parte de las asignaturas deban realizarse obligatoriamente fuera.

c) Incentivo: se abonará un incentivo de 60.000 pts. a los estudios comprendidos en los niveles 3, 4 y 5 si la media de notas obtenida en el curso anterior fue de sobresaliente.

Procedimiento de solicitud.

Artículo 4.- Los empleados públicos que aspiren a la concesión de ayudas al estudio, deberán solicitarla en los impresos existentes para tal fin, entre el 15 de octubre y el 15 de diciembre de cada año, debiendo acompañar a la misma los siguientes documentos:

Con carácter general:

- Fotocopia sellada por el centro educativo del resguardo de haberse matriculado o certificado en el que figure el curso y estudios de que se matricula (especificando educación especial si ese fuera el caso).

- Fotocopia del libro de familia o documento acreditativo del parentesco del beneficiario con el empleado público.

Estudios de nivel 1:

- Si no se trata de centros públicos, deberá hacerse constar si se encuentra subvencionado o no.

Estudios del nivel 5:

- El resguardo de matrícula o certificado correspondiente deberá hacer referencia al nº de veces que el alumno ha realizado la matrícula de cada asignatura,

es decir, si las asignaturas las cursa por 1ª, 2ª, 3ª vez o más, así como el importe de las tasas correspondientes en cada caso.

Cursos de perfeccionamiento: deberá presentarse factura donde se aprecie con claridad el objeto del curso, la/s fecha/s de celebración y el importe abonado.

Estudios de idiomas/música: además de la documentación general, el resguardo de matrícula o certificado deberá acreditar que el centro está registrado y autorizado por la Consejería de Educación para impartir la enseñanza de que se trate.

Ayuda por desplazamiento fuera de la Isla o del Archipiélago: además de la documentación general, certificación de las universidades canarias o de la Consejería de Educación, según el caso, que acredite que no se imparten los estudios de que se trate o que se dan las circunstancias previstas al final del apartado b) del artículo 3.

Acreditación de situaciones familiares especiales: según la situación alegada, el solicitante podrá acreditarlas con los siguientes documentos:

La guarda, custodia, tutela y similares, con la sentencia judicial o el documento expedido por la autoridad competente.

La convivencia, con certificado de empadronamiento de la unidad familiar expedido por el Ayuntamiento donde resida el solicitante.

La dependencia económica con una declaración jurada del solicitante.

La Comisión de Ayudas al Estudio podrá requerir del solicitante cualquier documento, además de los especificados en los párrafos anteriores, cuando considere que no quedan acreditados suficientemente los datos o situaciones alegadas por los interesados.

En cualquier caso, la Comisión de Ayudas al Estudio podrá requerir aleatoriamente a cualquier solicitante la justificación de las ayudas concedidas el año anterior mediante la presentación de uno de los siguientes documentos:

- Carta/s de pago de la matrícula sellada y/o mecanizada por la entidad bancaria que acredite el pago de la totalidad de las tasas de matrícula.

- Fotocopia de la resolución de concesión de beca.

- Certificación que acredite que no se produjo renuncia de matrícula de ninguna de las asignaturas en base a la cual se concedió la ayuda.

Artículo 5.- Finalizado el plazo de admisión de solicitudes, en la Sección de Personal, así como en los tablones de anuncios y lugares habituales de comu-

nicación al personal se expondrá un listado con los nombres de aquellos solicitantes que, en un plazo de quince días naturales deberán subsanar defectos, aclarar o completar documentación de su solicitud. Transcurrido dicho plazo la comisión podrá proponer la denegación de las solicitudes defectuosas o incompletas y tener a los interesados por desistidos de su petición, previa resolución según los términos del artículo 42 de la ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Procedimiento de concesión.

Artículo 6.- El Ayuntamiento concederá las ayudas de los créditos que con tal finalidad se designen en el presupuesto 2002 para el curso 2002-03 y en sucesivos. Los incrementos económicos establecidos para cada uno de los niveles, ayudas por desplazamiento o incentivos de este reglamento quedan sujetos a los incrementos periódicos anuales, en función del I.P.C. de Canarias considerado al 31 de diciembre de cada año.

Artículo 7.- La concesión de las ayudas reguladas en este Reglamento corresponde a la Alcaldía-Presidencia, una vez dictaminadas por la Comisión de Ayudas al Estudio y el plazo para resolver las solicitudes presentadas será de cuatro meses como máximo, a contar desde el día siguiente a la finalización del plazo de presentación de solicitudes.

Artículo 8.- La Comisión de Ayudas al estudio es un órgano colegiado y paritario para la valoración, estudio e interpretación que estará formado por los siguientes miembros:

Presidente: el Alcalde o miembro de la Corporación en quien delegue.

Vocales: uno por cada sindicato de los que integran la Junta de Personal.

Uno por cada sindicato de los que integran el Comité de Empresa.

La corporación designará tantos vocales como sea necesario para que la Comisión sea paritaria.

Secretario: el Jefe de la Sección de Personal o persona en quien delegue.

Todos los miembros de la Comisión tendrán voz y voto.

Reclamaciones.

Artículo 9.- Los solicitantes de las ayudas al estudio que se consideren lesionados en sus posibles derechos por la resolución que hubiere recaído en su solicitud, podrán interponer recurso de reposición ante el Alcalde

en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la fecha de su abono o de la recepción de la notificación.

La Comisión de Ayudas al Estudio, dictaminará los recursos presentados que serán resueltos y notificados según lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Disposiciones finales.

Primera.- El presente reglamento comenzará a regir durante el curso académico 2002-2003 y continuará en vigor en tanto no sea derogado.

Segunda.- El presente reglamento será de aplicación también a los empleados públicos que se vean afectados por un cambio de titularidad de la empresa o por el pase a organismos autónomos dependientes de este Ayuntamiento, tal como recoge el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 44 "Sucesión de empresa". Quedando obligado el Ayuntamiento a recogerlo en el pliego de condiciones que firme con la empresa. Así mismo, la nueva empresa quedará obligada al abono de las ayudas al estudio en las mismas condiciones y plazos que se establecen en este reglamento para el resto del personal.

La aplicación de este reglamento se efectuará en cada uno de los organismos autónomos o empresas por sus órganos propios con la correspondiente participación paritaria de los representantes de los trabajadores si ésta existiese.

Tercera.- Todas las interpretaciones del presente reglamento y actas que como consecuencia de la aplicación de éste se produzcan serán resueltas por la Comisión de Ayudas al Estudio.

Disposición derogatoria.

Única.- Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan al presente reglamento".

Segundo.- Proceder a la remisión al servicio de mediación, arbitraje y conciliación (SEMAC) así como al Boletín Oficial de la Provincia para su publicación reglamentaria y,

...".

San Cristóbal de La Laguna, a 23 de enero de 2002.

El Alcalde acctal., Arquímedes Jiménez del Castillo.

SAN SEBASTIÁN DE LA GOMERA

A N U N C I O

2845

Por decreto 174/2002, de 5 de marzo, la Alcaldía Presidencia aprobó inicialmente la MODIFICACIÓN

PUNTUAL DEL PLAN PARCIAL LOMADA DE TECINA, S.A.P.U. 5 CGT.

Lo que se hace público, al objeto que en el plazo de UN MES se puedan formular alegaciones, de acuerdo con lo establecido en el art. 128 del Reglamento de Planeamiento.

San Sebastián de La Gomera, a 5 de marzo de 2002.

El Alcalde Presidente, Ángel L. Castilla Herrera.

SANTA ÚRSULA

A N U N C I O

2846

Habiéndose aprobado inicialmente por Resolución de la Alcaldía de fecha 7 de marzo de 2002 el PADRÓN DE CONTRIBUYENTES DEL IMPUESTO SOBRE VEHÍCULOS DE TRACCIÓN MECÁNICA referido a 1 de enero de 2002, se somete a información pública por plazo de QUINCE días hábiles, para oír reclamaciones.

Santa Úrsula, a 7 de marzo de 2002.

El Alcalde.

TEGUESTE

A N U N C I O

2847

El Ilustre Ayuntamiento de la Villa de Tegueste, abre el plazo para las solicitudes de AYUDAS INDIVIDUALES A MINUSVÁLIDOS Y TERCERA EDAD pudiendo presentarlas en el transcurso de los CUARENTA Y CINCO días a partir de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia. Las personas interesadas puedan acudir al Departamento de Servicios Sociales de este Ayuntamiento.

En la Villa de Tegueste, a 22 de febrero de 2002.

El Alcalde, Vidal Suárez Rodríguez.

TIJARAFE

A N U N C I O

2848

Don Juan Manuel González Luis, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Tijarafe.

Hace saber: que habiéndose aprobado provisionalmente por resolución de la Alcaldía núm. 25/2002, de 4 de marzo, los padrones de contribuyentes de la TASA POR EL ABASTECIMIENTO DE AGUA POTABLE A DOMICILIO, QUINTO Y SEXTO BIMESTRE DE 2001, se somete a información pública por plazo de QUINCE (15) días a contar desde el siguiente