

CONVENIO COLECTIVO  
DEL  
PERSONAL LABORAL  
DEL  
EXCMO. AYUNTAMIENTO  
DE ARUCAS

---

---

**INDICE**

CAPITULO I	DISPOSICIONES GENERALES	PAGINA
Artículo 1	Ámbito personal	4
Artículo 2	Ámbito temporal	4
Artículo 3	Vinculación normativa	4
Artículo 4	Comisión de interpretación, seguimiento y vigilancia del Acuerdo	4
Artículo 5	Mesa General de Negociación	5
CAPITULO II	TIEMPO DE TRABAJO	
Artículo 6	Calendario laboral	6
Artículo 7	Jornada laboral	6
Artículo 8	Horario de trabajo	6
Artículo 9	Tiempo efectivo	7
Artículo 10	Pausa entre jornadas	7
Artículo 11	Horario nocturno	7
CAPITULO III	VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS	
Artículo 12	Vacaciones	8
Artículo 13	Cómputo de licencias y permisos	9
Artículo 14	Permisos y licencias	9
Artículo 15	Procedimiento de tramitación de permisos y licencias	10
Artículo 16	Maternidad (gestación, parto y lactancia)	10
Artículo 17	Acogimiento familiar o adopción	11
Artículo 18	Licencia por matrimonio propio	11
Artículo 19	Licencia por cuidado de menores o disminuidos físico o psíquicos	11
Artículo 20	Licencia por técnicas de fecundación	11
Artículo 21	Permiso por asuntos propios sin retribución	11
Artículo 22	Reducción de jornada por hijo menor de 6 años o disminuido	12
Artículo 23	Excedencias	12
CAPITULO IV	CONDICIONES PROFESIONALES	
Artículo 24	Organización	13
Artículo 25	Clasificación profesional	13
Artículo 26	Clasificación de los puestos de trabajo	13
Artículo 27	El acceso al empleo público	14
Artículo 28	Provisión de Puestos de Trabajo	14
Artículo 29	Adscripción provisional. Comisión de Servicio	15
Artículo 30	Movilidad funcional del personal por distribución de efectivos	16
Artículo 31	Disminución de la Capacidad	16
Artículo 32	Promoción profesional	17
Artículo 33	Oferta pública de empleo	17
Artículo 34	Estabilidad en el empleo	18
Artículo 35	Selección del personal interino o temporal	18
Artículo 36	Adaptación del régimen jurídico del personal del Ayuntamiento a la naturaleza de los puestos que ocupa	18

CAPITULO V	PRESTACIONES ECONOMICAS	
Artículo 37	Condiciones económicas	19
Artículo 38	Revisión salarial	20
Artículo 39	Horas extraordinarias	20
CAPITULO VI	PRESTACIONES SOCIALES	
Artículo 40	Fondo social	21
Artículo 41	Subvenciones por nupcialidad o convivencia probada, natalidad o adopción	21
Artículo 42	Incapacidad laboral	21
Artículo 43	Subvenciones por discapacidad	21
Artículo 44	Responsabilidad civil	22
Artículo 45	Plus de desplazamiento	22
Artículo 46	Anticipos reintegrables	22
Artículo 47	Jubilación	22
CAPITULO VII	FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO	
Artículo 48	Formación y perfeccionamiento profesional	23
Artículo 49	Planes de formación	23
CAPITULO VIII	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
Artículo 50	Definiciones en materia de salud en el trabajo	24
Artículo 51	Actividades tóxicas, penosas y peligrosas	25
Artículo 52	Comité de Seguridad y Salud	25
Artículo 53	Composición del Comité de Seguridad y Salud	25
Artículo 54	Competencias de los Delegados de Prevención	26
Artículo 55	Convocatorias y reuniones del Comité de Seguridad y Salud	27
Artículo 56	Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud	27
Artículo 57	Uniformidad, indumentaria de trabajo	27
Artículo 58	Vigilancia de la salud	28
Artículo 59	Embarazo	28
CAPITULO IX	DERECHOS SINDICALES	
Artículo 60	Información sindical	28
Artículo 61	Tablón de anuncios	28
Artículo 62	Garantías sindicales	28
Artículo 63	Derechos de los afiliados	29
Artículo 64	Delegados sindicales	29
Artículo 65	Derecho de reunión	29
Artículo 66	Local sindical	29
DISPOSICIÓN TRANSITORIA		30
DISPOSICIONES FINALES		31

## CAPITULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

#### Art.1. ÁMBITO PERSONAL.

El presente Acuerdo regula las condiciones de trabajo del personal Laboral que presta servicios en el Excmo. Ayuntamiento de Arucas, contratado con cargo a puestos de trabajo incluidos en la plantilla de personal laboral, ya sean contratados fijos o temporales, en cualquiera de las modalidades de contratación temporal y será de aplicación a la totalidad del personal Laboral de la Corporación, cualquiera que sea su centro de trabajo. Queda excluido el personal laboral temporal contratado al amparo de cualquiera de las disposiciones legales vigentes que regulan la contratación de personal, cuyos contratos se financien total o parcialmente con presupuestos de otras entidades en virtud de Convenios, Planes de Empleo u otras formas de colaboración con entidades públicas o privadas.

#### Art. 2. ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Pleno de la Corporación, si bien sus efectos económicos se retrotraerán a la fecha del 1 de enero de 2001 y su vigencia será hasta el 31 de diciembre del año 2003. Periodo que, no obstante, se entenderá prorrogado expresa, temporal y accidentalmente hasta la entrada en vigor de un nuevo Convenio.

#### Art. 3.- VINCULACIÓN NORMATIVA.

En el supuesto de que, por acto de la autoridad Laboral, y en su caso, de la jurisdiccional, se impidiese la vigencia del presente Convenio o de alguno de sus artículos, el Convenio quedaría sin efecto en las partes afectadas y su contenido debería ser reconsiderado en plazo no superior a 30 días.

#### Art. 4. COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA DEL ACUERDO.

Los firmantes del presente Convenio regulador de las condiciones de trabajo del personal Laboral constituirán una Comisión Paritaria con las funciones de interpretación, seguimiento y vigilancia de su cumplimiento, (en adelante la llamaremos C.I.V.A.) en el plazo de 30 días desde su aprobación por el Pleno de la Corporación.

Estará formada por 12 miembros, de manera paritaria, 6 en representación de la Corporación y otros 6 en representación de los sindicatos en proporción a su representatividad y podrá ser convocada por cualquiera de sus miembros con la finalidad de someter a su consideración cualquier duda o conflicto que surja sobre su cumplimiento, conforme al espíritu que informa el Convenio y a los Principios Generales del Derecho.

Esta Comisión (CIVA) establecerá un reglamento de funcionamiento y sesiones que permita resolver con agilidad y premura cuantas cuestiones debe tratar.

Entre los miembros de la citada comisión se designará un presidente que será el Presidente de la Corporación o persona en quien delegue y un secretario, cuya función será rotativa por periodos semestrales siendo responsabilidad del secretario levantar acta de las reuniones.

Las funciones de la CIVA serán las de interpretar y desarrollar sus normas, cuando surjan dudas en su concreta aplicación, sin perjuicio de las competencias de la Corporación.

Ante los supuestos de discrepancia que puedan producirse sobre la interpretación de este Convenio por parte de la CIVA, ambas partes podrán llegar al acuerdo de nombrar mediador, acudiendo para ello al Tribunal Laboral Canario.

## Excmo. Ayuntamiento de Arucas

---

---

Las reuniones de esta Comisión se convocarán siempre con 3 días hábiles de antelación y por escrito, con indicación del orden del día y adjuntando los expedientes necesarios.

Todas las reuniones quedarán reflejadas en las actas correspondientes, que firmarán por duplicado ambas partes. Las actas serán públicas.

### Art. 5. MESA GENERAL DE NEGOCIACION (MGN).

Se constituye, al amparo de lo dispuesto en el artículo 31 de la Ley 9/87 (modificada por la Ley 7/90) con carácter permanente, la Mesa General de Negociación, como órgano de negociación continua entre la Corporación y los Sindicatos con representatividad en este ámbito, (en adelante MGN).

La MGN. Se dotará de un reglamento de funcionamiento que garantice la comunicación permanente entre las partes, estableciendo el régimen y frecuencia de sesiones ordinarias y extraordinarias. En el caso de las sesiones extraordinarias, estas podrán ser convocadas por la Corporación o por la mayoría de los sindicatos presentes en la misma.

5.1.- Previamente a la aprobación por el Pleno de la Corporación de la Relación de Puestos de Trabajo o Plantilla Orgánica, cuyo borrador se remitirá a las secciones sindicales representativas, se convocará esta Mesa con la finalidad de proceder a negociar los siguientes aspectos:

- 5.1.a. Actualización de la plantilla (clasificación, número de puestos).
- 5.1.b. El plan anual de provisión y/o promoción de los puestos vacantes o de nueva creación y los sistemas de selección.
- 5.1.c. Las retribuciones básicas y complementarias que corresponda aplicar a cada puesto de trabajo .
- 5.2.- Igualmente se negociará en la MGN con carácter previo a la toma de decisiones respecto de
  - 5.2.a. Incremento o variación de las retribuciones de los empleados públicos, con los límites establecidos en las Leyes de Presupuestos y demás normas de aplicación.
  - 5.2.b. Determinación y aplicación de las retribuciones.
  - 5.2.c. Clasificación de los puestos de trabajo.
  - 5.2.d. La Oferta de Empleo Público del año entrante.
  - 5.2.e. Diseño y aprobación de los programas y fondos para la acción de promoción interna, formación y perfeccionamiento.
  - 5.2.f. Sistemas de ingreso, provisión y promoción, en los términos establecidos en la legislación vigente.
  - 5.2.g. Control de las modalidades de contratación, nombramiento de interinos, control y seguimiento de las bolsas de trabajo. Análisis y propuestas a la Corporación de incorporación en plantilla de aquellos contratos que superen los 12 meses.
  - 5.2.h. Propuesta sobre derechos sindicales y de participación.
  - 5.2.i. Medidas sobre Salud Laboral.
  - 5.2.j. Preparación y diseño de los Planes de Empleo.
  - 5.2.k. Distribución de la jornada laboral y horario de trabajo, régimen del disfrute de permisos, vacaciones y licencias.
  - 5.2.l. Aquellas que expresamente se mencionan en el presente Convenio.
  - 5.2.m. Materias que en general, afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones de los empleados públicos municipales y sus sindicatos con la Corporación.

En dicha MGN participará una representación del Comité de Empresa, órgano de representación unitaria del personal laboral de la Corporación.

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

## CAPÍTULO II

### TIEMPO DE TRABAJO

#### Art. 6.- CALENDARIO LABORAL

Serán fiestas las señaladas en el Calendario Laboral Oficial. Los días 24 y 31 de diciembre, que permanecerán cerradas las oficinas públicas y el 22 de mayo que se disfrutará de acuerdo con las necesidades de cada servicio.

#### Art. 7. JORNADA LABORAL

1.- La jornada laboral, dentro de los límites establecidos en las disposiciones vigentes aplicables, vendrá determinada en su cómputo de horas y en distribución diaria y semanal por la naturaleza, características específicas y exigencias del funcionamiento de los distintos Servicios.

La jornada de trabajo de Régimen Común, aplicable a las dependencias, departamentos y servicios de carácter administrativo y asimilado, se fija en 37'5 horas semanales como prestación básica, o su equivalente en cómputo anual, que será de 1583 horas

2.- En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones de trabajo, el personal laboral podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida, ininterrumpidamente, de las nueve a las catorce horas, de lunes a viernes, percibiendo el 75 por 100 de sus retribuciones.

3.- En los meses de julio, agosto y septiembre la jornada diaria de trabajo se reducirá una hora. Igual reducción se llevará a cabo en los días comprendidos entre el 24 de diciembre y el seis de enero. Si por exigencias del servicio no se pudiera disfrutar de la citada reducción de jornada, esta será compensada en días libres o con una paga única que contemple las horas trabajadas de más como prolongación de jornada y que sería abonada en el mes de octubre.

4.- En las vísperas de festivos se reducirá en una hora la jornada laboral

#### Art. 8.- HORARIO DE TRABAJO

1.-El horario normal de trabajo del personal de oficina será desde las 8'00 horas hasta las 15'00 horas. Y para los trabajadores que tengan jornada de tarde será de 15'00 horas a 22'00 horas.

Con el fin de cumplir las 37'5 horas semanales establecidas en el presente convenio, se establecerá una bolsa anual de las horas que restan para cumplir la jornada, que podrán ser solicitadas por la Corporación ante momentos punta de trabajo o cualquier otra situación similar.

En el resto de los servicios el horario de trabajo quedará establecido por la CIVA , en el plazo que se determina en el presente convenio, teniendo en cuenta la jornada que establece el mismo.

2.- Por razones determinadas del Servicio y para su buen funcionamiento, la Corporación establecerá los Servicios que deben realizar horarios especiales, previa negociación con la Mesa General de Negociación. Se establecerá el horario, régimen de trabajo, calendarios y fiestas en el plazo máximo de seis meses desde la firma del presente Convenio; el resultado de las negociaciones figurará como anexo al presente Convenio. Los trabajadores adscritos a los Servicios afectados, estarán obligados a su cumplimiento, y el horario pactado en cómputo anual no podrá exceder el previsto en el párrafo anterior.

Hasta tanto no sean negociados los horarios especiales por el procedimiento citado anteriormente, los distintos servicios continuarán cumpliendo el horario que estuvieran realizando en la actualidad

## Excmo. Ayuntamiento de Arucas

---

---

### Art. 9.- TIEMPO EFECTIVO

1.- Se entiende que el tiempo necesario para recoger, ordenar o guardar las ropas, materiales y demás útiles de trabajo, es tiempo de trabajo efectivo, a efectos de cuantificar computo horario.

2.- Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderán comprendidos en la jornada ordinaria de trabajo, los tiempos horarios empleados como pausas reglamentarias, desplazamientos y otras interrupciones derivadas de normas de seguridad e higiene o de la propia organización de trabajo.

3- Para la realización de trabajos fuera de la jornada habitual, el tiempo empleado en viajes y desplazamientos será contado como efectivo desde la hora de citación por el Servicio hasta la hora de llegada, salvo los periodos que estuvieran sujetos a dietas.

4.- Los puestos de operación en pantallas con más de 5 horas de exposición en las mismas, que fuesen continuadas y no permitiesen pequeñas interrupciones o alternancias con otras tareas, dispondrán de una pausa de 15 minutos por cada 2 horas de exposición.

5- El descanso semanal será de 48 horas ininterrumpidas, preferentemente en sábado y domingo.

6.- Cada empleado público municipal dispondrá de una pausa de 30 minutos diarios, computables como tiempo efectivo de trabajo, entre las 9 horas 30 minutos y 12 horas, en los casos de horario genérico o funcional.

7.- En los Servicios cuya secuencia de trabajo sea continuada e impida el abandono del proceso operativo por parte del empleado público, salvo que éste sea relevado momentáneamente, la pausa de 30 minutos se adecuará en el respectivo calendario específico.

### Art. 10.- PAUSA ENTRE JORNADAS

Como principio general, entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo 12 horas salvo acuerdo en contrario.

### Art. 11.- HORARIO NOCTURNO

Aquellos puestos de trabajo que por sus características llevan aparejados horario nocturno serán contemplados a la hora de establecer sus retribuciones y para ello se entenderá por trabajo en período nocturno el efectuado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, aunque si la mitad o más de la jornada se realizase en período nocturno, se entenderá realizada toda ella en turno de noche.

---

---

CAPITULO III

VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Art. 12. VACACIONES.

El personal Laboral tendrá derecho a disfrutar durante cada año completo de servicio activo, de unas vacaciones retribuidas de 31 días, o de los días que en proporción les correspondan si el tiempo de servicio fuera menor, a razón de 2'5 días por mes trabajado.

Las vacaciones anuales retribuidas se disfrutarán durante el periodo estival de cada año, preferentemente en el mes de agosto, si bien podrán disfrutarse en otros periodos de tiempos diferentes de forma excepcional, previa petición del interesado, y según necesidades del servicio motivadas.

Las vacaciones anuales podrán disfrutarse en uno o varios periodos, a elección del interesado, sin que ninguno de ellos sea inferior a 7 días. La suma total de ambos periodos será de 31 días naturales. No podrán adicionarse al periodo vacacional días de libre disposición, la adición de cualquier otro permiso deberá ser negociado, sin que pueda computarse el sábado ni el domingo o festivos como interrupción de dicho periodo.

Para el Personal Laboral Fijo se concederá por los primeros diez años de servicio un día mas de vacaciones y a partir de aquí por cada cinco años, además, un día mas de vacaciones.

Cuando dentro del antedicho periodo vacacional cierre algún centro o Unidad Administrativa, el personal adscrito a él disfrutará necesariamente sus vacaciones anuales en esas fechas.

Para determinar dentro de un Servicio los turnos de vacaciones, se procederá del siguiente modo:

Se procurará que la distribución de los turnos de vacaciones se haga dentro de cada Servicio de común acuerdo con los trabajadores, de modo que queden cubiertas las necesidades del Servicio y atendiendo al orden que sea aconsejado por el responsable del mismo.

De no llegar a un acuerdo, se seguirán los turnos vacacionales de forma rotativa según se viene realizando, teniendo en cuenta para la rotación, a ser posible, los siguientes criterios: paternidad, maternidad, separación legal, divorcio, viudedad, hijos en edad escolar, si trabaja el cónyuge, turno del año anterior y antigüedad.

Antes del 1 de marzo todas las personas comprendidas en el ámbito de aplicación, elevarán al responsable de su Unidad Administrativa una comunicación formal en la que expresarán su opción personal al periodo de vacaciones anuales.

Recibidas estas opciones, cada área, antes del 15 de abril, pondrá en conocimiento de la Alcaldía a través del Departamento de Recursos Humanos, el periodo de cada trabajador a su cargo, teniendo en cuenta el equilibrio necesario para que los servicios que presten se realicen dentro de la normalidad.

Los responsables de Departamentos pondrán en conocimiento del responsable de Personal las variaciones que se produzcan con antelación suficiente.

El periodo de vacaciones no podrá ser compensado económicamente ni disfrutarse, salvo acuerdo en contrario, una vez transcurrido el año civil.

El personal laboral tendrá derecho al retraso de sus vacaciones si no puede iniciarlas como consecuencia de incapacidad temporal y/o accidente laboral.



## Excmo. Ayuntamiento de Arucas

---

---

### Art. 13.- CÓMPUTO DE LICENCIAS Y PERMISOS

1.- Todas aquellas licencias que sean de un día comprenderán el total de la jornada laboral.

2.- Si se trabajase en período nocturno el trabajador podrá optar por la noche anterior o posterior al hecho causante, para iniciar el permiso.

### Art. 14.- PERMISOS Y LICENCIAS

Se establece el siguiente régimen de permisos y licencias:

1.- Para concurrir a exámenes liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales: el día de su celebración. O la noche anterior o posterior en el supuesto de trabajo nocturno. Igualmente para realizar estudios sobre materias directamente relacionadas con la función Pública.

2.- Por traslado de su domicilio habitual: dos días, aportando justificante acreditativo.

3.- Por muerte de familiar en los grados de consanguinidad o afinidad siguientes:

- a) Cónyuge, o familiar en primer grado de consanguinidad: 5 días naturales consecutivos, 6 si se produce fuera de la Isla.
- b) Familiares en primer grado de afinidad y hasta segundo grado de consanguinidad: 3 días naturales consecutivos, 4 si se produce fuera de la Isla.
- c) Familiares hasta segundo grado de afinidad: 2 días, 4 si se produce fuera de la Isla.
- d) Familiares hasta tercer grado de consanguinidad: 1 día.

4.- Por enfermedad grave de familiar en los grados de consanguinidad o afinidad siguientes:

- a) Cónyuge o familiar en primer grado de consanguinidad: 5 días.
- b) Familiares en primer grado de afinidad y hasta segundo grado de consanguinidad: 3 días.
- c) Familiares hasta segundo grado de afinidad: 2 días.

En los supuestos de enfermedad grave que requiera hospitalizaciones de larga duración de los familiares, estos días de permiso podrán utilizarse seguidos o alternados, según las necesidades.

Este permiso será ampliable a un mes para acompañamiento fuera de la isla, por intervención o tratamiento de parientes de primer grado de consanguinidad.

5.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal.

6.- Cada año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente se podrá disfrutar hasta 6 días por asuntos particulares (o la parte proporcional cuando corresponda) no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia previa comunicación al responsable de personal y teniendo en cuenta que su ausencia no provoque una especial dificultad en el normal desarrollo del trabajo. Los días por asuntos particulares deberán solicitarse con tres días de antelación, salvo que se vayan a disfrutar entre el 15 de diciembre y el 15 de enero, que deberán solicitarse antes del 1 de diciembre.

7.- Por el nacimiento de un hijo/a, el padre tendrá derecho a una licencia de seis días laborables, consecutivos, comprendidos en el periodo de 15 días a partir de la fecha de nacimiento. Si el nacimiento tuviere lugar fuera de la Isla, éste tendrá derecho a una ampliación de dos días laborables en el período de licencia a que se refiere el apartado anterior.

Art. 15.- PROCEDIMIENTO DE TRAMITACIÓN DE LOS PERMISOS Y LICENCIAS

Los permisos retribuidos establecidos en los artículos anteriores deberán solicitarse, al menos, con 3 días de antelación; salvo los casos de urgente necesidad en los que no será necesario el cumplimiento del citado preaviso.

Se dispondrá de impresos normalizados que deberán ser cumplimentados por el interesado, haciendo constar la clase de permiso, su duración y la causa, aportando la justificación documental pertinente así como la conformidad del Jefe del Servicio.

Las solicitudes debidamente cumplimentadas se entregarán en el plazo establecido, una vez comprobada la procedencia o no del permiso, se comunicará al interesado por medio impreso. Los justificantes deberán presentarse en el momento de solicitar el permiso. En los casos en que, por especiales características del permiso, los documentos justificativos no puedan adjuntarse a la solicitud, se aportará el día de la reincorporación al trabajo.

Art. 16.- MATERNIDAD (GESTACIÓN, PARTO Y LACTANCIA).

1.- La trabajadora en el supuesto de parto, tendrá derecho a suspensión del contrato con reserva de puesto que tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

2.- Asimismo, la trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo que podrá dividir en dos fracciones cuando la destine a la lactancia natural o artificial de su hijo menor de 10 meses. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada de trabajo normal en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

3. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá presentar preaviso al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria

4.- El período vacacional podrá unirse al período de permiso por maternidad o gestación..

Art. 17.- ACOGIMIENTO FAMILIAR O ADOPCIÓN

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial del acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se resuelve la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo., de 16 semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de 6 años de edad cuando se trate de discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere este artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre el Ayuntamiento y el trabajador afectado.

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

Art. 18.- LICENCIA POR MATRIMONIO PROPIO

Por razón de matrimonio propio el trabajador/a tendrá derecho a licencia de 20 días naturales de duración que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha, pudiendo acumularse dicho período al vacacional.

Art. 19.- LICENCIA POR CUIDADO DE MENORES O DISMINUÍDOS FÍSICOS O PSÍQUICOS

El trabajador/a que tenga a su cargo un hijo o cónyuge disminuido o minusválido, cualquiera que sea su edad, tendrá derecho a un horario flexible siempre y cuando no esté el cónyuge en condiciones de atender al disminuido físico o minusválido según normativa legal.

Art. 20.- LICENCIA DE TÉCNICAS DE FECUNDACION

Se concederá permiso al trabajador/a por el tiempo estrictamente necesario para la asistencia a tratamientos basados en las nuevas técnicas de fecundación asistida, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

Art. 21- PERMISO POR ASUNTOS PROPIOS SIN RETRIBUCIÓN

Los trabajadores tendrán derecho a licencia por asuntos propios sin percibo de haberes en los términos previstos en la legislación vigente. En el caso de que dicho permiso pueda ser denegado, antes de la Resolución definitiva, se dará audiencia al interesado.

## Excmo. Ayuntamiento de Arucas

---

---

### Art. 22- REDUCCION DE JORNADA POR HIJO MENOR DE 6 AÑOS O DISMINUÍDO FÍSICO O PSÍQUICO

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores del Ayuntamiento generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Corporación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas del servicio.

### Art. 23- EXCEDENCIAS

1.La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección del trabajador para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en el Ayuntamiento de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores del Ayuntamiento generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Ayuntamiento podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas del funcionamiento del servicio.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el Ayuntamiento, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

## CAPÍTULO IV

### CONDICIONES PROFESIONALES

#### Art. 24 ORGANIZACIÓN.

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

Los cambios organizativos que afecten al personal en la aplicación o modificación de alguna de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio, se negociarán en la C.I.V.A. establecida en el mismo, así como cualquier norma que haya de ser adoptada.

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

#### Art. 25 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

La clasificación profesional tiene por objeto la determinación y definición de los diferentes grupos y empleos o categorías profesionales en que pueden ser agrupados los trabajadores de acuerdo con la titulación o formación exigida, el puesto de trabajo y las funciones que efectivamente desempeñen., se establecen cinco grupos de clasificación cuya ordenación por empleos o categorías se acuerda en la Tabla Retributiva anexa al presente Convenio.

El ingreso en la plantilla de una categoría o empleo distinto de los previstos en la tabla anexa que se cita, se someterá a la consideración previa de la Mesa General de Negociación.

#### Art. 26 CLASIFICACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.

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

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

Todo ello en los términos establecidos en el artículo 90 y ss. De la Ley 7/1985, artículo 126 y ss. Del RD Legislativo 781/1986 y artículo 32 de la Ley 9/1987 y legislación concordante.

Art. 27 EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO.

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

2.- Se garantiza la presencia de un miembro designado por el Comité de Empresa, con voz y con voto, con igual o superior titulación que la plaza convocada, así como el control y seguimiento de las distintas Secciones Sindicales, en todos los tribunales y comisiones de valoración encargados de resolver las convocatorias de selección tanto para el acceso de personal fijo o temporal, como para la provisión de puestos de trabajo, promoción interna y participación en el diseño de planes de formación organizados por el ayuntamiento con sus propios fondos.

3.- Las convocatorias de acceso, provisión promoción y formación y sus correspondientes bases, requerirán informe previo de la MGN.

Art. 28 PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

Procedimiento:

Las sucesivas fases de provisión podrán desarrollarse con arreglo a los siguientes procedimientos:

1.-Concursos de traslados:

Podrá concurrir a esta fase todo el Personal Laboral fijo del Ayuntamiento de Arucas que ostente la misma categoría, del puesto de trabajo de que se trate. Para el concurso de traslado se tendrá en cuenta siempre los méritos profesionales y se podrán considerar también los méritos de formación de los candidatos en las condiciones que en cada caso se determinen.

2.- Concurso-oposición restringido:

Las plazas que resultasen vacantes una vez concluidas la fase anterior se podrán proveer por promoción interna, mediante concurso-oposición restringido en el que podrá participar todo el personal laboral fijo del Ayuntamiento de Arucas sujeto a este Convenio que, además de poseer la titulación exigida al grupo profesional en que se encuadre el puesto de trabajo convocado, reúna los demás requisitos establecidos en la convocatoria y en la Plantilla del Personal.

3.- Concurso-oposición libre:

Las plazas que resulten vacantes, una vez concluidas las fases anteriormente reguladas, se podrán proveer por concurso-oposición.

Son vacantes los puestos de trabajo dotados presupuestariamente no ocupados por personal fijo de plantilla con carácter definitivo y que no sean objeto de reserva por permiso, excedencia o incapacidad laboral.

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

- 1.-Reingreso de personal excedente.
- 2.-Provisión de puestos mediante concurso de traslados, entre el personal perteneciente al mismo grupo o categoría del que se convoca.
- 3.-Promoción interna entre el personal perteneciente a grupos de titulación inferior.
- 4.-Oferta Pública de Empleo.

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

La provisión de los puestos de trabajo que impliquen mando o aquellos otros que por su contenido o condiciones específicas se distingan de los restantes puestos de trabajo, se realizará mediante el concurso específico regulado en el R.D.364/1995.

El personal de la Corporación deberá permanecer un mínimo de dos años en cada puesto de trabajo para poder participar en los concursos de traslados regulados en el presente apartado.

El personal que acceda a un puesto de trabajo de acuerdo con el procedimiento aquí previsto, únicamente podrá ser removido del mismo conforme a lo establecido en el mencionado R.D. 364/1995 y con las garantías previstas para el personal afectado por amortización de un puesto de trabajo.

Concursos de Libre Designación. Se podrán cubrir por este sistema los puestos en los que así esté justificado en atención a la naturaleza de sus funciones, y en todo caso los de jefe de servicio o categoría equivalente del personal laboral o superior y los de secretario/a particular de la Alcaldía, debiendo estar calificados de esta forma en la Plantilla y Catálogo correspondiente.

El personal nombrado por este procedimiento podrá ser cesado con carácter discrecional.

#### Art. 29 . ADSCRIPCIONES PROVISIONALES. COMISIONES DE SERVICIO.

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

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

2.La asignación de funciones o la adscripción provisional se realizará siempre mediante resolución competente entre el personal del mismo grupo y categoría o el que perteneciendo a un grupo inferior ostente la titulación requerida, y ello con comunicación a los representantes de los trabajadores y por el tiempo imprescindible salvo en lo dispuesto en el apartado d) y e).

3. En defecto de acuerdo mutuo entre el trabajador y la corporación, el cambio provisional podrá producirse por necesidades del servicio que manifiestamente no permitan su cobertura según lo previsto en artículo anterior, en cuyo caso, la designación del trabajador afectado se hará por orden inverso de antigüedad entre los de la misma categoría o empleo y en segundo lugar el de mayor proximidad geográfica, si la adscripción fuera a otro centro de trabajo.

El trabajador, salvo acuerdo entre el mismo y la Corporación, no podrá ser designado más de una vez a través de un nombramiento provisional o comisión de servicios, y al menos hasta que no haya finalizado la rotación completa del personal de la misma categoría.

En caso de disconformidad, en el plazo de cinco días el interesado o los representantes de los trabajadores podrán acudir a la comisión paritaria de personal para que emita el informe correspondiente.

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

No podrán computarse los servicios prestados mediante nombramiento provisional, o comisión de servicios, a efectos de méritos o consolidación del grado o categoría personal.

#### Art. 30. MOVILIDAD FUNCIONAL DEL PERSONAL POR REDISTRIBUCIÓN DE EFECTIVOS.

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

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

#### Art. 31 DISMINUCIÓN DE LA CAPACIDAD.

1.-Se entiende por capacidad disminuida la definida en la Ley General de la Seguridad Social (R.D. 1/1994).

En el caso de que un trabajador haya sido declarado en situación de Incapacidad Permanente Total para su profesión habitual por Resolución del Organismo competente o sentencia de los Juzgados de lo Social, de conformidad con la legislación vigente, podrá, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, ser destinado a otro puesto de trabajo de igual o inferior categoría, que resulte adecuado a su situación clínica, cuando cumpla los requisitos legales de ocupación y exista vacante presupuestaria, percibiendo las retribuciones correspondientes al puesto de trabajo realmente desempeñado.

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



Art. 32 PROMOCIÓN PROFESIONAL.

La adscripción del personal de un grupo de titulación a otro superior de los definidos en la Relación de Puestos de Trabajo o Plantilla y Catálogo correspondiente constituye, la promoción profesional.

1.-A estos efectos, así como a los efectos de retribuciones, los puestos de trabajo se clasifican en los distintos grupos y categorías que se establecen en la Tabla Retributiva anexa al presente Acuerdo. Por el desempeño de un puesto de trabajo, se genera el derecho a la percepción de las retribuciones asignadas a dicho puesto.

2.- A los efectos de promoción profesional, el ascenso se efectuará mediante el sistema de concurso-oposición entre los trabajadores que posean la titulación y requisitos señalados en la Relación de Puestos de Trabajo, o en la Plantilla y Catálogo correspondiente, así mismo han de poseer una antigüedad de, al menos, dos años en el grupo al que pertenezcan. En las pruebas de selección, el personal quedará exento de aquellas pruebas o materias que ya haya superado en su oposición de ingreso al empleo público.

3.- Se constituirá según anexo al presente Convenio, una Bolsa de Mejora de Empleo, entre aquellos trabajadores que tengan la condición de fijos de plantilla que quieran participar en la misma, cuyos conocimientos y titulación sean las adecuadas para cubrir temporalmente por razones de urgencia, determinados puestos de trabajo hasta que se provean reglamentariamente por oposición.

Art. 33 OFERTA PÚBLICA DE EMPLEO.

El conjunto de vacantes existentes en la Relación de Puestos de Trabajo o en su caso, en la Plantilla y Catálogo conforman la Oferta de Empleo y como pasos previos para su determinación se establece lo siguiente:

Los puestos de trabajo dotados presupuestariamente que no hayan sido cubiertos por el personal de la Plantilla propia de la Corporación constituirán la oferta pública de empleo.

1.-Para el personal de nuevo ingreso podrán establecerse cursos de formación para garantizar una adecuada adaptación a las funciones asignadas a su puesto de trabajo. Este curso se desarrollará, en todo caso, dentro de la jornada laboral.

Durante este período percibirán el 100 % de las retribuciones correspondientes al puesto que hayan o vayan a resultar adscritos. Si este curso se realizará fuera del término municipal percibirán las correspondientes dietas por desplazamiento y manutención, en su caso.

2. Para facilitar la integración social del minusválido se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, en cuanto a la selección y contratación de dicho personal y muy especialmente respecto de lo regulado para la reserva de plazas.

3. La adscripción del personal de reciente ingreso a los puestos de trabajo, se efectuará de acuerdo con las peticiones de los interesados según el orden obtenido en las pruebas de selección.

4. Las bases generales de los correspondientes procesos selectivos deberán ser negociadas en la M.G.N. y deberán contemplar un apartado en la fase de concurso en el que se valoren los servicios prestados en el Ayuntamiento de Arucas, así como el cómputo de tiempo en el que se han desempeñado las funciones correspondientes a la categoría de la plaza que se oferta.

5. En los tribunales de selección participará un representante de los trabajadores, que deberá tener titulación del mismo nivel o superior a la plaza convocada.

Art. 34 ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

De acuerdo con la plasmación legislativa en el Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida y a fin de dinamizar en el ámbito del ayuntamiento los objetivos de creación empleo, fomento del empleo estable y de mayor calidad, durante la vigencia del Convenio se estudiarán en el marco de la Mesa General de Negociación las medidas que procedan encaminadas a este fin.

Art. 35. SELECCIÓN DE PERSONAL INTERINO O TEMPORAL.

1. La selección del personal interino, solo podrá realizarse por causas sobrevenidas.

Las condiciones o requisitos que deban reunir los aspirantes deberán ser, necesariamente, iguales a las exigidas para acceder como personal fijo. Se considerará como mérito preferente a aquellos aspirantes que hayan superado alguna de las pruebas de acceso a las plazas que se trate de cubrir.

2. Para la contratación laboral temporal se negociará durante la vigencia del Convenio el funcionamiento de la Bolsa de Trabajo Temporal.

Se entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que se celebren, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección, quienes firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

Trimestralmente, al menos, la Corporación informará por escrito a los representantes sindicales de las previsiones de contratación laboral, contratación individual de servicios con carácter mercantil o subcontratación, de acuerdo con lo previsto en la Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre Derechos de Información de los Representantes de los Trabajadores en Materia de Contratación, consensuando a continuación de los criterios de selección y de las modalidades de contratación a la MGN.

Art. 36. ADAPTACIÓN DEL RÉGIMEN JURÍDICO DEL PERSONAL A LA NATURALEZA DE LOS PUESTOS DE TRABAJO QUE SE OCUPAN.

PRIMERO.- Por parte de la Administración y dando cuenta a la CIVA, se analizarán las funciones desempeñadas por personal laboral temporal, para determinar su carácter estructural y permanente y en su caso proceder a la consolidación de las plazas necesarias.

Cuando por parte de la Corporación se contemple la creación en la plantilla municipal de plazas cuyo contenido corresponda a las funciones desarrolladas por personal laboral temporal, y hasta tanto se aborda el correspondiente proceso de selección de acuerdo con la normativa de función pública, la relación laboral inicial podrá ser transformada en otra de naturaleza interina, en los términos previstos en el artículo 4 del Real Decreto 2546/94 de 29 de diciembre, o en la normativa de función pública.

SEGUNDO.- La Corporación Municipal estudiará, de acuerdo con la legislación que en su caso sea de aplicación, la adaptación del Régimen Jurídico del Personal del Ayuntamiento a la naturaleza de los puestos que ocupa por la situación en que se encuentra la función pública. En base a los siguiente criterios:

- 1.- estudio de los criterios diferenciadores de los puestos de trabajo según su naturaleza jurídica.
- 2.- incidencia en el carácter funcional de la Administración Especial
- 3.- fórmula de acceso del personal a la función pública local.
- 4.- favorecimiento de la movilidad y de la carrera administrativa del personal.

---

---

CAPÍTULO V

PRESTACIONES

Art. 37. CONDICIONES ECONÓMICAS.

Las retribuciones básicas y complementarias del personal laboral al servicio del Ayuntamiento tendrán la estructura y cuantía que se establece en la tabla retributiva anexa a este Convenio.

Son las siguientes:

a) Retribuciones básicas:

1. El sueldo que corresponda al grupo de titulación al que se pertenezca.
2. La antigüedad que se establece, con los límites señalados en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, en bienios con valor equivalente al 5% del sueldo y que comenzará a percibirse de oficio con efectos del día primero del mes en que se cumplan.
3. Cuatro pagas extraordinarias, que se harán efectivas los días 30 de marzo, 20 de junio, 30 de septiembre y 20 de diciembre en cuantía igual a sueldo, más antigüedad en cada una de ellas.

b) Retribuciones complementarias: están constituidas por los siguientes pluses que se percibirán en las cuantías mensuales establecidas en la tabla retributiva anexa.

1. Plus de asistencia. Se percibirá con carácter proporcional y diario condicionado a la presencia puntual y efectiva del trabajador en su puesto de trabajo ocupando plenamente su jornada laboral. La inasistencia o no ocupación de la jornada plena y puntualmente dará lugar a la no percepción de este plus, descontándose su cuantía diaria por cada falta de puntualidad o asistencia.
2. **Plus de distancia. Compensa los gastos de transporte y locomoción. No se percibirá en el mes de vacaciones.(modificado en el año 2006)**
3. Plus de peligrosidad, plus de penosidad y plus de toxicidad. Los percibirán aquellas categorías o puestos de trabajo que determine el Comité de Seguridad y Salud Laboral. El plus de toxicidad será igual al 20% del sueldo más antigüedad.
4. Plus de alcantarillado. Se fija en la cantidad de 70.000 ptas. (420,71 €) mensuales a repartir en partes iguales entre los trabajadores que realicen trabajos de alcantarillado.
5. Plus de dedicación. Lo percibirán:
  - Los trabajadores de recogida de basura domiciliaria por la terminación del trabajo en cada jornada y sector.
  - Los encargados de instalaciones deportivas y mantenimiento por la realización de trabajos en celebraciones deportivas extraordinarias.
  - Los celadores del servicio de agua por la cobertura y atención a las incidencias del servicio que ocurran fuera de su jornada de trabajo con excepción de dos fines de semana (desde las 14 horas del viernes hasta las 8 horas del lunes) cada mes que serán libres a todos los efectos.
  - Los controladores de radio por la realización del trabajo en jornada variable y extraordinaria.
6. Plus de quebranto de moneda. Lo percibirán los trabajadores que por razones de su trabajo realicen cobros en dinero en efectivo.
7. El personal laboral percibirá un plus de homologación, cuya tabla se recoge como anexo al presente convenio, que comprende la diferencia salarial entre la categoría profesional laboral y el grupo de funcionario al cual se equipara. Esta cantidad resultante se repartirá en tres anualidades, percibiéndose el primer año 1/3, el segundo 2/3 y el tercero el 100% de dicha cantidad..
8. Los porteros, guardas y vigilantes que no disfruten en su trabajo de casa-habitación, podrán trabajar 72 horas semanales, remunerándose a prorrata del salario convenido las excedentes de 37,5 horas semanales y sólo se aplicará el recargo de horas extraordinarias a que hace referencia el art. 21 sobre las que excedan de las aludidas 72 horas.

## Excmo. Ayuntamiento de Arucas

---

---

### Art. 38. REVISIÓN SALARIAL.

Se acuerda que por parte de la Corporación se garantizará durante la vigencia del presente Convenio el abono de las posibles diferencias, como revisión salarial, entre las remuneraciones previstas para cada ejercicio y el incremento real del IPC que establece la Ley de Presupuestos Generales del Estado para todos los empleados públicos.

La fórmula en que se llevará a cabo este abono, será objeto de acuerdo en la MGN, cuando así proceda.

### Art. 39. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Tiene la consideración de horas extraordinarias, cada hora de trabajo realizada fuera de la jornada habitual. La Corporación propondrá las medidas óptimas para evitar su realización.

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

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

Serán compensadas con una disminución de jornada de una hora y cuarenta y cinco minutos por una hora normal, cuando se trate de horas festivas o nocturnas la compensación será de dos horas. Esta compensación, de existir acuerdo en este sentido, podrá ser sustituida por una compensación económica según tabla

GRUPO	HORA NORMAL	HORA NOCTURNA	HORA FESTIVA
I	2566 ptas. (15,43 €)	2902 ptas. (17,45 €)	3124 ptas. (18,78 €)
II	2232 “ (13,42 €)	2566 “ (15,43 €)	2791 “ (16,78 €)
III	2008 “ (12,07 €)	2344 “ (14,09 €)	2455 “ (14,76 €)
IV	1895 “ (11,39 €)	2232 “ (13,42 €)	2344 “ (14,09 €)
V	1563 “ ( 9,40 €)	1785 “ (10,73 €)	2008 “ (12,07 €)

En cualquier caso las horas extraordinarias serán voluntarias, excepto en los supuestos de fuerza mayor, caso fortuito, así como de estricta necesidad motivada que tendrán carácter de obligatorio.

CAPÍTULO VI

PRESTACIONES SOCIALES

Art. 40. FONDO SOCIAL

Las subvenciones sanitarias y ayudas de estudio lo son en concepto de ayudas económicas máximas para las contingencias que se desarrollarán en un reglamento aprobado por la Mesa General de Negociación en un plazo máximo de tres meses a partir de la aprobación del presente convenio.

Para su aplicación el Ayuntamiento destinará una partida presupuestaria anualmente que no podrá ser inferior a 3.500.000 Ptas. (21.035,43 €) más el IPC anual. Con cargo a esta cantidad se atenderán las solicitudes del personal laboral del Ayuntamiento de Arucas que sea de aplicación el presente Convenio.

Las subvenciones se tramitarán por el Departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento.

Art. 41. SUBVENCIONES POR NUPCIALIDAD O REGISTRO DE PAREJAS DE HECHO, NATALIDAD O ADOPCION.

El Ayuntamiento abonará por estos conceptos las siguientes cantidades:

- 1.-Nupcialidad o convivencia comprobada: 15.000.-ptas (90,16 €) por trabajador/a.
- 2.-Natalidad o adopción: 15.000.-ptas. (90,16 €) por hijo/a, en el caso de que ambos padres sean trabajadores/as del Ayuntamiento la cantidad será de 30.000.-ptas. (180,31 €) abonándose a uno de los dos.

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

Art. 42. INCAPACIDAD LABORAL.

En los casos de baja por maternidad, por intervención quirúrgica, por hospitalización y por accidente a todos los trabajadores comprendidos dentro del ámbito de aplicación de este convenio les será abonado el 100% de su mensualidad real durante el periodo de baja. En los casos de IT no incluidos anteriormente se aplicará el 100% sólo cuando la baja médica sea superior a 15 días.

Art. 43.- SUBVENCIONES POR DISCAPACIDAD

El Ayuntamiento fija la cantidad de 25.000 pesetas (150,26 €) mensuales como subvención para padres de hijos con minusvalías físicas, psíquicas o sensoriales iguales o superiores al 65 %, que convivan con el titular y dependan económicamente del mismo. Esta ayuda se percibirá siempre que los minusválidos o disminuidos no perciban otros ingresos.

Si concurriesen en ambos cónyuges la condición de empleado público municipal, sólo se devengará una subvención.

Art. 44.- RESPONSABILIDAD CIVIL

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

Art. 45.- PLUS DE DESPLAZAMIENTO

Se abonará a los empleados públicos la cantidad de 28 Ptas. Km, (0,16 €) cuando la realización de tareas o actividades dentro de la jornada laboral y previa autorización, impliquen desplazamientos por cuenta del empleado/a.

Las multas impuestas al personal que conduzca vehículos municipales por infracción del Código de Circulación, por carencia de elementos legales que son imputables a la empresa, correrán íntegramente por cuenta de Ella, aunque sean imputables al trabajador.

Las multas impuestas al personal de conducción por infracción del Código de la Circulación, derivadas de: exceso de velocidad, no respetar señales de stop o ceda el paso, circular por dirección prohibida, adelantamientos prohibidos, y conducción bajo los efectos de drogas o sicóticos, o con una tasa de alcoholemia superior a la legal, o cualquier otra infracción penada en el código de la circulación, correrán íntegramente por cuenta del trabajador.

Art. 46.- ANTICIPOS REINTEGRABLES.

La Corporación habilitará una partida presupuestaria suficiente destinada a anticipos de nómina del personal laboral.

A petición del trabajador, la Corporación anticipará al personal fijo de plantilla sus retribuciones en una cuantía de hasta 350.000 ptas. (2.103,55 €) justificadas, debiendo ser reintegradas dichas cantidades por el trabajador en 18 meses en cantidades mensuales iguales y sin intereses ni gastos de ningún tipo.

El personal interino podrá solicitar un anticipo de hasta 175.000 ptas. (1.051,78 €) , debiendo reintegrarla en 12 meses.

Las normas de aplicación a los funcionarios en esta materia ordenarán la ejecución del contenido de este artículo.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

Art. 47.-

Al objeto de fomentar la jubilación voluntaria la corporación establece los siguientes premios.

100.000.-ptas, (601,02 €) si tiene 64 años cumplidos

300.000.-ptas, (1.803,04 €) si tiene 63 años cumplidos

500.000.-ptas, (3.005,06 €) si tiene 62 años cumplidos

1.000.000.-ptas, (6.010,13 €) si tiene 61 años cumplidos

1.500.000.-ptas, (9.015,19 €) si tiene 60 años cumplidos

Al cumplir 25 años de trabajo efectivo al servicio de la Corporación, todo trabajador/a percibirá una gratificación de 250.000 ptas. (1.502,53 €) como premio a los servicios prestados. Tendrán, igualmente, derecho a percibir dicha gratificación los trabajadores que han cumplido ya los 25 años de servicios.

Se otorgará asimismo, a cada trabajador/a, a la hora de su jubilación forzosa una gratificación de 300.000 ptas. (1.803,04 €) como reconocimiento por su labor desarrollada.

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

## CAPITULO VII

### FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO

#### Art. 48.- FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL.

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

La cantidad destinada a formación no podrá ser inferior 250.000 ptas. (1.502,53 €)

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

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

La asistencia a cursos oficiales de formación o perfeccionamiento profesional organizados por la Corporación o cualquiera de los promotores del Plan Nacional para la Formación Continua y las instituciones dependientes de la Comunidad Autónoma, o bien, concertados con aquellas, se considerará como de trabajo efectivo. Incentivándose con la correspondiente compensación de jornada cuando se trate de cursos organizados fuera de la jornada habitual.

#### Art. 49.- PLANES DE FORMACIÓN.

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

## CAPITULO VIII

### SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

#### Art. 50.- DEFINICIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

A efectos de lo dispuesto en el presente Capítulo, se entenderá por:

Prevención: el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la Corporación con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Riesgo laboral: posibilidad de que el trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la seriedad del mismo.

Daños derivados del trabajo: las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

Riesgo laboral grave e inminente: aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores. En el caso de exposición a agentes susceptibles de causar daños graves a la salud de los trabajadores, se considerará que existe un riesgo grave o inminente cuando sea probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato una exposición a dichos agentes de la que puedan derivarse daños graves para la salud, aún cuando éstos no se manifiesten de forma inmediata.

Procesos, actividades, operaciones, equipos o productos potencialmente peligrosos: aquellos que, en ausencia de medidas preventivas específicas, originen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores que los desarrollan o lo utilizan.

Equipo de trabajo: cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.

Condición de trabajo: cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:

1.- Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.

2.- La naturaleza de los agentes físicos, químicos o biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia..

3.- Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente influyen en la generación de los riesgos mencionados.

4.- Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

h) equipo de protección individual: cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.



Art. 51.- ACTIVIDADES TOXICAS, PENOSAS Y PELIGROSAS

Se procurará resolver mediante la implantación de las necesarias medidas de Seguridad e Higiene, las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad.

TOXICAS.- Se clasificarán como tóxicas las actividades que den lugar a desprendimiento o evacuación de productos que resulten perjudiciales para la salud humana.

PENOSAS.- Serán así calificadas las actividades que constituyan una molestia por los ruidos, vibraciones, humos, gases, olores, nieblas, polvos en suspensión y otras sustancias que las acompañen en su ejercicio, así como aquellas actividades que, como consecuencia de su desarrollo continuado, puedan llegar a producir sobrecarga con riesgo para la salud, como el trabajo permanente en posturas incómodas, levantamiento continuado de pesos y movimientos forzados.

PELIGROSAS.- Se consideran peligrosas las actividades susceptibles de producir una lesión física inmediata, así como las que tengan por objeto manipular o almacenar productos susceptibles de originar riesgos graves por explosiones, combustibles, radiaciones y otros de análoga importancia para las personas o bienes.

Art. 52.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

El Comité de Salud es el órgano único paritario y colegiado de participación de todo el personal del Ayuntamiento, considerando que los empleados municipales tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y su salud en el trabajo y que la Corporación tiene el deber de promover, formular y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos. No obstante, se estará a lo dispuesto en los Reglamentos específicos legislados para actividades concretas. También podrá constituirse en ámbitos específicos de la Corporación, cuando por su situación o circunstancia lo acuerden la Corporación y los representantes de los trabajadores.

Art. 53.- COMPOSICIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

La designación de los Delegados de Prevención deberán realizarse de entre aquellos funcionarios que sean miembros de la Junta de Personal correspondiente al ámbito de representación y entre los representantes del personal laboral miembros del Comité de Empresa. El tiempo utilizado para los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en el art. 36 de Ley de Prevención de Riesgos Laborales, será considerado como de ejercicio de funciones de representación, a efectos de utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra d) del art. 11 de la Ley 9/87, de Organos de Representación, y art. 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical

El Comité se compone de los Delegados de Prevención, como representantes de los trabajadores, designados a tal efectos por la Junta de Personal y el Comité de Empresa, y con funciones específicas en materia de prevención de riesgos de trabajo, de una parte, y de otra, por parte de la Corporación en número igual.

El Comité de Salud establecerá un reglamento de funcionamiento en un plazo no superior a los dos meses desde la aprobación del presente Acuerdo.

Art. 54.- COMPETENCIAS DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Son competencias de los Delegados de Prevención:

Colaborar con la Corporación en la mejora de la acción preventiva.

Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Ser consultados por la Corporación, con carácter previo a su ejecución, a cerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En el ejercicio de dichas competencias los Delegados de Prevención dispondrán de las siguientes facultades:

Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que se realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre Prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

Ser informados por el Ayuntamiento sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ello, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

Recibir del Ayuntamiento las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en el Ayuntamiento, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la mencionada Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante las jornadas con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

Recabar del Ayuntamiento la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al Ayuntamiento, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción de acuerdos de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El Ayuntamiento deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para la organización de sus funciones.

## Excmo. Ayuntamiento de Arucas

---

---

La formación se deberá facilitar por el Ayuntamiento por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

### Art. 55.- CONVOCATORIA Y REUNIONES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

El Comité de Seguridad y Salud establecerá la periodicidad de sus reuniones.

Salvo asunto considerado muy grave por su urgencia, la convocatoria se efectuará, como mínimo, con 48 horas de antelación, incluyéndose el Orden del Día. Los acuerdos serán vinculantes para el conjunto del Comité y se tomarán por mayoría. De cada reunión se levantará acta.

A título informativo, podrá asistir a las reuniones, a petición de cualquiera de las partes, los trabajadores que por su función específica puedan informar de algún asunto a tratar y sean convocados para ello.

El Comité estará asistido por los Técnicos y especialistas que precise de cada Area en relación con la entidad, características y el objeto de los informes, trabajos y estudios que tengan que realizar.

Cuando el Comité convoque a dichos técnicos especialistas para asistir a reuniones o realizar trabajos que salgan fuera del normal desarrollo de su trabajo, necesitará el oportuno aviso al Jefe a cuyas órdenes se encuentre el Técnico o especialistas.

### Art. 56.- COMPETENCIAS Y FACULTADES DEL COMITE DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.-

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la Corporación.

Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Corporación la mejora de las condiciones con la corrección de las deficiencias existentes.

En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud dispondrá de las facultades que se recogen en el apartado 2 del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

### Art. 57.- UNIFORMIDAD-INDUMENTARIA DE TRABAJO

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

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

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

Art. 58.- VIGILANCIA DE LA SALUD.

1.- Anualmente la Corporación realizará un reconocimiento médico al personal, con carácter voluntario, que, en todo caso, tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo que ocupe el empleado/a.

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

No se podrán efectuar pruebas radiológicas, salvo que por expresa recomendación facultativa se aconseje para completar el diagnóstico y siempre con el consentimiento del afectado.

2.- Se fomentará campañas de vacunación entre los empleados municipales.

Art. 59.- EMBARAZO.

Durante el embarazo, cuando exista riesgo, por mínimo que este pudiera ser, para la salud de la madre o del feto, y siempre previa prescripción facultativa del médico de la Mutua o de la Seguridad Social, se tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo mientras dure aquél.

## CAPITULO IX

### DERECHOS SINDICALES

Art. 60. INFORMACIÓN SINDICAL.

Se garantiza el acceso de las organizaciones sindicales representativas a todos los expedientes relacionados con los asuntos de personal. Consiguientemente, se les facilitará copia de los presupuestos anuales de la Corporación, normativa de desarrollo y modificaciones de crédito correspondientes al capítulo 1, actas y órdenes del día del Pleno y Comisión de Gobierno, y copia de los acuerdos plenarios o resoluciones adoptados en materia de personal.

Asimismo, y a requerimiento de ésta, podrán asistir a la Comisión de Gobierno los representantes sindicales en la C.I.V.A., cuando en ella se traten temas relacionados con la política de personal.

Art. 61.- TABLÓN DE ANUNCIOS.

La Corporación facilitará a los representantes de los trabajadores y secciones sindicales, un tablón de anuncios, en lugar idóneo para exponer propaganda y comunicados de tipo sindical. A tal efecto, en cada centro de trabajo existirá uno de los mencionados tabloneros.

Art. 62.- GARANTÍAS SINDICALES.

El número de horas sindicales reconocidas a cada uno de los representantes sindicales para el ejercicio de sus funciones será la establecida en la legislación vigente en función del número de trabajadores de la empresa. El crédito horario reconocido puede ser acumulado en uno o varios representantes sindicales que, sin rebasar el máximo total, pueden quedar relevados de la prestación de trabajo sin perjuicio de su remuneración.

Art. 63.- DERECHOS DE LOS AFILIADOS.

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

2.- En el supuesto de incoación de expediente disciplinario, estar asistido por sus representantes sindicales.

Art. 64. DELEGADOS SINDICALES.

Las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos, constituidas en la Corporación, podrán, cada una de ellas, designar el número de Delegados Sindicales que le atribuye la legislación vigente con las mismas garantías y derechos que las reconocidas a los delegados de Personal, según lo establecido en el art. 10 de la LOLS..

Art. 65. DERECHO DE REUNIÓN.

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

Las convocatorias de asamblea se notificarán con una antelación mínima de 72 horas.

Art. 66. LOCAL SINDICAL.

Las secciones sindicales más representativas dispondrán de un local, dotado con los medios necesarios, para desarrollar sus actividades sindicales.

La Corporación consignará anualmente en sus presupuestos un fondo de 100.000 pesetas para el Comité de Empresa para gastos relacionados con suscripciones a revistas o publicaciones especializadas en derecho administrativo o laboral o cualquier otro material que acuerde la representación sindical, siempre relacionado con el ejercicio de sus funciones., dicho fondo será gestionado por las Secciones Sindicales respectivas.

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

## DISPOSICIONES FINALES

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

SEGUNDA. Este Convenio se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos si no hubiera denuncia expresa por cualquiera de las partes, en su totalidad o en alguno de sus apartados.

Denunciado éste, continuará vigente en todos sus extremos hasta la firma de un nuevo Convenio.

La modificación de su articulado y contenido deberá contar con el procedimiento establecido de negociación y la aprobación por mayoría de cada una de ambas partes.

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

Aquellos trabajadores que tengan reconocidas de forma explícita, condiciones más beneficiosas, al margen de las establecidas en el presente Convenio, se deberán respetar en su totalidad, incrementándolas en cada caso en el % general pactado en el Convenio.

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

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

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

SÉPTIMA. Cualquier normativa dictada por la Administración del Estado o Acuerdo en vigor, que sea de aplicación a los funcionarios del Excmo. Ayuntamiento de Arucas, que suponga una ventaja o beneficio social, económico o de otra índole, será de aplicación automática al Personal Laboral.

OCTAVA. Para todos los informes previos que deban emitir los representantes de los trabajadores, recogidos en este Convenio, se establece un plazo de 30 días, salvo en los casos de trámites que por la naturaleza del asunto se desprenda otro plazo menor, para su presentación en el Registro de Entrada del Ayuntamiento, contados desde la recepción de la solicitud, que tendrá asimismo Registro de Salida del Ayuntamiento y deberá ser firmada mediante el correspondiente “acuse de recibo”.

NOVENA. En todos los aspectos que este Convenio remite a la Mesa General de Negociación, debe entenderse que, en el ámbito de sus competencias, puede actuar el Comité de Empresa o ceder sus competencias a dicha Mesa General.

---

---

DISPOSICION TRANSITORIA

UNICA: Los trabajadores adscritos en la actualidad al servicio de limpieza viaria y que anteriormente pertenecía a recogida de basura, seguirán percibiendo el plus de dedicación así como el resto de sus retribuciones, debiéndose adaptar su jornada laboral al nuevo horario del servicio al cual han sido destinados.

---



---

ANEXO I

GRUPO	CATEGORIA	GRUPO HOMOLOG.	COMP. DESTINO	COMP. ESPECIFICO
I	TITULADO SUPERIOR	A	24	45
II.1	TITULADO MEDIO	B	22	32
II.2	A.D.L.	B	22	32
II.3	DELINEANTE PROY.	C	16	22
II.4	ADMINISTRATIVO	C	16	22
	DELINEANTE	C	16	22
	AUX. CLINICA	C	16	22
III.1	ENCARGADO CANCHA	D	14	20
III.2	AUX. ADMINISTRATIVO	D	14	20
	CONTROL RADIO	D	14	20
	NOTIFICADOR	D	14	20
III.3	CAPATAZ	D	14	20
	MONITOR	D	14	20
IV.1	CONDUCTOR	E	11	22
IV.2	OFICIAL 1º	E	11	22
	PORTERO MANTEN.	E	11	22
	VIGILANTE	E	11	22
IV.3	CELADOR	E	11	20
	CONDUC. MAQUINAS	E	11	20
	LECTOR	E	11	20
IV.4	OFICIAL 2º	E	11	20
V.1	RECOGEDOR	E	11	19
V.2	PEON	E	11	19
V.3	AUXILIAR HOGAR	E	11	19
	BARRENDERO	E	11	19
	LIMPIADOR	E	11	19
	PEON. REG. BARR	E	11	19



ANEXO II

**REGULACION HORARIA PARA LAS TRABAJADORAS INCORPORADAS ANTES DE AGOTAR EL PERIODO DE DESCANSO POR MATERNIDAD.-**

La Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras recoge la modificación del Art. 48 del Estatuto de los Trabajadores relativo a la suspensión con reserva de puesto de trabajo. Esta misma ley contempla la modificación en la ley 30/84 de 2 de agosto sobre medidas para la Reforma de la Función Pública.-

En ambos casos se regula para las funcionarias y las trabajadoras el permiso por maternidad, estableciéndose una duración del permiso de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.-

Se establece un período de seis semanas de descanso obligatorio después del parto, no existiendo la posibilidad de renuncia a este período por la mujer.-

Sin embargo, del período que resta hasta completar las dieciséis semanas, la mujer podría renunciar a él y reincorporarse a su puesto de trabajo.-

Ante esta posibilidad, el Excmo. Ayuntamiento de Arucas pretende regular este período, siempre y cuando exista mutuo acuerdo sobre la reincorporación, estableciéndose las siguientes estipulaciones:

1º.- Debe existir común acuerdo entre la trabajadora y el Ayuntamiento acerca de la incorporación de aquella a su puesto de trabajo antes de agotar el período legalmente establecido para el permiso de maternidad, siendo preceptivo la presentación del parte de alta médica.-

2º.- Debe cumplirse el descanso obligatorio de las seis semanas después del parto, no pudiendo la trabajadora, renunciar a este período de descanso bajo ningún concepto.-

3º.- La incorporación de la trabajadora, tras el período de descanso obligatorio, será en jornada laboral de al menos cuatro horas continuadas, pudiéndose ampliar este horario.-

4º.- Una vez transcurridas las dieciséis semanas de descanso por maternidad, la trabajadora disfrutará de una reducción de jornada en tantas horas como las trabajadas desde su reincorporación hasta dicha fecha, debiendo cumplir una jornada de al menos cuatro horas.-