

II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE EMPLEO, INDUSTRIA Y COMERCIO

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

EDICTO

824

Nº GRAL DE CONVENIO: 2481; Nº ANUAL: 38/06; FOLIO: 25; LIBRO: 12; CODIGO: 3501435; EMPRESA: EXCMO. AYUNTAMIENTO DE GÁLDAR (PERSONAL LABORAL)

RESOLUCIÓN Nº : 895; DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO LIBRO: III; FOLIO: 165; FECHA: 7-08-08

RESOLUCION COMPLEMENTARIA

Con fecha 21 de diciembre de 2006 se dictó Resolución nº 1435, por la que se ordenaba la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de "EXCMO AYUNTAMIENTO DE GÁLDAR (PERSONAL LABORAL)", así como su depósito en el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SEMAC) y la publicación en el B.O.P., lo que se efectuó en el Anexo Nº 7 al Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas, de fecha 12 de enero de 2007.

Con fecha 22 de julio de 2008, se recibió acuerdo de la comisión paritaria sobre interpretación y aplicación del art. 21 del mencionado convenio, por lo que esta Dirección General

RESUELVE

Publicar en el Boletín Oficial de la Provincia, el acuerdo de la comisión paritaria sobre interpretación y aplicación del art. 21 del mencionado convenio correspondiente al convenio del "EXCMO AYUNTAMIENTO DEL GÁLDAR (PERSONAL LABORAL)" que se encuentra depositado en el S.E.M.A.C.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, Pedro Tomás Pino Pérez.

ACUERDO DE LA COMISIÓN PARITARIA SOBRE LA INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 21 DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE GÁLDAR

De una parte, el Ilmo. Sr. Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Gáldar, D. Manuel Godoy Melián, y de otra parte, el Sr. Presidente del Comité de Empresa del Ayuntamiento de Gáldar, D. José Viera Cabrera, ambos firmantes del acuerdo de fecha 25 de octubre de 2006, de modificación del Convenio Colectivo del Personal Laboral, publicado en el B.O.P. de Las Palmas de 12 de enero de 2007, se reconocen mutuamente la capacidad de representación y ACUERDAN INTERPRETAR Y APLICAR EL ART. 21 DE ESTE CONVENIO de la siguiente manera:

Primero.- La expresión "El personal indefinido descrito en el apartado anterior podrá optar a convertirse en personal laboral fijo mediante concurso de méritos", ha de interpretarse y aplicarse en el sentido de la atribución de un derecho al personal laboral indefinido descrito de convertirse necesariamente en personal laboral fijo, y en la correlativa obligación del Ayuntamiento de proveer su plaza, previa oferta de empleo, mediante el procedimiento de concurrencia pública de concurso de méritos.

Segundo.- La expresión "La plaza se reconocerá en el puesto desempeñado" ha de interpretarse y aplicarse en el sentido de que la plaza obtenida por el candidato que supere el concurso se reconocerá en el puesto que ocupa el personal indefinido y que se saca a concurso.

Tercero.- La expresión "La no superación del concurso dejará al trabajador en situación de indefinido" ha de interpretarse y aplicarse en el sentido de que, en el caso de que ningún candidato (incluido el trabajador participante) supere el concurso entonces continuará el trabajador indefinido que ocupa la plaza, hasta que alguien supere el concurso.

Y de conformidad con lo anterior, firman ambas partes en Gáldar a 19 de abril de 2007.

EL ALCALDE PRESIDENTE

EL PTE. DEL CTE. DE EMPRESA.



25 ABR. 2003

ENTRADAN.º..... / SALIDAN.º 204

4444

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA

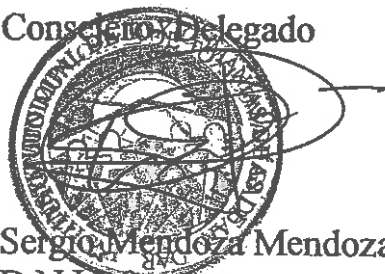
Reunidos en la Ciudad de Gáldar, a dieciséis de abril de dos mil tres, la Comisión de Seguimiento del Convenio Colectivo del Instituto Municipal de Toxicomanías e Intervención en Áreas Social del Excmo. Ayuntamiento de Gáldar., constituida de forma paritaria por D. Sergio M. Mendoza Mendoza en representación del Instituto Municipal de Toxicomanías e Intervención en Áreas Social del Excmo. Ayuntamiento de Gáldar y D. Víctor Manuel Hernández Sánchez como representante legal de los trabajadores a través del Órgano de Representación Sindical U.G.T. para negociar la tabla salarial correspondiente al año 2003, según Anexo I, del Convenio del Instituto Municipal de Toxicomanías e Intervención en Áreas Social del Excmo. Ayuntamiento de Gáldar, publicado en el Boletín Oficial de "La Provincia", del 24 de febrero del 2003, quedando la misma establecida como sigue:

CATEGORÍAS	GRUPO DE COTIZACIÓN	SUELDO BRUTO
Médico-a	I	1.799, 50 €
Psicólogo- a	I	1.799, 50 €
Farmacéutico-a	I	1.799, 50 €
Trabajador- a Social	II	1.519, 50 €
Educador- a	II	1.519, 50 €
Ayte. Técnico Sanitario	II	1.519, 50 €
Administrativo- a	III	1.123, 50 €
Técnico de Laboratorio	III	1.123, 50 €
Monitor- a Terapéutico	IV	1.049, 50 €
Aux. Administrativo- a	V	1.049, 50 €
Limpiadora	VI	950, 50 €

Firma en ambas partes en prueba de conformidad en el lugar y fecha arriba expuesto.

Gáldar, a 21 de abril de 2003

Consejero Delegado



Sergio Mendoza Mendoza
D.N.I. nº: 52.845.051-K

Representante Legal / Trabajadores

Víctor Manuel Hernández Sánchez
D.N.I. nº: 43.763.121-J

TABLA SALARIAL AÑO 2.002 (VIGENCIA 1/11/02 AL 31/10 2003)

CATEGORÍA	SALARIO BASE X 365	PLUS TOXICO X 299	PLUS NOCTURNO X 299	PLUS CONVENIO X 299	INCENTIVOS X 299	PAGAS EXTRAS X 4	BOLSA VACACIONES X 1	TOTAL BRUTO ANUAL
CAPATAZ DÍA	27,45 €	5,49 €	0,00 €	4,72 €	3,07 €	828,85 €	625,53 €	17.923,00 €
CAPATAZ NOCHE	27,45 €	5,49 €	6,85 €	4,72 €	3,07 €	826,85 €	647,41 €	19.995,92 €
JEFE DE TALLER	30,27 €	6,05 €	0,00 €	9,06 €	5,01 €	908,09 €	661,05 €	21.357,84 €
OFICIAL 1º DE TALLER	26,29 €	5,26 €	0,00 €	9,06 €	5,01 €	788,64 €	638,14 €	19.168,22 €
OFICIAL 2º DE TALLER	19,45 €	3,89 €	0,00 €	5,31 €	8,28 €	583,57 €	597,20 €	15.257,25 €
OFICIAL 3º DE TALLER	17,98 €	3,59 €	0,00 €	4,69 €	4,89 €	539,33 €	576,02 €	13.233,87 €
OFICIAL 1º CONDUCTOR DÍA	25,61 €	5,12 €	0,00 €	4,03 €	0,00 €	768,09 €	602,44 €	15.758,30 €
OFICIAL 1º CONDUCTOR NOCHE	25,81 €	5,12 €	6,40 €	4,03 €	0,00 €	768,09 €	622,68 €	17.692,14 €
PEÓN ESPECIALISTA DÍA	19,45 €	3,89 €	0,00 €	5,31 €	1,62 €	583,57 €	576,17 €	13.244,88 €
PEÓN ESPECIALISTA NOCHE	19,45 €	3,89 €	4,86 €	5,31 €	1,62 €	583,57 €	591,54 €	14.713,39 €
PEÓN ORDINARIO DÍA	17,88 €	3,58 €	0,00 €	4,87 €	1,49 €	536,43 €	565,32 €	12.209,30 €
PEÓN ORDINARIO NOCHE	17,88 €	3,58 €	4,47 €	4,87 €	1,49 €	536,43 €	579,44 €	13.558,85 €

2.053

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

NOTIFICACIÓN

134

VISTA la solicitud presentada el día 24 de julio de 2002 para la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa "INSTITUTO MUNICIPAL DE TOXICOMANIA E INTERVENCION DE AREAS SOCIALES DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE GALDAR", suscrito con fecha 25 de abril de 2.002, de una parte por la representación de dicha empresa, y de otra por el delegado de personal, en representación de los trabajadores, y una vez cumplimentado el requerimiento, y observando que su articulado no conculca la legalidad vigente ni lesiona gravemente el interés de terceros; de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE. 29 de marzo), Real Decreto 1033/1984, de 11 de abril, sobre transferencias de funciones a la Comunidad Autónoma de Canarias, la disposición final primera del Decreto 29/1985, de 1 de agosto, sobre creación del Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Canarias y el art. 10. 1º. g), del Decreto 329/1995, de 24 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales, en su redacción dada por el Decreto 138/2000, de 10 de julio, (B.O.C. nº 108, del 7/08/00), esta Dirección General,

RESUELVE

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa "INSTITUTO MUNICIPAL DE TOXICOMANIA E INTERVENCION DE AREAS SOCIALES DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE GALDAR", en el Registro Territorial de Convenios Colectivos con el nº 2258 y su notificación a la Comisión Negociadora.

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

de esta Dirección General de Trabajo.

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

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

**CONVENIO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO
MUNICIPAL DE TOXICÓMANA E INTERVENCION EN AREAS SOCIALES DEL
EXCMO. AYUNTAMIENTO DE GALDAR**

INDICE

ARTICULO 1	AMBITO PERSONAL
ARTICULO 2	AMBITO TEMPORAL
ARTICULO 3	COMISION DE SEGUIMIENTO
ARTICULO 4	DENUNCIA DEL CONVENIO
ARTICULO 5	PRORROGA
ARTICULO 6	CONDICIONES MAS FAVORABLE
ARTICULO 7	COMPENSACION
ARTICULO 8	ABSORCION
ARTICULO 9	UNIDAD DE CONVENIO
ARTICULO 10	JORNADA LABORAL
ARTICULO 11	EXCESO DE JORNADA
ARTICULO 12	CALENDARIO LABORAL
ARTICULO 13	VACACIONES ANUALES
ARTICULO 14	PERMISOS
ARTICULO 15	LICENCIAS
ARTICULO 16	REFERENCIA LEGAL DE PERMISOS
ARTICULO 17	COLABORACION SINDICAL
ARTICULO 18	SITUACIONES ADMINISTRATIVAS
ARTICULO 19	REDUCCION DE JORNADA
ARTICULO 20	ACCESO
ARTICULO 21	PROMOCION
ARTICULO 22	TRASLADO
ARTICULO 23	FORMACION
ARTICULO 24	CONTRATACION
ARTICULO 25	JUBILACION
ARTICULO 26	LEGISLACION APLICABLE
ARTICULO 27	RETRIBUCIONES BASICAS Y COMPLEMENTARIAS
ARTICULO 28	HORAS EXTRAORDINARIAS
ARTICULO 29	ANTICIPOS
ARTICULO 30	ESTRUCTURA DE LA NOMINA
ARTICULO 31	QUEBRANTO DE MONEDA
ARTICULO 32	GARANTIAS SOCIALES
ARTICULO 33	AYUDAS ESCOLARES
ARTICULO 34	OTRAS AYUDAS
ARTICULO 35	PRESTAMOS Y ANTICIPOS REINTEGRABLES
ARTICULO 36	PREMIO POR ANTIGÜEDAD
ARTICULO 37	ASISTENCIA SANITARIA
ARTICULO 38	INCAPACIDAD TEMPORAL
ARTICULO 39	AUXILIO POR LARGA ENFERMEDAD
ARTICULO 40	MATERNIDAD
ARTICULO 41	NORMATIVA APLICABLE A SEGURIDAD LABORAL
ARTICULO 42	COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL
ARTICULO 43	ASESORAMIENTO Y DEFENSA LEGAL
ARTICULO 44	REGIMEN DE VESTUARIOS
ARTICULO 45	EL COMITÉ DE EMPRESA
ARTICULO 46	DERECHOS SINDICALES
ARTICULO 47	GARANTIAS PERSONALES
ARTICULO 48	DERECHO DE HUELGA
ARTICULO 49	DERECHO DE REUNION
ARTICULO 50	RELACION COMITÉ DE EMPRESA - CORPORACION
ARTICULO 51	DISPOSICIONES LEGALES DISCIPLINARIAS
ARTICULO 52	REGIMEN DISCIPLINARIO
ARTICULO 53	FALTAS DISCIPLINARIAS
ARTICULO 54	SANCIONES DISCIPLINARIAS
ARTICULO 55	EXTINCION DE RESPONSABILIDAD
ARTICULO 56	PRESCRIPCION
ARTICULO 57	TRAMITACION
ARTICULO 58	ORDENACION
ARTICULO 59	INICIACION
ARTICULO 60	DESARROLLO
ARTICULO 61	TERMINACION
ARTICULO 62	CANCELACION
ARTICULO 63	REGULACION
ANEXOS Y DISPOSICIONES ADICIONALES, TRANSITORIAS Y FINALES	

CAPÍTULO I**Condiciones Generales.****ARTICULO 1. ÁMBITO PERSONAL.**

El presente convenio se establece entre el Instituto Municipal de Toxicomanía e Intervención en Áreas Sociales del Excmo. Ayuntamiento de Gáldar y los trabajadores del mismo, y es concertado por los representantes legítimos de ambas partes de conformidad con las disposiciones vigentes.

ARTICULO 2. ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio colectivo será de aplicación desde el mismo día en que se firmen por las partes hasta el día 31 de diciembre del 2004.

CAPÍTULO II**Comisión de seguimiento, denuncia y prórroga.****ARTICULO 3. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.**

La Comisión de Seguimiento del Convenio colectivo estará constituida de forma paritaria por miembros en representación del Instituto Municipal de Toxicomanía e Intervención en Áreas Sociales y los representantes legales de los trabajadores a través del Órgano de Representación Sindical y garantizando la presencia de todos los Sindicatos que legalmente tengan derecho sin que su número exceda de 12 miembros.

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

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

ARTICULO 4. DENUNCIA DEL CONVENIO COLECTIVO.

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

ARTICULO 5. PRÓRROGA.

Denunciado o no el Convenio colectivo, según lo previsto en el artículo anterior, y hasta tanto se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor el presente en todo su contenido, salvo en lo que afecta al Capítulo VII, que se estará a lo dispuesto en la L.P.G.E. de cada año y en lo que afecte al calendario laboral a lo aprobado por los Órganos competentes, sin perjuicio de los condicionamientos específicos recogidos en el Convenio colectivo. Asimismo las remuneraciones económicas pactadas en el presente acuerdo tendrán un incremento del % del I.P.C. de cada año.

CAPÍTULO III**Condiciones más ventajosas.****ARTICULO 6. CONDICIONES MÁS FAVORABLES.**

La entrada en vigor de este Convenio colectivo implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente Convenio colectivo, por estimar que en su conjunto, y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores. Quedando no obstante subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables y sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente.

ARTICULO 7. COMPENSACIÓN.

Las condiciones y mejoras resultantes de estos Convenios colectivos son compensables en su totalidad, con las que anteriormente rigieran por condiciones pactadas, acuerdo de la Corporación, imperativo legal de cualquier naturaleza o por cualquier otra causa.

ARTICULO 8. ABSORCIÓN.

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

ARTICULO 9. UNIDAD DE CONVENIO COLECTIVO.

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

CAPÍTULO IV.**Permanencia y asistencia al trabajo.****ARTICULO 10. JORNADA LABORAL.**

La jornada laboral máxima para todo el personal al servicio del Instituto Municipal de Toxicomanía e Intervención en Áreas Sociales será de 1.575 horas anuales o la parte correspondiente a los meses del contrato, a razón de 40 horas a la semana en jornada normalizada para aquellos trabajadores que deban desempeñar sus funciones a turnos, y a razón de 35 horas semanales en jornada normalizada para el resto.

ARTICULO 11. EXCESO DE JORNADA, HORARIOS ESPECIALES Y PAUSA LABORAL.

Ante la diversidad de servicios existentes en el ámbito del Instituto Municipal de Toxicomanía e Intervención en Áreas Sociales, considerando la potestad organizativa de la Dirección del Centro o Concejal delegado de áreas y de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, previo conocimiento e información al Órgano de Representación Sindical, se estructurarán los horarios y turnos de trabajo del personal municipal adscrito a los diferentes Servicios de acuerdo con los principios de objetividad, eficacia, flexibilidad y variedad, tratando de reducir al máximo el número de horas extraordinarias en aras a una mejor redistribución de los recursos humanos de la Plantilla del Instituto Municipal de Toxicomanía e Intervención Social.

El trabajador que realice una jornada normalizada (7 horas) no así los que desempeñen una jornada reducida, disfrutarán de una pausa dentro de la misma por un periodo de 30 minutos, computables como de trabajo efectivo, dentro de la jornada laboral. Cada Jefatura distribuirá este periodo de descanso atendiendo a las necesidades del servicio y teniendo en cuenta que no podrá estar ausente a un mismo tiempo más de 50% del personal adscrito al mismo, comprometiéndose cada Jefatura a vigilar el estricto cumplimiento de esta cláusula.

ARTICULO 12. CALENDARIO LABORAL.

Durante la vigencia del presente Convenio, los días inhábiles y no recuperables serán los que figuren en el Calendario Laboral de cada año.

Aquellos trabajadores que por necesidad del servicio no pudieran disfrutar de algunos de los días considerados como inhábiles en el calendario laboral, lo disfrutarán a su elección en cualquier otro momento dentro del año natural, pudiendo ser estos acumulables en su totalidad, o sustituirlos por su equivalencia económica, siempre a elección del trabajador.

El calendario laboral anual, aplicable a todos los servicios del Instituto Municipal de Toxicomanía e Intervención en Áreas Sociales, será el pactado con el Órgano de Representación Sindical de acuerdo con lo previsto en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

En los meses de Julio, Agosto y Septiembre la jornada laboral se reducirá en una hora, excepto aquellos trabajadores que realicen su actividad a turnos, en cuyo caso se le compensará con el disfrute de seis días naturales a su elección, pudiéndose sustituir por su equivalencia económica, siempre a elección del trabajador. Las vísperas de fiestas la jornada laboral será de 8 a 13 horas.

Toda fiesta que se conceda de las ya establecidas en los apartados anteriores se entenderá en detrimento de la jornada máxima de 1.575 horas anuales.

ARTICULO 13. VACACIONES ANUALES.

El disfrute de la licencia anual reglamentaria se realizará en el periodo comprendido entre los meses de Agosto, Septiembre. El personal laboral que por jubilación cause baja en el Instituto Municipal de Toxicomanías e Intervención en Áreas Sociales disfrutará de los días de licencia anual reglamentaria en el cómputo que a continuación se establece.

Los que causen baja en el periodo comprendido entre el 1 de Enero y el 30 de Junio disfrutarán 15 días naturales de licencia anual reglamentaria.

Los que causen baja a partir del 1 de Julio hasta el 31 de Diciembre, disfrutarán de 30 días naturales de licencia anual reglamentaria.

El plan anual de vacaciones se elaborará en el mes de Abril de cada año, excepto en aquellos Servicios que por sus específicas peculiaridades no pueda realizarse en esta fecha.

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

- a) Se procurará que la distribución de turnos de vacaciones se efectúe de común acuerdo entre el personal municipal, cumpliendo los criterios que en orden al Servicio plantee su Jefatura, salvo en aquellos Servicios cuyas necesidades aconsejen otro porcentaje menor.
- b) De no llegarse a un acuerdo elegirá turno vacacional en primer lugar los más antiguos, determinando de este modo un sistema rotativo para años sucesivos en cada Servicio.
- c) A las vacaciones no podrá acumularse ningún tipo de permiso o licencia, salvo la licencia por matrimonio y los días de exceso de jornada.
- d) Si se modifican dichos periodos vacacionales deberá comunicarse al Servicio de Personal, al menos con quince días de antelación al disfrute de los mismos, a través del correspondiente Parte de Ausencia y sin que en ningún caso, salvo que razones del servicio así lo exijan, puedan ser modificados una vez efectuada su notificación.
- e) La enfermedad debidamente acreditada, sobrevenida antes de comenzar las vacaciones anuales, puede ser alegada para solicitar un cambio en la determinación del periodo vacacional.
- f) Una vez comenzada las vacaciones, si surge la hospitalización por enfermedad, accidente, etc., se paralizará las vacaciones, presentando acreditación de parte de baja y de hospitalización; y una vez dado de alta se proseguirá con las vacaciones.

ARTICULO 14. PERMISOS.

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

- a) Hasta tres días naturales por fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho, padres, hijos y hermanos, susceptibles de ser ampliadas hasta un máximo de cinco días si el hecho sucede en otra isla, y hasta un máximo de siete días si el hecho sucede en la Península.
- b) Hasta dos días naturales por fallecimiento o enfermedad grave de abuelos y padres políticos.
- c) Cuatro días naturales por nacimiento o adopción de hijos.
- d) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- e) El tiempo indispensable por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- f) Los días que sean necesarios para exámenes finales y parciales eliminatorios relativos a estudios relacionados con la promoción del personal municipal en Centros Oficiales, cuando estos coincidan con la jornada de trabajo.
- g) Durante un máximo de seis días al año por asuntos particulares.
- h) Para la realización de funciones o actividades sindicales en los términos previstos en la normativa vigente.
- Di) Comisiones de servicio: Durante el tiempo que duren las reuniones de carácter profesional a las que sea enviado en comisión de servicio directamente por su Director de Área y/ o Teniente de Alcalde, con el visto bueno del Delegado de Personal, debiendo abonarse en dicho caso las indemnizaciones en concepto de dietas y gastos de desplazamiento.

Estos permisos serán comunicados por el respectivo Jefe de Servicio a la Unidad de Control del Servicio de Personal y serán concedidos automáticamente siempre que la justificación oportuna se adjunte al parte de ausencia.

Cuando el trabajador por indisposición o enfermedad no pudiera incorporarse al trabajo un día determinado, deberá presentar en el momento de su incorporación la justificación médica de parte de alta y baja en el Servicio de Personal, de no realizarse así, se considerará dicha ausencia como inasistencia al trabajo, deduciéndose la parte proporcional de los haberes automáticamente.

ARTICULO 15. LICENCIAS.

a) LICENCIA POR MATRIMONIO.

Por razón de matrimonio propio, el trabajador tendrá derecho a una licencia de quince días naturales, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha, pudiendo unirse al mismo la licencia anual reglamentaria.

Asimismo, podrán disfrutar de la licencia a la que se hace referencia anterior aquellas personas que acrediten en la forma legalmente establecida (Certificado de Convivencia, inclusión en la cartilla Sanitaria etc.) que mantienen una relación y convivencia estable con otra persona de diferente sexo o mismo sexo. Serán requisitos indispensables para su concesión llevar dos años al menos de convivencia estable con otra persona y un año de relación estatutaria o laboral con el Instituto Municipal de Toxicomanías e Intervención en Áreas Sociales.

Las licencias reguladas en este artículo surtirán efectos desde el ingreso en el Instituto Municipal de Toxicomanías e Intervención en Áreas Sociales, aunque se reconozca en relación a la licencia por convivencia el tiempo convivido con anterioridad al ingreso.

El trabajador/ a que contraiga nuevo matrimonio o consolide una nueva relación de convivencia, cumpliendo los requisitos exigidos, tendrá derecho a la concesión de una nueva licencia por alguno de estos dos conceptos.

b) LICENCIA POR GESTACIÓN, ALUMBRAMIENTO Y LACTANCIA.

De conformidad con lo establecido en la Ley 3/1989 de 3 de Marzo, y ampliando como mejora social lo dispuesto en la misma, el permiso por maternidad queda regulado de la siguiente forma:

En el supuesto de parto, la mujer trabajadora tendrá derecho a un permiso de dieciocho semanas interrumpidas ampliables por parto múltiple hasta veinte semanas. El periodo de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre en caso de fallecimiento de la madre.

Se establece como mejora social la ampliación de dos semanas a disfrutar con anterioridad a la fecha prevista para el alumbramiento, que deberá solicitarse mediante instancia presentada en el Instituto Municipal de Toxicomanías e Intervención en Áreas Sociales.

En el caso de que a la mujer trabajadora se le adelanta el parto y no hubiere disfrutado de ningún día de descanso anterior al mismo, se le concederá a posteriori, una vez terminada la licencia por maternidad, una semana como mejora social. En ningún caso se concederá esta semana a aquellas trabajadoras que hayan disfrutado de la mejora establecida en el presente Convenio colectivo, aunque la misma haya tenido que ser suspendida por haberse adelantado el parto.

En el plazo improrrogable de cinco días desde la fecha del alumbramiento, se acompañará a la baja por parto expedida por el médico de familia, una fotocopia de la inscripción en el Libro de Familia, acreditando el nacimiento en el Servicio de Personal.

Caso de que se agoten las dos semanas y el parto no se haya producido, la embarazada solicitará la baja voluntaria por descanso maternal, enlazando así las dos semanas de mejora social con el periodo de dieciséis semanas interrumpidas que establece la Ley que será autorizado por la dirección del Instituto Municipal de Toxicomanías e Intervención en Áreas Sociales.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen aquella, al iniciarse el periodo de permiso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas del permiso, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado periodo, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En todo caso si una vez agotado el periodo total de licencia, la mujer trabajadora presentase un cuadro clínico que le impidiera la reincorporación al normal desempeño de su trabajo, pasará a la situación de baja por enfermedad, debiendo observar al efecto los trámites preceptivos.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado tiene entre 0 meses y 10 años, la suspensión tendrá una duración máxima de doce semanas, contadas, a elección de la trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial del acogimiento o adopción, bien a partir de la adopción o acogimiento efectivo. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar ese derecho.

Asimismo, la mujer trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo, al comienzo o finalización de la jornada, cuando se destine a la lactancia natural o artificial de su hijo menor de doce meses.

El derecho a la pausa o reducción de la jornada laboral para el caso de lactancia artificial podrá hacerse extensivo al padre, previa solicitud por parte de éste y siempre que no haga uso de él la madre.

Cuando existan dos o más hijos menores de nueve meses, el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos a cuidar.

El tiempo de permiso para el cuidado de hijo menor de nueve meses es acumulable con la reducción de jornada por razones de guarda legal.

Las licencias a las que hacen referencia los párrafos anteriores se concederán con plenitud de derechos económicos.

Todo lo expuesto en este apartado b será mejorado con la nueva ley del 24 de mayo del 2002.

c) PROTECCIÓN DEL EMBARAZO.

Asimismo, previa prescripción facultativa, se concederá permiso para asistir a las clases de preparación al parto durante la jornada de trabajo, justificando esta asistencia de forma semanal en el Servicio de Personal.

La trabajadora gestante podrá optar dentro de su mismo Servicio a ocupar otro puesto de trabajo distinto al suyo, cuando sus circunstancias físicas así lo aconsejen y en este sentido lo prescriba el facultativo correspondiente. Este cambio no supondrá en caso alguno modificación de su categoría ni de sus retribuciones, a excepción de aquellos plus que se perciban por la realización de una función determinada. Finalizada la causa que motivó el cambio, se procederá con carácter inmediato a su reincorporación al destino de origen.

d) LICENCIAS SIN SUELDO

Conforme a lo previsto en el artículo 142 del Real Decreto Legislativo 78/86 de 18 de abril y demás disposiciones concordantes podrá automáticamente concederse por la dirección del Instituto Municipal de Toxicomanías e Intervención en áreas sociales, previo informe del Jefe de Servicio correspondiente. La duración máxima de esta licencia será de tres meses cada dos años. Al personal contratado e interino no le será de aplicación la licencia sin sueldo, dado el carácter temporal de su relación laboral.

e) LICENCIA POR ESTUDIOS.

En casos excepcionales podrá concederse licencia para realizar estudios o cursos en materia directamente relacionada con la función pública, previa solicitud presentada en el Registro General con un mínimo de 15 días de antelación y deberá contar con el informe favorable del Concejal Delegado, Director del Área y Jefe del Servicio correspondiente; la Delegación de Personal y el Servicio de Personal informarán sobre la justificación, variedad de cursos a los que asistió el interesado y la necesidad o no para el servicio que preste el trabajador/a, siendo este informe vinculante para la concesión o no del curso. En el caso de concederse esta licencia será Comité de Empresa quien de conformidad con el informe emitido por la Delegación y el Servicio de Personal, podrá acordar el derecho a percibir toda la remuneración correspondiente a los días de licencia y en su caso determinará si procede o no el derecho a percibir la indemnización legalmente establecida.

f) LICENCIAS POR ENFERMEDAD.

Las enfermedades o accidentes que impidan el normal desempeño de las funciones públicas darán lugar a licencias con los derechos económicos establecido en el Art. 46 del presente Convenio. El Servicio de Personal a través del Servicio Médico de Empresa o mutua podrá citar a revisión o control periódico a todo el personal municipal que se encuentre en situación de baja, procediéndose en su caso a la revisión de esta situación o a iniciar los trámites oportunos para solicitar la incapacidad en el grado que corresponda.

Cuando el trabajador/a impidiese la revisión del servicio médico de empresa, que se le solicite a través del Servicio de Personal, ya sea por no asistir a la cita de citado médico, ya sea por impedir que sea visitado en su domicilio, el Ayuntamiento podrá entender que se trata de una baja común, aplicando en este caso lo dispuesto en el Art. 46 del presente Convenio colectivo.

La enfermedad común deberá acreditarse con el parte de baja expedido por el facultativo correspondiente, iniciándose así la petición de licencia por enfermedad que será concedida automáticamente. El interesado o familiar vendrá obligado a entregar en el Servicio de Personal el parte de baja, en un plazo improrrogable de dos días y los partes de confirmación semanalmente.

De producirse accidente laboral o enfermedad profesional, que ocasione baja médica, deberá presentarse en el Servicio de Personal y en el plazo improrrogable de 24 horas el parte de baja y de declaración de accidente, de no entregarse las mencionadas bajas por enfermedad común y accidente laboral, así como los partes de confirmación, se incurrirá en falta administrativa de carácter leve.

ARTICULO 16.- REFERENCIA LEGAL PERMISOS.

En la materia a que hace referencia el presente Capítulo y en lo no contenido expresamente en él, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

ARTICULO 17.- COLABORACIÓN DE REPRESENTACIÓN SINDICAL.

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

ARTICULO 18.- SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.

En relación con las situaciones del trabajador del Instituto Municipal de Toxicomanías e Intervención en Áreas Sociales, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 730/86, de 11 de Abril, al que remite el Art. 150 del Real Decreto Legislativo 781/86, de 18 de Abril, en el artículo 29.2 y siguientes de la Ley 30/84 de 2 de Agosto, en la Ley 23/88 de Modificación de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública y en la Ley 3/89, de 3 de marzo y Ley 22/93, de 29 de diciembre. Real Decreto 365/95, de 10 de marzo y demás disposiciones aplicables en esta materia.

ARTICULO 19.- REDUCCIÓN DE JORNADA.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor o disminuido psíquico o físico, que no desempeñe actividad retributiva, o aquellos que tengan a su cargo ancianos con dificultad para valerse por sí mismos y necesiten de ayuda para desarrollar su actividad normal, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo en un tercio o un medio con la reducción proporcional de sus retribuciones, a tenor de lo que establece el artículo 30, párrafo f) de la Ley 30/84, de 2 de agosto.

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

CAPITULO V

Acceso, promoción, provisión y traslados. Formación del trabajador y extinción de la relación funcional.

PRINCIPIOS GENERALES.

La ordenación de un proceso real de promoción para el trabajador requiere contar con una estructura organizativa clara y objetiva. Por ello, para garantizar cuantos postulados se establecen en el presente Convenio colectivo, el Órgano de Representación Sindical formará parte en las distintas Comisiones o Juntas de Valoración que se constituyan, para la elaboración de la Plantilla del Instituto Municipal de Toxicomanías e Intervención en Áreas Sociales y la Relación de Puestos de Trabajo, antes de la aprobación de sus correspondientes Presupuestos, para, dentro del proceso organizativo establecido, lograr los objetivos marcados en su día por el proceso valorativo.

Toda reestructuración tendente a buscar una eficacia organizativa, competencia del Instituto que afecte a la distribución y funciones del personal, se hará de acuerdo con la normativa vigente, en cuanto a la participación de los representantes legales del personal, solicitando informe del Órgano de Representación Sindical en la línea de los acuerdos Sindicatos y Administración Pública.

Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de las plantillas y presupuestos aprobados por la Corporación, el Ayuntamiento modificará y aprobará de acuerdo con el Órgano de Representación Sindical la Relación de Puestos de Trabajo de la Plantilla del Instituto Municipal de Toxicomanías e Intervención Social y formulará públicamente su Oferta de Empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

ARTICULO 20.- ACCESO.

La Contratación laboral puede ser por tiempo indefinido, de duración determinada, a tiempo parcial, y demás modalidades prevista en la legislación laboral. El régimen de tales relaciones será, en su integridad, el establecido en el presente Convenio y para lo que en él no se contemple en las normas del Derecho Laboral.

ARTICULO 21.- PROMOCION

Consistente en que cuando se creen plazas nuevas o queden vacantes en la plantilla del Instituto Municipal de Toxicomanías e Intervención en Áreas Sociales, y deba ser cubierta, tendrá preferencia el trabajador del citado instituto que reúna los requisitos que se requiere para cubrir dicha plazas.

ARTICULO 22.- TRASLADOS.

El traslado consiste en el cambio o adscripción de un trabajador/ a de una Delegación o Área a otra diferente o entre Servicios de la misma Área para ejercer funciones de naturaleza análoga a las desempeñadas, sin que suponga cambio de puesto de trabajo no singularizado.

Los traslados se realizarán mediante el oportuno concurso de carácter interno en los que se garantizarán los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

Será imprescindible haber permanecido dos años en el anterior puesto de trabajo para poder participar en un concurso de traslados. Los méritos se valorarán por la correspondiente Comisión en la que participará el Órgano de Representación Sindical y se celebrarán una vez resuelta la Oferta de Empleo Público del correspondiente año.

Las peticiones de traslados que desee formular el personal municipal se presentarán en el plazo de quince días a partir de la convocatoria del citado concurso. En casos de urgente necesidad este plazo será de 5 días.

No obstante la dirección del Instituto podrá, motivadamente y siempre que existan necesidades urgentes, dar traslado a todo trabajador que ocupa puestos no singularizados siempre que no suponga modificación en las condiciones de trabajo. Dichos trabajadores podrán participar en el siguiente concurso de traslados sin tener que esperar el plazo de dos años. Cuando se trate de un cambio dentro del mismo Servicio será competencia de la Jefatura, siempre que se efectúe por necesidades del mismo y motivadamente. Los mismos deberán de comunicarse, para su conocimiento, al responsable político respectivo y al Servicio de Personal, en cualquiera de los casos, cuando sea el traslado de forma imperativa, será por el menor espacio de tiempo necesario para la subsanación de la urgencia que motivo el traslado.

De todo traslado se dará cuenta al Órgano de Representación Sindical con anterioridad a que éste haya sido resuelto para que emita informe preceptivo sobre el mismo.

ARTICULO 23.- FORMACION DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE TOXICOMANIAS E INTERVENCIÓN EN AREAS SOCIALES.

1.- La formación del personal al servicio del Instituto Municipal de Toxicomanías e Intervención en Áreas Sociales es un conjunto de actividades dirigidas a incrementar las aptitudes y conocimientos profesionales y a potenciar las actitudes y comportamientos relacionados con la eficacia del funcionamiento municipal.

2.- La formación se desarrollará en tres ámbitos:

a) La formación como complemento de los procesos de selección y promoción.

b) La actualización de los empleados municipales en relación con las funciones que desempeñan en sus respectivos puestos de trabajo y las técnicas utilizadas en ellos.

c) El perfeccionamiento de los empleados municipales en aspectos de la actividad municipal no relacionados estrictamente con su puesto de trabajo.

3.- El Ayuntamiento elaborará anualmente, de acuerdo con el Órgano de Representación Sindical, un Plan de Actividades de Formación, destinando los recursos necesarios para su realización. La cantidad destinada a formación no podrá ser inferior al 0,2% del Capítulo 1 del Presupuesto Municipal.

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

5.- Para la selección de los asistentes a las actividades formativas, cuando sea necesaria, se tendrá en cuenta la relación de las mismas con las funciones del puesto de trabajo desempeñado. Subsidiariamente podrán establecerse, de

acuerdo con el Órgano de Representación Sindical, criterios específicos de selección.

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

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

8.- El Instituto Municipal de Toxicomanías e Intervención en Áreas Sociales se compromete a realizar antes de finalizar el año 1.998 un curso específico de formación para el personal perteneciente al grupo D, posibilitando su participación en los procesos de promoción interna para el acceso al grupo C, en los términos previstos en la disposición adicional novena del Real Decreto 364/95 de 10 de marzo.

ARTICULO 24.- CONTRATACION

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, todos los trabajadores se contratarán mediante contrato escrito en el que se establecerá el contenido de la prestación laboral, la categoría profesional, el nivel y el grupo profesional en que el trabajador se encuadre, así como, en su caso, la polivalencia o multivalencia funcional, en ningún caso estos contratos darán lugar a la fijeza en el puesto de trabajo, salvo selección conforme lo dispone el presente Convenio.

La Corporación podrá efectuar contratos de carácter temporal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12, 13 15 y 17.3 del Estatuto de los trabajadores y Norma que los desarrollen.

Los trabajadores, al inicio de su contratación, cumplirán un periodo de prueba, que figurará en su contrato de trabajo, de la siguiente duración:

Grupo I	6 meses
Grupo II	6 meses
Grupo III	6 meses
Grupo IV	2 meses
Grupo V	2 meses

ARTICULO 25.- JUBILACION.

La jubilación voluntaria del personal municipal se regirá por lo establecido en las disposiciones legales vigentes aplicables a esta materia.

Aquellos trabajadores que se quieran jubilar a los 63 años, continuarán cobrando su nómina durante 5 meses. Los que se jubilen a los 64 años, cobrarán su nómina durante 4 meses, y a los 65 años, será de 3 meses.

CAPÍTULO VI.- Derechos y Deberes.

ARTICULO 26.- LEGISLACION APLICABLE.

Los trabajadores del Instituto Municipal de Toxicomanías e Intervención en Áreas Sociales se someten en esta materia a lo dispuesto en el presente Convenio, y lo que en él no se contemple en la normativa del derecho laboral.

CAPITULO VII Retribuciones.

La homogeneidad estructural y organizativa requiere un respeto al sustrato Retributivo por lo que las modificaciones que se hagan de la misma, en cuanto afecten al nivel o al estrato, solo pueden tener vía legal a través del Convenio colectivo.

ARTICULO 27.- RETRIBUCIONES BÁSICAS Y ANTIGÜEDAD.

Las retribuciones de los trabajadores del Instituto Municipal de Toxicomanías e Intervención en Áreas Sociales serán las siguientes:

Retribuciones básicas. La cuantía de las retribuciones básicas de los trabajadores de Administración Local son

las que se fijen para cada uno de los Grupos (I, II, III, IV, V y VI) están compuestos por el sueldo, trienios y pagas extras.

Las retribuciones básicas están compuestas por el sueldo, trienios, pagas extraordinarias y pluses, si los hubiera, que se devengarán y harán efectivas de conformidad con la legislación aplicable a los funcionarios civiles del Estado.

ARTICULO 28.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada normalizada de trabajo, éstas no podrán superar las 80 horas anuales, salvo en los supuestos de urgencias, siniestros, eventos festivos en el municipio de Gáldar o fuerza mayor, y su cuantificación serán la equivalente al 80% en más de la cuantificación de una hora ordinaria del trabajador/a.

En aquellos Servicios en los que periódicamente se realicen horas extraordinarias se procederá, por parte de la dirección del Instituto y el Órgano de Representación Sindical, a la revisión de las mismas para la creación de empleo o la acomodación de puestos de trabajo, de manera que se evite la realización de aquellas.

ARTICULO 29.- ANTICIPOS.

El Instituto Municipal de Toxicomanías e Intervención en Áreas Sociales mantendrá un fondo de ayuda con el carácter de social, para la concesión de anticipos a todo el personal municipal considerando como derecho adquirido el sistema actualmente aplicado en el Excmo. Ayuntamiento de Gáldar. Se concederán anticipos de hasta dos mensualidades que serán reintegradas en dieciséis meses. Estas se concederán por riguroso orden de petición, salvo en los casos excepcionales que deberán ser justificados documentalmente sin estar sometido a turno alguno. No podrá concederse anticipo alguno hasta no haber sido amortizado el anterior. La concesión de estos anticipos se realizará por la Delegación de Personal.

No podrá concederse licencia sin sueldo sin haber reintegrado con anterioridad a su concesión la parte del anticipo correspondiente al periodo de licencia que se solicite. Asimismo no podrá accederse a la concesión de jubilación voluntaria o por incapacidad, sin haber reintegrado con anterioridad la parte del anticipo que le reste por saldar al Instituto Municipal de Toxicomanías e Intervención en Áreas Sociales, en el momento de la misma.

ARTICULO 30.- ESTRUCTURA DE LA NÓMINA.

La nómina estará estructurada como mínimo por los siguientes conceptos:

- Nombre y apellidos.
- I.T. en su caso.
- Pagas extraordinarias, los meses de Junio y Diciembre, serán prorrateadas o no a petición del trabajador.
- Plus, si los hubiere.
- Horas extraordinarias y gratificaciones, si las hubiere.

En estos últimos conceptos, y en el caso que los hubiere, deberá constar el mes a que corresponde.

ARTICULO 31.- QUEBRANTO DE MONEDA.

El Instituto Municipal de Toxicomanías e Intervención en Áreas Sociales garantizará en todo caso, el quebranto de moneda que se produzca en las ventanillas hasta el límite máximo establecido en la póliza de seguros que a tal efecto se contrate, siempre que no exista conducta dolosa en los trabajadores encargados de éste Servicio. El importe de la póliza que se contrate cubrirá un importe de 3.005,06 €.

CAPITULO VIII Mejoras Sociales.

ARTICULO 32.- GARANTIA

Por el Instituto se designará, a su cargo la defensa del empleado público que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas, salvo en los casos en que se reconozca en la sentencia culpa, dolo, negligencia o mala fe, y, asimismo, salvo renuncia expresa del propio interesado, o por ser el Instituto el demandante.

El Instituto garantizará la adscripción del trabajador que preste sus servicios como conductor, a un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos, en caso de retirada temporal o definitiva del carnet de conducir, cuando la misma se derive del ejercicio de sus funciones, salvo que concurra dolo o mala fe del trabajador.

Cuando lo dispuesto en el párrafo primero de este artículo, la asistencia a juicio sea en los días que el trabajador tenga libre, se le compensará por otro día libre.

ARTICULO 33. AYUDAS ESCOLARES O DE ESTUDIOS

Se establece una ayuda a percibir por el empleado público en servicio activo durante el año, que tenga hijos menores de veinticinco años escolarizados o cursen estudios en centro de enseñanza oficial, y aquellas profesiones o estudios que no se impartan en Centro Oficiales pero homologados, de acuerdo con las siguientes Norma:

Durante el plazo del 10 de Septiembre al 20 de Octubre de cada año, podrán solicitar, mediante solicitud presentada en el Registro General del Instituto, las ayudas escolares, las cuales se han de abonar en el mes de noviembre siguiente.

Junto a la solicitud de ayudas escolares o de estudios habrá de adjuntarse copia de la matricula del curso que empieza, o certificado del centro en el que se hace constar que el hijo/a del trabajador del Instituto esta matriculado para el curso que se inicia.

En los supuestos de estudios universitario se admitirá la presentación de documentación hasta el 30 de noviembre, abonándose en este caso en el mes siguiente. El incumplimiento de los plazos anteriores tendrá como consecuencia la denegación de la ayuda solicitada.

Ayudas escolares o de estudios:

Conceptos	Cantidades
Guardería de 3, 4 y 5 años	50 euros
Educación primaria obligatoria	90 euros
Primero y Segundo de la ESO	120 euros

Tercero y Cuarto de la ESO	150 euros
Educación Especial	150 euros
Grado medio o bachillerato	180 euros
Grado superior o educación universitaria	300 euros

En caso de fallecimiento del empleado/ a municipal por accidente de trabajo y/ o enfermedad profesional, y tenga hijos/ as cursando estudios universitarios serán becados con cargo al Instituto en la cantidad de 1.502,53 € al año, durante los cuatro primeros años consecutivos de carrera universitaria, excepto que los ingresos familiares superen los 18.000 € anuales.

ARTICULO 34. OTRAS AYUDAS

El Instituto abonará mensualmente la cantidad que se señala a continuación a los trabajadores que tengan a su cargo cónyuges o hijos, con minusvalía física, psíquica o sensorial, conforme a la siguiente escala, y hasta que los mismos tengan su propia autonomía laboral

Minusvalía hasta un 33%	90.15€/mes
Minusvalía de un 34% a un 60%	150.25€/mes
Minusvalía superior a un 61%	180.30€/mes
Minusvalía Psíquica definitiva o permanente	180.30€/mes

En los supuestos de las deficiencias que se señalan en el cuadro anterior, será imprescindible para su aplicación, la aportación de un certificado del INSERSO, o del servicio.

De valoración de la Comunidad Autónoma de Canarias, o resolución firme del Tribunal Médico de valoración, dictaminando la invalidez permanente absoluta y total para cualquier tipo de trabajo. La presente ayuda no le será de aplicación aquellos familiares que estén desempeñando trabajos retribuidos por cuenta ajena o por cuenta propia.

ARTICULO 35. PRESTAMOS Y ANTICIPOS REINTEGRABLES.

El Instituto establecerá un Convenio con una o varias entidades bancarias, para que ésta/ s conceda préstamos personales de hasta cinco millones de pesetas al tipo de interés que marque el banco europeo y a devolver hasta en 8 años, sirviendo el Instituto de intermediarios, de tal manera, que éste le descuenta mensualmente de la nómina del trabajador la cantidad mensual que resulte para amortizar el préstamo y lo liquide a la entidad bancaria que lo haya concedido. El tiempo de devolución será elegido por el trabajador y la entidad bancaria por el Instituto.

Aquellos trabajadores que le falten menos de 8 años para la jubilación solamente se le concederán por el tiempo de devolución que le falte para llegar a los 65 años.

En el supuesto de jubilación por invalidez, o muerte del trabajador, el banco cancelará el citado préstamo mediante una póliza de seguro que a tal efecto debe firmar el trabajador en el momento de la concesión del citado préstamo.

ARTICULO 36. PREMIO POR ANTIGÜEDAD.

Se establece un premio por antigüedad en el Instituto consistente en el disfrute de unos días de permiso retribuido conforme a lo siguiente:

El trabajador/ a, cumplidos los quince años de servicio efectivo en el Instituto municipal de toxicomanía e intervención en áreas sociales podrá optar por disfrutar 5 días naturales de permiso. Además el trabajador/ a que realiza sus funciones a turnos tendrá derecho asimismo a un día más por año de servicio, siendo estos acumulables.

En caso de que por necesidades del servicio no fuese posible disfrutar del mencionado permiso de una sola vez dentro del mismo año, podrá fraccionarse el mismo por semanas completas (lunes a domingo, ambos inclusive), dentro del año en que se haya solicitado el permiso.

CAPITULO IX Asistencia Sanitaria.

ARTICULO 37.- ASISTENCIA SANITARIA.

Los trabajadores disfrutarán de la asistencia sanitaria del régimen general de la Seguridad Social.

Anualmente será practicado un reconocimiento médico a todo el personal que preste sus servicios en el Instituto Municipal de Toxicomanías e Intervención en Áreas Sociales, conforme a las peculiaridades de las funciones que desempeña cada uno de los diferentes trabajadores y además aquellas otras pruebas que el trabajador solicite.

ARTICULO 38.- INCAPACIDAD TEMPORAL.

De conformidad con lo establecido en el Art. 128 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, tendrán la consideración de situaciones determinantes de

I.T.:

- las debidas a enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo.
- Los periodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos.

ARTICULO 39.- AUXILIO POR LARGA ENFERMEDAD.

En caso de enfermedad común, se retribuirá al trabajador/ a, con el 100% del salario íntegro del mes anterior a la baja, los primeros seis días en situación del IT.

Del día 7 al día 20, se le retribuirá con el 60% de la base reguladora de cotización del mes anterior a la baja. Del día 21 en adelante y hasta un total de 12 meses prorrogables por otros 6 meses, con el 75% de la base reguladora de cotización del mes anterior a la baja.

Cuando se trate de enfermedad grave, accidente, accidente laboral, o por ingreso hospitalario, se le retribuirá con el 100% del salario íntegro del mes anterior a la baja, hasta su total recuperación o agotamiento de la IT (12 meses prorrogables por otros seis meses).

La enfermedad grave, ha de ser diagnosticada por un centro hospitalario público, haciendo constar en el informe médico del centro hospitalario si la enfermedad tiene carácter de Grave o Muy Grave.

ARTICULO 40.- MATERNIDAD.

A efectos de la prestación por maternidad se consideran situaciones protegidas la maternidad, la adopción y el acogimiento previo durante los periodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en el número 3 del artículo 30 de la Ley 30/84 de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

Serán beneficiarios del subsidio por maternidad los trabajadores por cuenta ajena cualquiera que fuera su sexo, que disfruten de los descansos referidos en el párrafo anterior, siempre que reúnan la condición exigida en el número 1 del artículo 124 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, acrediten un periodo mínimo de 180 días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al parto o a las fechas de decisión administrativa o judicial del acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

CAPITULO X Seguridad y Salud Laboral

ARTICULO 41.- NORMATIVA APLICABLE.

En este capítulo se estará a lo dispuesto en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y a los Reglamentos que con posterioridad la desarrollen, a la Orden de 9 de marzo de 1971, por la que se aprobó la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en todo aquello que no haya sido derogado expresamente por la Ley.

Asimismo se estará a lo que disponga la normativa comunitaria en esta materia y a las Normas de Funcionamiento Interno del Comité de Seguridad y Salud Laboral que deberá ser aprobado por el Ayuntamiento en Pleno.

ARTICULO 42.- COMPOSICIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

El comité estará compuesto por: seis miembros.

Tres delegados de Prevención, elegidos por las secciones sindicales representadas.

Tres miembros designados por la Corporación.

Todos ellos presididos por el Concejal Delegado de Personal, actuando de Secretario el que designe el propio comité de seguridad y salud laboral.

ARTICULO 43.- ASESORAMIENTO Y DEFENSA LEGAL.

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

En el mismo sentido, se garantiza la asistencia jurídica para el ejercicio de acciones en vía penal o civil para el resarcimiento en aquellos casos que deriven de actos de servicio, previo informe de los Servicios Jurídicos del Instituto. La asistencia jurídica y defensa comprenderá el abogado y procurador en su caso.

La elección de abogado y procurador para los casos antes citados, será libre, y para su concesión deberá solicitarse en Servicios Jurídicos (Oficialía Mayor), aportando los antecedentes que existan e informe del Jefe de Servicio. La resolución será realizada mediante Decreto de la Alcaldía.

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

CAPÍTULO XI Régimen de Vestuario.

ARTÍCULO 44.- RÉGIMEN DE VESTUARIO.

En este capítulo se estará a lo dispuesto en el Reglamento de Vestuario del, personal de obras, electricistas etc. De este Instituto y a modos de valoración se cuantificará a razón de 480,81€ por trabajador/ a y años, siendo obligación del Instituto el facilitar el vestuario y sus accesorios necesarios para el desempeño de cada una de las específicas funciones que el trabajador precise, o en su defecto abonará a solicitud de este la cantidad establecida.

CAPÍTULO XII Derechos de Representación, Asociación y Reunión.

El Órgano de Representación Sindical es el órgano interlocutor de los Sindicatos que han obtenido representación en el Instituto municipal de toxicomanía e intervención en áreas sociales ante la Corporación. En las materias que sean objeto de negociación según la Ley 9/87 tomarán parte los sindicatos que hayan obtenido el 10% en las elecciones sindicales de la Administración Local del ámbito de la Provincia de Las Palmas ante la Corporación.

ARTÍCULO 45.- EL COMITÉ DE EMPRESA.

1) El Comité de Empresa es el órgano específico de representación del trabajador, para la defensa de sus intereses laborales y profesionales, según dispone el artículo 4º de la Ley 9/87, de 12 de Junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

2) Todos los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales podrán disponer de 15 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, según la Ley 9/97, de 12 de Junio.

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

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

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

Con cargo a la reserva de 15 horas mensuales los miembros del Comité de Empresa y los Delegados Sindicales, dispondrán de facilidades necesarias para informar durante la jornada laboral, para ausentarse de sus puestos de trabajo, por motivos sindicales que estén tipificados como tales en la normativa vigente, todo ello previa comunicación al Jefe del Servicio correspondiente, quedando obligado éste a la concesión del permiso automáticamente.

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

ARTÍCULO 46.- DERECHOS SINDICALES.

El Comité de Empresa de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y la Ley 9/1987 de 12 de Junio tendrá las siguientes competencias.

1.- Recibir información previa sobre las siguientes cuestiones:

a) En todos los asuntos de personal de esta Corporación a través del Orden del día de la Comisión de Régimen Interior, que se remitirá al Presidente del Comité de Empresa, así como el acta de la sesión anteriormente realizada. El Comité de Empresa podrá expresar periódicamente su opinión sobre dichos asuntos verbalmente o por escrito a través del Delegado de Personal. La Comisión de Régimen Interior podrá convocar al Presidente del Comité de Empresa para que comparezca y aclare su contenido.

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

c) En materia de contratación de personal el Instituto cumplirá las prescripciones contenidas en la legislación vigente y en especial los acuerdos que se adopten fruto de la concertación social.

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

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

4.- Otros derechos sindicales.

a) El Instituto Municipal de Toxicomanía e Intervención en áreas sociales pondrá a disposición del Comité de Empresa un local adecuado, con el correspondiente mobiliario en el que puedan desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar entre si y comunicarse con sus representantes y representados. Igualmente se les facilitará el material necesario.

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

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

c) Las relaciones de Comité de Empresa con el Instituto, se efectuarán a través del Presidente o del Secretario General de la Sección Sindical a que pertenezca en cuanto a las de la Corporación y con el Jefe de Servicio de Personal en cuanto al aspecto administrativo o técnico del propio Servicio.

ARTÍCULO 47.- GARANTÍAS PERSONALES.

Los miembros de Comité de Empresa tendrán las siguientes garantías:

a) Ser oída Comité de Empresa en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante los dos años inmediatamente posteriores, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el Procedimiento Sancionador.

b) Expresar individual y colegiadamente con libertad sus opiniones, durante el periodo de su mandato en la esfera y materias concernientes a su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones de interés profesional, laboral o social, sin más limitaciones que las previstas en las Leyes civiles y penales.

El Comité de Empresa podrá ejercer las acciones administrativas, judiciales y contencioso-administrativas en todo lo concerniente al ámbito de sus competencias y en relación a la contratación de personal, computándose los plazos a efectos de recurso desde el día en que Comité de Empresa reciba la notificación del acuerdo.

c) Ningún Delegado Sindical, ni miembro de Comité de Empresa, podrá ser trasladado a otro servicio ni cambiado de puesto de trabajo durante el desarrollo de sus funciones como representante, ni durante los dos años posteriores a su cese, salvo por voluntad propia. En caso de que existan necesidades de Servicio que aconsejen dicho traslado, será preceptivo el informe previo de Comité de Empresa.

d) Ningún miembro de Comité de Empresa, ni los Delegados Sindicales, podrá ser discriminados en su promoción económica o profesional, en razón, precisamente, del desempeño de su representación. Salvo las anteriormente señaladas y las que vengan establecidas por la Ley, los representantes de Comité de Empresa no podrán tener ventajas por su condición de representantes durante el periodo de su mandato y en el transcurso del año siguiente a la terminación de su mandato sindical.

ARTÍCULO 48.- DERECHO DE HUELGA.

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

ARTÍCULO 49.- DERECHO DE REUNIÓN.

1.- Están legitimados para convocar una reunión:

- a) Las Organizaciones Sindicales, directamente o a través de los Delegados Sindicales.
- b) Los Delegados de Personal.
- c) El Órgano de Representación Sindical.
- d) El Comité de Empresa.

2.- Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán dentro del horario de trabajo, de acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y quienes están legitimados para convocar las reuniones a que se refiere el apartado anterior. Sólo podrán concederse autorizaciones hasta un máximo de treinta y seis horas anuales. De éstas, dieciocho corresponden a Secciones Sindicales y el resto a los Delegados o Junta de Personal.

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

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

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

ARTICULO 50.- RELACIONES COMITÉ DE EMPRESA - CORPORACIÓN.

Con el fin de buscar la máxima eficacia en las relaciones entre Comité de Empresa y la Corporación se canalizará a nivel de Comité de Empresa únicamente con el Presidente de la misma o con las personas en quien delegue. A nivel de Secciones Sindicales, con el Secretario General de la Sección Sindical o con quien éste delegue.

La solicitud de información, reclamaciones o recursos formulado por Comité de Empresa serán contestadas en el plazo máximo de un mes.

ARTICULO 51.- DISPOSICIONES LEGALES.

Las disposiciones contenidas en el presente Capítulo estarán sometidas en todo momento a lo dispuesto en la Ley 9/87, de 12 de mayo, de Órganos de Representación. Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas y en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de Agosto, de Libertad Sindical.

En cuanto a las Secciones Sindicales, se incluirán en la ya existente en el ámbito del Excmo. Ayuntamiento de Gáldar, utilizando la acumulación del crédito horario centralizado a través de la Secretaría General de la Sección Sindical a que pertenezca y que se encuentre debidamente formada.

CAPÍTULO XIV.

Régimen Disciplinario.

ARTICULO 52.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Como consecuencia de lo establecido en el art. 3 de Ley 3/89 en concordancia con el art. 63 de la Ley Funcionarios Civiles del Estado, sobre el respeto a la intimidad del trabajador/ a y la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, implica la obligada necesidad de sancionar con rigor cualquier conducta que vulnere la mencionada intimidad o dignidad del trabajador/ a con la graduación de la falta que cada caso requiera.

ARTICULO 53.- FALTAS DISCIPLINARIAS.

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

1.- Son faltas leves:

a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo hasta un máximo de diez horas al mes.
b) La inasistencia injustificada de un día sin perjuicio de lo establecido en el último párrafo del artículo 19 del presente Convenio.

c) La incorrección con el público o con el personal municipal.
d) El descuido o negligencia inexcusable en el ejercicio de sus funciones.
e) Incumplimiento de las normas de vestuario.

f) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador, siempre que los mismos no deban ser calificados como falta grave o muy grave.

2.- Son faltas graves:

a) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo, que acumulada suponga un mínimo de diez horas al mes.

b) La tercera falta injustificada de inasistencia en un periodo de tres meses, cuando las dos anteriores hubieran sido objeto de sanción por falta leve.

c) El incumplimiento injustificado de las órdenes o instrucciones de los superiores en el ejercicio previsto de sus facultades directivas, que suponga grave perturbación del Servicio.

d) El abuso de autoridad en el ejercicio de su cargo.

e) La grave desconsideración con el público o con el personal municipal.

f) Causar graves daños en los locales, material o documentos de los Servicios.

g) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.

h) La emisión de informes y adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración y no constituyan falta muy grave.

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

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

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

l) La reincidencia en la comisión de tres faltas leves dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

m) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

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

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

A efectos de lo dispuesto en el presente artículo, se entenderá por mes el periodo comprendido desde el primero al último de cada uno de los doce meses que componen el año.

3.- Son faltas muy graves:

a) La inasistencia al trabajo sin causa justificada durante más de tres días en el periodo de un mes.

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

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

d) El abandono injustificado del servicio.

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

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

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

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

i) La notoria e injustificada falta de rendimiento del trabajador que comporte inhibición en el cumplimiento de las funciones que tiene atribuidas y después de ser requerido para que cese en dicho comportamiento.

j) La violación de la neutralidad e independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

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

l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio al derecho a la huelga.

m) Los malos tratos de palabra u obra hacia el público o personal municipal.

n) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga, pactados por la representación sindical, siempre y cuando no contradiga lo establecido en la Ley.

o) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un periodo de un año.

p) El grave abuso de autoridad en el ejercicio del cargo. A este respecto, y entre otros, se contemplarán la emisión de órdenes que violen manifiestamente la normativa vigente, la alegación inveraz de necesidades de Servicio y cualesquiera otras órdenes o instrucciones que ocasionen perjuicios graves al personal o supongan discriminación injustificada respecto de otros compañeros o implique inhibición en el ejercicio de sus funciones o entrañen utilización del personal en beneficio propio.

q) Las conductas que vulnere la intimidad del trabajador/ a y la consideración debida a su dignidad.

comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

ARTICULO 54.- SANCIONES DISCIPLINARIAS.

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

- a) Faltas leves:
 - Apercibimiento.
 - Suspensión de empleo y sueldo de uno a cuatro días.
- b) Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de cinco días a seis meses.
- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo no superior a tres años ni inferior a seis meses.

ARTICULO 55.- EXTINCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA.

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

Si durante la substanciación del procedimiento sancionador se produjera la pérdida de condición de trabajador del inculcado, se dictará resolución en la que, con invocación de la causa, se declarará extinguido el procedimiento sancionador, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que le pueda ser exigida y se ordenará el archivo de las actuaciones, salvo que por la parte interesada se inste la continuación del expediente. Al mismo tiempo, se dejarán sin efecto cuantas medidas de carácter provisional se hubieren adoptado con respecto al trabajador inculcado.

ARTICULO 56.- PRESCRIPCIÓN

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

La prescripción se interrumpirá por la iniciación del procedimiento, a cuyo efecto la resolución de incoación del expediente disciplinario deberá ser debidamente registrada, volviendo a correr el plazo si el expediente permaneciere paralizado durante más de seis meses por causa no imputable al trabajador sujeto al procedimiento.

ARTICULO 57.- TRAMITACIÓN.

En cualquier momento del procedimiento en que el instructor aprecie que una presunta falta puede ser constitutiva de delito o falta penal, lo pondrá en conocimiento de la autoridad que hubiere ordenado la incoación del expediente para su oportuna comunicación al Ministerio Fiscal. Ello no será obstáculo para que continúe la tramitación del expediente disciplinario hasta su resolución o imposición de la sanción si procediera.

No obstante, cuando se trate de hechos que pudieran ser constitutivos de delitos contra el ejercicio de alguno de los derechos de la persona reconocidos por las leyes y de los delitos en el ejercicio de sus cargos, tipificados en los Títulos II y VII libro Segundo del Código Penal, deberá suspenderse la tramitación del expediente disciplinario hasta tanto recaiga resolución judicial.

Esta suspensión, cuando sea declarada por la autoridad administrativa, se regulará por lo dispuesto en los artículos 47, 48 y 49 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado y podrá prolongarse durante todo el procedimiento.

ARTICULO 58.- ORDENACIÓN.

El procedimiento para la sanción de faltas disciplinarias se impulsará de oficio en todos sus trámites.

La tramitación, comunicaciones y notificaciones se ajustará en todo lo dispuesto a la Ley 30/92, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

ARTICULO 59.- INICIACIÓN.

El procedimiento se iniciará siempre de oficio, por acuerdo del órgano competente, bien por propia iniciativa o como consecuencia de orden superior, moción razonada de los subordinados o denuncia.

De iniciarse el procedimiento como consecuencia de denuncia, se comunicará dicho acuerdo al firmante de la misma, y al Comité de Empresa.

El órgano competente para incoar el procedimiento podrá acordar previamente la realización de una información reservada.

Será competencia para ordenar el inicio de las diligencias previas o la incoación del expediente disciplinario el Sr. Alcalde.

La incoación del expediente disciplinario podrá acordarse de oficio o a propuesta del jefe del centro o servicio en el que realice sus funciones el trabajador.

En la resolución de la incoación de expediente disciplinario deberá nombrarse instructor y secretario, debiendo comunicarse la misma al inculcado así como las personas designadas para ostentar dichos cargos, con el correspondiente traslado a la representación sindical.

El instructor deberá ser empleado municipal perteneciente al cuerpo o escala de igual o superior grupo al del inculcado. En ningún caso el nombramiento de instructor o secretario recaerá en la persona que propuso la incoación del expediente disciplinario o denunció los hechos objeto del mismo.

En lo relativo a la abstención y recusación de instructor y secretario, se estará a lo dispuesto en los artículos 28 y 29 de la Ley 30/92, de 26 de Noviembre, reguladora del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

La recusación o abstención, una vez efectiva, implicarán la interrupción del plazo de prescripción señalado para la resolución del expediente.

Iniciado el procedimiento, la autoridad que acordó la incoación podrá adoptarse las medidas provisionales que estime oportunas para asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer.

La suspensión provisional podrá acordarse preventivamente en la resolución de incoación del expediente y durante la tramitación del procedimiento disciplinario, en los términos y con los efectos señalados en los artículos 47, 48 y 49 de la Ley de Trabajador Civiles del Estado.

No se podrán dictar medidas provisionales que puedan causar perjuicios irreparables o impliquen violación de derechos amparados por las leyes.

ARTICULO 60.- DESARROLLO.

Cuando se trate de faltas leves el procedimiento se ciñe a las siguientes fases:

- a) Inicio de las diligencias previas.
- b) Audiencia del presunto inculcado a través de comparecencia.
- c) Resolución sancionadora.

Cuando se trate de faltas graves o muy graves, no se podrán imponer sanciones sino en virtud de expediente instruido al efecto, con arreglo al siguiente procedimiento.

- a) Incoación de expediente disciplinario.
- b) Audiencia del presunto inculcado a través de comparecencia. El instructor procederá a evacuar cuantas diligencias se deduzcan de lo alegado en la declaración del compareciente.

El instructor ordenará la práctica de cuantas pruebas conduzcan al esclarecimiento de los hechos y a la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción teniendo en cuenta únicamente los hechos denunciados.

c) A la vista de las actuaciones practicadas y en un plazo no superior a veinte días desde que recibió la declaración del presunto inculcado, el instructor dará a éste el pliego de cargos en el que se reseñarán con precisión los hechos imputados, fundamentación jurídica en la que se sustenta la imputación de la falta presuntamente cometida, en su caso, y las sanciones que puedan ser de aplicación.

El instructor podrá por causas justificadas solicitar la ampliación del plazo referido en el párrafo anterior.

El pliego de cargos deberá redactarse de modo claro y preciso, en párrafos separados y numerados por cada uno de los hechos imputados al trabajador.

El instructor deberá proponer en el momento de elaborar el pliego de cargos, a la vista del resultado de las actuaciones practicadas, el mantenimiento o levantamiento de la medida de suspensión provisional que, en su caso, se hubiera adoptado.

d) El expediente dispondrá de un plazo de diez días para contestar al pliego de cargos con las alegaciones que tenga por convenientes a su defensa y con la aportación de las pruebas que estime de interés, proponiendo la práctica de cuantas considere necesarias. Dicho plazo podrá ser ampliado en otros diez días a petición del interesado si el instructor lo considera justificado. Para formalizar este trámite se dará vista del expediente al inculcado.

e) Recibida la contestación al pliego de cargos o transcurrido el plazo para presentarlo, el instructor verificará las pruebas presentadas por el inculcado, practicará las propuestas por éste, de ser pertinentes, así como aquellas otras que considere necesarias.

f) El instructor podrá denegar la admisión y práctica de las pruebas para averiguar cuestiones que

- considere innecesarias, debiendo motivar la denegación.
- g) La intervención del instructor en todas y cada una de las pruebas practicadas es esencial y no puede ser suplida por la del secretario, sin perjuicio de que el instructor pueda interesar la práctica de otras diligencias de cualquier órgano de la Administración.
- h) Cumplimentadas las anteriores diligencias se dará vista del expediente al inculpado para que en el plazo de cinco días formule las alegaciones que estime oportunas a su defensa.
- di) El instructor, dentro de los diez días siguientes, formulará la propuesta motivada de resolución que deberá contener:
1. - Exposición clara y precisa de los hechos, motivando, en su caso, la denegación de la práctica de las pruebas propuestas por el presunto inculpado.
 2. - Calificación jurídica de los hechos para determinar la falta que se estime cometida, concretándose la responsabilidad del trabajador.
 3. - Resolución que se propone.

ARTICULO 61.- TERMINACIÓN.

La resolución, que pone fin al procedimiento disciplinario, deberá acordarse en el plazo de diez días, salvo en caso de separación del servicio, y resolverá todas las cuestiones planteadas en el expediente.

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 su distinta valoración jurídica.

El órgano competente para imponer la sanción podrá devolver el expediente al instructor para la práctica de las diligencias que resulten imprescindibles para la resolución. En tal caso, antes de remitir de nuevo el expediente al órgano competente para imponer la sanción, se dará vista de lo actuado al trabajador inculpado, a fin de que en el plazo de diez días alegue cuanto estime conveniente.

El Alcalde será el órgano competente para la imposición de las sanciones disciplinarias, a propuesta del instructor del expediente, siendo necesaria la ratificación por el Excmo. Instituto Pleno, cuando se trate de despido.

En la resolución que ponga fin al procedimiento disciplinario deberá determinarse con toda precisión la falta que se estime cometida, señalando los preceptos en que aparezca recogida la clase de falta, el trabajador responsable y la sanción que se impone, haciendo expresa declaración en orden a las medidas provisionales adoptadas durante la tramitación del procedimiento.

Si la resolución estimare la inexistencia de falta disciplinaria o la de responsabilidad para el trabajador inculpado hará las declaraciones pertinentes en orden a las medidas provisionales.

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 plazos para interponerlos.

Si el procedimiento se inició como consecuencia de denuncia, la resolución deberá ser notificada al firmante de la misma.

Las sanciones disciplinarias se ejecutarán según los términos de la resolución en que se imponga, y en el plazo máximo de un mes, salvo que, cuando por causas justificadas, se establezca otro distinto en dicha resolución.

Las sanciones disciplinarias que se impongan a los trabajadores se anotarán en el Registro Central de Personal, con indicación de las faltas que lo motivaron.

ARTICULO 62.- CANCELACION

La cancelación de estas anotaciones se producirá de oficio o a instancia del interesado transcurridos dos o seis años desde el cumplimiento de la sanción, según se trate de faltas graves o muy graves no sancionadas con la separación del servicio. La anotación de sanciones por la comisión de faltas leves se cancelará a petición del interesado a los seis meses de su fecha.

ARTICULO 63.- REGULACION

En todo lo no regulado en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Como consecuencia de lo establecido en el artículo 1 de la Ley 3/89 en concordancia con el artículo 4 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sobre el respeto a la intimidad del trabajador/a y la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, implica la obligada necesidad de sancionar con rigor cualquier conducta que vulnere la mencionada intimidad o dignidad del trabajador/a con la graduación de la falta que cada caso requiera. Se establece que solamente un trabajador/a con la condición de contrato indefinido, fijo laboral o fijo discontinuo, podrá ser despedido en virtud de la incoación de expedientes disciplinario, y aún así cuando el Juzgado de lo social estime que el citado despido es improcedente o nulo, es el trabajador quien opte por la readmisión o por la indemnización.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA:

Cuando en el presente Convenio se alude al término trabajador, debe entenderse referido tanto a los trabajadores como a las trabajadoras.

Cuando en el presente Convenio se menciona las denominaciones de los parientes consanguíneos de los trabajadores, ha de entenderse referido también, a los parientes por afinidad hasta segundo grado.

Igualmente, se entenderá por cónyuge, la persona a quien se halle ligado el trabajador de forma permanente por vínculo legal o por análoga relación de afectividad, no pudiendo establecerse discriminación por razón de sexo. En este último caso, deberá ser acreditado con un certificado de convivencia a los efectos oportunos.

Análogamente, se entenderá por disminuido físico, psíquico o sensorial, a toda persona que reúna los requisitos establecidos en el RD 383/1984, de 1 de Febrero y O.M. de 8 de Marzo de 1.984, debiendo aportar el Certificado Oficial establecido.

Para lo no contemplado en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en cualquier otra Disposición legal, Decreto, Ley, Orden Ministerial, acuerdo o pacto ya sea anterior o posterior a la firma del presente Convenio y que sea en beneficio de todos y cada uno de los trabajadores/a del Instituto Municipal de Toxicomanías e Intervención en Áreas Sociales.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA:

El trabajador tendrá derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones, cuyo objeto sea resarcirle de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio y a tal efecto se determinan los conceptos siguientes:

DIETAS: Se entenderá por dieta la cantidad diaria devengada para satisfacer los gastos que origine la estancia y manutención fuera del término municipal de Gáldar, los cuales han de justificarse documentalmente, así como los derivados de asistencia a cursos, jornadas, congresos, certámenes etc. siempre que éstos tengan relación con el puesto de trabajo que ocupa, o tengan relación con las funciones a de la administración local o de la actividad sindical, abonándose, con antelación y en las cuantías siguientes:

EN OTRAS ISLAS DIFERENTES A ESTA ISLA

Transporte	Alojamiento	Manutención
110.00 €	60.00 €/día	40.00 €/día

EN LA PENINSULA:

Transporte	Alojamiento	Manutención
240.04 €	90.15 €/día	60.10 €/día

El abono de las dietas, debidamente justificado el desplazamiento y su duración, será íntegro y por adelantado.

KILOMETRAJE: los desplazamientos necesarios por razón del puesto de trabajo, se realizarán en todo caso haciendo uso de los vehículos oficiales del Instituto.

Con carácter excepcional, los empleados que previa autorización y no siendo posible la utilización de vehículos oficiales, utilicen su vehículo para desplazamientos por razón del puesto de trabajo que ocupan, serán indemnizados con la cantidad de 0.18 € por kilómetros para automóviles y de 0.09 € por kilómetros para ciclomotrices y motocicletas.

DISPOSICION FINAL:

El presente Convenio Colectivo en todo su contenido entrará en vigor el mismo día de su publicación en el BOP

**ANEXO I
TABLA SALARIAL 2002**

El trabajador/ a del ámbito de aplicación del presente Convenio depende de las subvenciones plurianuales que reciba el Instituto Municipal de Toxicomanía e Intervención en Áreas Sociales, las cuales se presumen deben tener un incremento igual al incremento que prevea La Comunidad Autónoma de Canarias para cada año, en la Ley de Presupuestos Generales, según la subida del IPC se le aplicará a la masa salarial, en atención a esta peculiaridad la tabla salarial se negociará cada año con los representantes sindicales antes de la aprobación de sus Presupuestos, quedando la misma establecida para el año 2002 como sigue:

Categoría	Grupo	Cotización	S. Base
Médico	I		1.598, 52
Psicóloga	I		1.598, 52
Farmacéutico/ a	I		1.598, 52
Trabajador/ a Social	II		1.324,36
Educador/ a	II		1.324,36
Ayde. Técnico Sanitario/ a	II		1.324,36
Administrativo /a	III		935,48
Técnico de laboratorio	III		935,48
Monitor/ a Terapéutico	IV		863, 20
Aux. Administrativo/ a	V		863, 20
Limpiadora	VI		781, 88

* PLUS DE CONFIANZA, si lo hubiera.

2.055

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

NOTIFICACIÓN

135

VISTA la solicitud presentada el día 26 de febrero de 2002 para la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa "HEREDAD DE LAS PALMAS, DRAGONAL, BUCIO Y BRIVIESCA", suscrito con fecha 31 de diciembre de 2.001, de una parte por la representación de dicha empresa, y de otra por el delegado de personal, en representación de los trabajadores, una vez cumplimentado el requerimiento, y observando que su articulado no conculca la legalidad vigente ni lesiona gravemente el interés de terceros; de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE. 29 de marzo), Real Decreto 1033/1984, de 11 de abril, sobre transferencias de funciones a la Comunidad Autónoma de Canarias, la disposición final primera del Decreto 29/1985, de 1 de agosto, sobre creación del Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Canarias y el art. 10. 1º. g), del Decreto 329/1995, de 24 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales, en su redacción dada por el Decreto 138/2000, de 10 de julio, (B.O.C. nº 108, del 7/08/00), esta Dirección General,

RESUELVE

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa "HEREDAD DE LAS PALMAS, DRAGONAL, BUCIO Y BRIVIESCA", en el Registro Territorial de Convenios Colectivos con el nº 2226 y su notificación a la Comisión Negociadora.

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

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

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

