



**BOLETIN** **OFICIAL**  
DE LA  
**COMUNIDAD AUTONOMA DE**  
**CANARIAS**

**Año III**

**15 de Mayo de 1.985**

**Número 58**

Edita: Servicio de Publicaciones.  
Secretaría General Técnica/Presidencia del Gobierno  
Plaza de San Bernardo, 27. 35002. Las Palmas de Gran Canaria.

Depósito Legal TF-37/1983.  
Precio suscripción: 5.000 Ptas./Año.  
Precio Ejemplar: 50 Ptas.

**S U M A R I O**

**III. OTRAS DISPOSICIONES**

	<b>Pág.</b>		<b>Pág.</b>
<b>CONSEJERIA DE EDUCACION</b>		<b>CONSEJERIA DE TRABAJO, SANIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL</b>	
Orden de 22 de Abril de 1985 por la que se establecen nuevos módulos económicos para el funcionamiento de las Unidades de Pedagogías Terapéuticas integradas en Centros Públicos de Educación General Básica.	937	Resolución de 11 de Enero de 1985, de la Dirección Territorial de Trabajo de Santa Cruz de Tenerife, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de La Laguna. (Servicios varios).	939
Resolución de 1 de Abril de 1985, de la Dirección General de Ordenación Educativa, por la que se dan instrucciones para la evaluación de los alumnos que siguen las enseñanzas experimentales del Ciclo Superior de la E.G.B. en los Centros Escolares seleccionados a tal efecto.	939	<b>CONSEJERIA DE TURISMO Y TRANSPORTES</b>	
		Orden de 29 de Abril de 1985 sobre concesión de Título - Licencia de Agencia de Viajes del Grupo «A» a «Viajes Tinerfe Tour, S.L.», con el número 1257.	957

**III. OTRAS DISPOSICIONES**

**CONSEJERIA DE EDUCACION**

**404** *ORDEN de 22 de Abril de 1985, por la que se establecen nuevos módulos económicos para el funcionamiento de las Unidades de Pedagogía Terapéutica integradas en Centros Públicos de Educación General Básica.*

Efectuado el traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Canarias en materia de Educación por Real Decreto 2091/1983 de 28 de Julio, corresponde a esta Consejería fijar los módulos económicos de coste de funcionamiento de las Unidades de Pedagogía Terapéutica en Centros Públicos de Educación General Básica.

Los módulos establecidos actualmente fijaban en 32.000 ptas./año el costo de unidades nuevas y en 6.000 ptas./año el costo de las unidades ya existentes en Centros Públicos de E.G.B. Por otra parte, los módulos económicos para unidades en Centros específicos se fijaban en 36.000 ptas./año.

Teniendo en cuenta que las necesidades de un alumno con dificultades endógenas o exógenas para acceder al aprendizaje normalizado no dependen del régimen administrativo del Centro escolar al que asiste, es objetivo de esta Consejería eliminar las diferencias económicas y contribuir de este modo, a la mejora de los aspectos docentes en lo que respecta a adquisiciones materiales específicas y necesarias para un correcto desarrollo de los aspectos madurativos en el aprendizaje escolar.

Dando un paso más en lo que se refiere a la atención de alumnos afectados en su desarrollo madurativo de forma transitoria o permanente, y teniendo como fin último facilitar al máximo las vías para lograr una integración escolar, tan plena como sea posible, previo informe de la Dirección General de Promoción Educativa y Renovación Pedagógica.

D I S P O N G O

1º.- Para equiparar el módulo de funcionamiento de Unidades de Pedagogía Terapéutica integradas en Centros de régimen ordinario, y dado que estos alumnos participan de la subvención que, con carácter general, recibe el Centro, los nuevos módulos de coste de funcionamiento quedan fijados en las siguientes cantidades:

\* 36.000 ptas/unidad/año para las unidades de nueva creación.

\* 20.000 ptas/unidad/año para las unidades ya existentes.

2º.- Los nuevos módulos de funcionamiento serán percibidos por los Centros, con la finalidad prioritaria de atender los gastos de material específico que genera el aula o las aulas de Pedagogía Terapéutica, en un solo pago efectuado en el primer trimestre del curso escolar.

3º.- Las unidades de nueva creación comenzarán a percibir la dotación de funcionamiento en el primer trimestre del curso escolar siguiente a su aparición en el B.O.C.A.C.

4º.- 1. La Inspección de Educación Básica, propondrá la creación de nuevas unidades de Pedagogía Terapéutica en Centros Públicos de E.G.B., con el fin de atender necesidades diferenciales de aprendizaje de alumnos escolarizados en el Centro y evitar la desintegración de la comunidad escolar integrándolos, en cuanto sea posible, en los grupos discentes que, por su edad y adquisiciones escolares, les corresponda.

2. La propuesta de creación se hará en impresos normalizados cuyo modelo aparece en el Anexo I y se acompañarán de:

2.1. Un plan de funcionamiento de dicha unidad y la incidencia que tendrá en el Centro en lo que se refiere a modificación de grupos, horarios y distribución del profesorado.

2.2. Necesidades de medios humanos y materiales con que cuenta y con los que necesitará contar.

5º.- La creación de la unidad no implicará necesariamente la ubicación de los alumnos disminuidos en un aula determinada, sino sólo a efectos de dotación de profesor especialista y dotación económica para adquisición de material específico.

6º.- Por la Dirección General de Promoción Educativa y Renovación Pedagógica, se adoptarán las medidas oportunas para hacer efectivas a los Centros las cantidades que correspondan según los módulos establecidos en la presente Orden.

Santa Cruz de Tenerife, a 22 de Abril de 1985.

EL CONSEJERO DE EDUCACIÓN,  
Luis Balbuena Castellano.

ANEXO I

ILTRMO. SR. DIRECTOR GENERAL DE  
EDUCACION

DIRECCION TERRITORIAL

C/ .....

D. .... INSPECTOR DE ZONA

ASUNTO: Propuesta de creación de .... unidad/des de Pedagogía Terapéutica en C.P. .... de .....  
Iltrmo. Sr.:

En el Centro arriba mencionado existen ..... alumnos escolarizados, de los cuales ..... precisan de una estrategia didáctica específica ya que presentan las siguientes disfunciones:

.....  
.....

En el Municipio existen ..... unidades de Pedagogía Terapéutica por lo que solicito de V.I., la creación de .... unidad/des en el mencionado Centro.

EL INSPECTOR DE ZONA

Fdo.:

Vº. Bº.:

EL INSPECTOR JEFE

Fdo.:

**405 RESOLUCION de 1 de Abril de 1985, de la Dirección General de Ordenación Educativa, por la que se dan instrucciones para la evaluación de los alumnos que siguen las enseñanzas experimentales del Ciclo Superior de la E.G.B. en los Centros Escolares seleccionados a tal efecto.**

La realización de experiencias en determinados Centros de Educación General Básica de la Comunidad Autónoma de Canarias, dirigidas a poner en práctica el «Anteproyecto para la Reforma de la Segunda Etapa de la E.G.B.», hace necesario que esta Dirección General adopte las medidas oportunas en orden a la coordinación, seguimiento y control de las mismas, y garantice a los alumnos que las siguen el reconocimiento de sus estudios y su correspondiente convalidación con los del sistema educativo vigente.

A tales efectos, con el carácter provisional que la experimentación demanda y respetando las vigentes normas sobre evaluación continua del rendimiento educativo de los alumnos, esta Dirección General considera oportuno dictar las siguientes instrucciones, aplicables a todos los alumnos acogidos a las enseñanzas experimentales aludidas:

**PRIMERO.**— Para aquellos alumnos que durante el presente curso 1984-85 se encuentren siguiendo las enseñanzas equivalentes al sexto de E.G.B. en los Centros de Educación General Básica autorizados en julio de 1984 para realizar la experimentación inicial de la Reforma del Ciclo Superior, por el Director del Centro se hará constar en su libro de Escolaridad (página 23 del fijado en Resolución de 27 de junio de 1972, B.O.E. número 189 de 8 de Agosto de 1972, o página 20 del fijado en Orden de 14 de Julio de 1982, B.O.E. de 6 de Agosto de 1982), mediante la diligencia que se incluye en el Anexo I, la circunstancia de que el alumno se encuentra acogido al plan experimental de la Reforma del Ciclo Superior de la E.G.B.

**SEGUNDO.**— Al finalizar el presente curso académico, para los alumnos a los que hace referencia el apartado anterior y que tengan prevista su continuidad en el plan experimental de la reforma del Ciclo Superior, por el tutor respectivo, y de acuerdo con el informe descriptivo emitido por el Equipo de Evaluación, se hará constar la consecución gradual de los objetivos del Ciclo en la documentación académica que al efecto figure en el Centro, no debiendo diligenciarse la página 24 del libro de Escolaridad o 21, según modelo, ni cumplimentarse el Acta de Evaluación correspondiente.

**TERCERO.**— Para los alumnos que, habiendo estado escolarizados en las circunstancias previstas en el apartado 1º de la presente disposición, se trasladen al finalizar el presente curso académico a un centro ordinario de E.G.B. para continuar los estudios de la segunda etapa de este nivel, por el Director del Centro y el tutor respectivo

se diligenciará la certificación de su evaluación correspondiente al 6º curso en la página 24 ó 21 según modelo de su libro de Escolaridad en los términos oficiales y, asimismo, se formalizará el Acta de Evaluación correspondiente. Para estos alumnos se anulará la diligencia a la que se refiere el Anexo I y se incorporará, como información complementaria para el Centro receptor, el informe descriptivo mencionado en el apartado 2º de la presente disposición.

**CUARTO.**— Los alumnos que antes de terminar el curso deseen trasladarse de un centro experimental a otro centro ordinario podrán hacerlo, incorporándose a las enseñanzas ordinarias de la Segunda Etapa de E.G.B. y al nivel correspondiente, debiendo ser evaluados en su nuevo Centro de acuerdo con las normas vigentes. A tal efecto, se considerará vinculante el informe descriptivo que haya formulado el Equipo de Evaluación del Centro Experimental.

Santa Cruz de Tenerife, a 1 de Abril de 1985.— El Director General de Ordenación Educativa, José Carlos Guerra Cabrera.

#### A N E X O I

Diligencia para hacer constar que el alumno ..... titular del presente Libro de Escolaridad está siguiendo las enseñanzas para la experimentación de la Reforma del Ciclo Superior de la E.G.B. de acuerdo con la autorización dada a este Centro en julio de 1984.

..... a ..... de ..... de ....

EL DIRECTOR,

Fdo.:

#### CONSEJERIA DE TRABAJO, SANIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL

**406 RESOLUCION de 11 de Enero de 1985, de la Dirección Territorial de Trabajo de Santa Cruz de Tenerife, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de La Laguna (Servicios varios).**

VISTO el texto del Convenio Colectivo AYUNTAMIENTO DE LA LAGUNA (SERVICIOS VARIOS) recibido en esta Dirección Territorial de Trabajo, suscrito por la representación empresarial y la de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2, b) del Real Decreto 1040/1981 de 22 de Mayo sobre registro de convenios colectivos de trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/1984 de 11 de Abril por lo que

ESTA DIRECCION TERRITORIAL DE TRABAJO, ACUERDA:

1º.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Dirección Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

2º.- Remitir el texto original del mismo a la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, (SEMAC).

3º.- Interesar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y en el de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Santa Cruz de Tenerife, a 11 de Enero de 1985.- El Director Territorial, José Carlos Oramas Pérez.

\* \* \*

CONVENIO COLECTIVO PARA EL AÑO 1984, ENTRE EL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE SAN CRISTOBAL DE LA LAGUNA Y EL PERSONAL LABORAL DE LOS SERVICIOS DE ALUMBRADO PUBLICO, OBRAS, PARQUE MOVIL, MERCADOS Y MATADEROS, LIMPIEZA DE EDIFICIOS PUBLICOS, PORTERIA Y VIGILANCIA DE EDIFICIOS PUBLICOS, CEMENTERIOS, OFICINAS Y JARDINERA.

#### CAPITULO I - DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1º.-** Ambito funcional y personal.- 1.- El presente Convenio Colectivo, se formaliza con el fin de fomentar el espíritu de justicia social, mejorando el nivel de vida de los trabajadores e incrementando la efectividad de los servicios municipales. La normativa contenida en el mismo afectará y obligará al Excmo. Ayuntamiento de la Ciudad de San Cristóbal de La Laguna, provincia de Santa Cruz de Tenerife y al personal laboral a su servicio.

2.- Quedan exceptuados de la aplicación de este Convenio todo el personal laboral adscrito a los servicios de Abastecimiento de Agua.

**Artículo 2º.-** Ambito temporal.

1.- Entrada en vigor.- El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de Enero de 1984.

2.- Duración.- La duración del presente convenio será de un año teniendo su término final el 31 de Diciembre de 1984.

3.- Prórroga.- Al termino de su duración se prorrogará automáticamente de año en año si, con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su vencimiento, o a la de cualquiera de sus prórrogas, ninguna de las dos partes lo hubiera denunciado, en tal supuesto, los conceptos económicos del presente convenio, salariales, extrasalariales, o de cualquier otro tipo, se revisarán en la misma proporción en que lo haya hecho el índice de precios al consumo (IPC) de los doce meses últimos de su vigencia.

A petición de cualquiera de las partes, las deliberaciones para la elaboración del convenio que sustituirá al actual podrán iniciarse hasta 60 días antes de su vencimiento.

La forma de denuncia lo será mediante escrito de ambas partes a la otra y a la Dirección Provincial de Trabajo de Santa Cruz de Tenerife.

4.- Revisión.- En el caso de que el índice de precios al consumo, (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrase al 30 de Septiembre de 1984 un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1983 superior al 6% se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso de la indicada cifra, computando 4 tercios de tal exceso, a fin de preveer el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (Enero - Diciembre 1984). Tal incremento se abonará con efectos de primero de Enero de 1984, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1984.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente en este convenio, a fin de que aquel se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses (Enero - Diciembre 1984).

**Artículo 3º.-** Vinculación a la totalidad.- El presente Convenio forma un conjunto unitario infraccionable. En este sentido se reconsiderará en su totalidad su contenido por la Comisión Deliberadora, si por la jurisdicción competente - en uso de las atribuciones que le confiere el apartado 5 del Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores - se adoptaren medidas modificativas del mismo que a juicio de cualquiera de las partes de la Comisión Paritaria así lo hiciera necesario.

**Artículo 4º.-** Condición más beneficiosa.- Se mantendrán las condiciones más beneficiosas que, como garantía «ad personam», tanto en cómputo individualizado o global, superen las condiciones pactadas en el presente Convenio y vengán disfrutando los trabajadores aisladamente ya sea por normas convencionales o usos y costumbres existentes con anterioridad a la entrada en vigor de este acuerdo.

**Artículo 5º.-** Compensación y absorción.- Las retribuciones establecidas en este Convenio, compensarán y absorberán todas las existentes hasta el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas, los emolumentos de retribuciones que se puedan producir en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, convenios colectivos o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen a las aquí pactadas, en caso contrario serán compensadas y absorbidas.

**Artículo 6º.-** Normas subsidiarias.- En todo lo no previsto expresamente en este Convenio, se estará a lo dispuesto en las Ordenanzas Laborales y Normas Profesionales aplicables a cada sector y a la legislación laboral de obligado cumplimiento.

**Artículo 7º.-** Comisión Paritaria.

**Definición y Estructura.-** Para entender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación, conciliación y vigilancia del presente Convenio, se establece una Comisión Paritaria, la cual estará integrada por tres Vocales económicos y otros tres sociales, nombrados en cada caso de entre los que han intervenido en las deliberaciones.

**Funciones.-** Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

1.- Interpretación del Convenio.

En tal sentido se establece que en aquellas cuestiones en las

que existan divergencias de interpretación no podrá iniciarse su aplicación hasta tanto no exista reunión de la Comisión Paritaria para la discusión del tema. A partir de tal momento, si no hubiera acuerdo, por la Dirección de la Empresa podrá acordarse tal aplicación, si bien si el acuerdo o fallo posterior le fuera desfavorable, deberá abonarse a los trabajadores perjudicados la indemnización que se pacte o que la autoridad establezca.

2.- Conciliación en los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes, en supuestos previstos o no en el presente Convenio.

3.- Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

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

Procedimiento.- Tendrán capacidad de convocatoria de la Comisión Paritaria, la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa o delegados de personal.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria, tendrán el carácter de ordinarios y o extraordinarios.

Otorgará tal calificación la Empresa, así como el Comité de Empresa o Delegados de Personal. En los asuntos ordinarios, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo máximo de diez días a partir de la recepción del problema planteado y en el segundo caso en el plazo máximo de tres días a partir del mismo momento.

Las reuniones se celebrarán siempre previa convocatoria de cualquiera de las partes, con especificación concreta de los temas a debatir en cada caso, y en las mismas podrán ser utilizados los servicios permanentes y ocasionales de asesores, los cuales serán designados libremente por cada una de las partes. Los asesores tendrán derecho a voz pero no a voto. La Comisión Paritaria quedará integrada por los siguientes miembros por el Ayuntamiento: Don Gonzalo Medina Vera, don Saturnino Díaz Morales y don Antonio L. Trujillo Casañas; y por parte de los trabajadores: Don Manuel González García, don Vidal González Afonso y don José González Delgado.

## CAPITULO II - SITUACIONES DEL PERSONAL.

**Artículo 8°.-** Contratación.- El personal afectado por el presente Convenio Colectivo deberá encontrarse en alguna de las tres situaciones siguientes:

1.- Personal Fijo en Plantilla: Aquellos empleados ligados al Ayuntamiento por unos contratos en los que no se pacta cláusula alguna en cuanto a la duración de las mismas. Esta situación se adquiere al superar el periodo de prueba.

2.- Personal ligado al Ayuntamiento por contratos de Duración Determinada: Dichos contratos son los que se pactan por exigencias del servicio tales como acumulación de tareas, fiestas, etc., y cualesquiera otros que contengan cláusulas estableciendo periodos ciertos de vigencias aun tratándose de actividad normal y permanente del Ayuntamiento.

3.- Personal Interino: Aquellos trabajadores que el empleador contrata para suplir ausencias temporales de productores por enfermedad, servicio militar, permisos, vacaciones y excedencias.

Este tipo de contrato necesariamente deberá expresar el nombre del sustituido y la causa de la sustitución. Dicho contrato de Interinaje, en base a las distintas causas que lo motiven se extinguirá:

- Supuesto de enfermedad del productor: Desde el momento del Alta y consiguiente reincorporación del sustituido.

- Supuesto de Servicio Militar: Desde el momento de la reincorporación del sustituido.

- Supuesto de Permiso: Desde el momento de la finalización del permiso y consiguiente reincorporación del sustituido.

- Supuesto de Vacaciones: Desde el momento de la finalización de las vacaciones y consiguiente reincorporación del sustituido.

Si la no reincorporación del sustituido al puesto de trabajo da lugar a la pérdida de éste el interino automáticamente pasará a la situación de personal fijo de plantilla.

Los contratos de duración determinada a los que se hace referencia en el número 2 de la letra anterior, salvo los llamados de interinaje y de Empleo Protegido, se regularán por la siguiente normativa:

- Han de ser de la duración mínimo - máxima de seis meses.

- Dichos modelos de contratación por tiempo determinado, respecto del mismo trabajador y puesto de trabajo desempeñado con anterioridad y por un periodo no inferior a un año desde la fecha de terminación de tales contratos, contienen y compensan por sí mismos el posible periodo de prueba que pueda establecerse para una hipotética contratación por tiempo indefinido.

**Artículo 9°.-** Contrato de Trabajo.- El Excmo. Ayuntamiento dará a conocer al Comité de Empresa, los tipos de contrato de trabajo escrito que formalice a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, para la cual, les será remitido cada uno de los modelos que se vayan a utilizar.

El Comité de Empresa, podrá solicitar del Excmo. Ayuntamiento copia de dichos contratos una vez diligenciados y cumplimentados por los organismos competentes.

**Artículo 10°.-** Periodo de prueba.- El periodo de prueba para todos los trabajadores afectados por el presente convenio será de 30 días para Encargados, Jefes de Taller, Capataces, Oficiales de 1ª y Administrativos y 15 días para el resto de los trabajadores.

**Artículo 11°.-** Grupos profesionales.

1.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio, necesariamente deberán encontrarse adscritos a alguno de los servicios o grupos profesionales siguientes:

A) Alumbrado Público.

B) Servicio de Obras (Este servicio comprende dos subservicios, a saber: Subservicio de Mantenimiento y Conservación de Edificios y Vías Públicas, y Subservicio de Alcantarillado y Aguas Residuales).

- C) Parque Móvil.
- D) Servicio de Mercados y Mataderos.
- E) Limpieza de Edificios Públicos.
- F) Servicio de Portería o Vigilancia de Edificios Públicos.
- G) Cementerio.
- H) Servicio de Oficinas o Administrativos.
- I) Servicio de Jardinería.

2.- Las actividades o prestaciones a realizar por los trabajadores adscritos a cada uno de estos servicios o grupos profesionales, son las siguientes:

A) Alumbrado Público:

- Mantenimiento de Instalaciones eléctricas municipales.
- Reparaciones eléctricas en Edificios Públicos.
- Instalación de alumbrado municipal.
- Levantamiento de líneas de baja tensión.

B) Servicio de Obras:

B.1.- Subservicio de Mantenimiento y Conservación de Edificios y Vías Públicas.

- Trabajos de albañilería, pintura, cerrajería y carpintería de Edificios Públicos.

- Trabajos de pintura, albañilería, carpintería, cerrajería, de papeleras, carteles y similares en Vías Públicas.

- Colocación de señales de tráfico y placas de calles.

- Limpieza de recolectores, zanjas y canales de agua de lluvia.

- Asfaltado y rebacheo de calles.

B.2.- Subservicio de Alcantarillado y Aguas residuales:

Averías y vaciado de depósitos de Agua negras.

- Reparación de la red de aguas fecales.
- Mantenimiento de la planta depuradora.

C) Parque Móvil:

- Mecánica, mantenimiento y conservación de maquinaria y vehículos Municipales.

D) Servicio de Mercados y Mataderos.

- Sacrificado de toda clase de reses y animales.
- Despiece y extracción de despojos comestibles e industriales.
- Limpieza de Mataderos.

3.- Dentro de cada uno de los servicios, sin que necesariamente deban estar cubiertas, existirán las siguientes categorías:

A) Alumbrado Público:

- Encargado.
- Capataz.
- Jefe de Equipo.
- Oficial de 1ª.
- Oficial de 2ª.
- Oficial de 3ª.
- Peón.
- Oficial Administrativo.
- Auxiliar Administrativo.

- Vigilancia y limpieza de evacuatorios.

E) Limpieza de Edificios Públicos:

- Limpieza de la suciedad que se origina como consecuencia de la actividad usual a la que está destinado el Edificio Público.

F) Servicio de Portería y Vigilancia de Edificios Públicos.

- Porterías y Vigilancia.
- Atender llamadas telefónicas.
- Entregar correspondencia en las dependencias del centro.

G) Cementerios:

- Inhumación y emparedamiento de féretros.
- Jardinería del cementerio.

H) Servicio de Oficinas o Administrativos:

- Hacer cualquier tipo de notificaciones.
- Recabar cualquier tipo de datos.
- Realizar trabajos de mecanografía, archivo, etc.

I) Servicio de Jardinería:

- Jardinería general, salvo cementerio.
- Plantación y conservación de los jardines públicos del municipio.
- Poda, riego, tratamientos fitosanitarios y abonado de plantas, árboles, setos, etc.
- Jardinería en viveros e invernaderos.
- Mantenimiento y conservación de viveros e invernaderos.

## B) Servicio de Obras.

- Encargado.
- Capataz.
- Jefe de Equipo.
- Oficial de 1ª.
- Oficial de 2ª.
- Ayudante.
- Peón.
- Ayudante Técnico de Obra.
- Auxiliar Administrativo de Obra.

## C) Parque Móvil.

- Jefe de taller.
- Encargado.
- Capataz.
- Jefe de Equipo.
- Oficial de 1ª.
- Oficial de 2ª.
- Oficial de 3ª.
- Peón.
- Oficial Administrativo.
- Auxiliar Administrativo.

## D) Servicio de Mercados y Mataderos.

- Encargado.
- Oficial de 1ª.
- Oficial de 2ª.
- Peón.
- Vigilante de evacuatorio.

## E) Limpieza de Edificios Públicos.

- Encargado.
- Capataz.
- Jefe de Equipo.
- Especialista.
- Peón.

- Limpiador/a.

- Oficial Administrativo.
- Auxiliar Administrativo.

## F) Servicio de Portería o Vigilancia de Edificios Públicos.

- Encargado.
- Conserje.
- Portero.
- Vigilante.

## G) Cementerio.

- Encargado.
- Fosero.
- Ayudante de Fosero.
- Especialista.
- Peón.

- Oficial Administrativo.

- Auxiliar Administrativo.

## H) Servicio de Oficinas o Administrativos.

- Oficial Administrativo.
- Auxiliar Administrativo.

## I) Servicio de Jardinería.

- Encargado.
- Capataz.
- Jefe de Equipo.
- Oficial de 1ª.
- Oficial de 2ª.
- Especialista.
- Peón.

4.- Los profesionales de oficio de cada especialidad, adscritos a cada uno de los servicios, así como los conductores y maquinistas, serán asimilados a las categorías de Oficial de 1ª, de 2ª, de 3ª, Ayudante o Especialista, según corresponda a las funciones que desempeñen.

**Artículo 12º.- Censo.**

1.- Definición y contenido: Se entiende por censo la actualización y concreción del Personal Laboral del Ayuntamiento, en una fecha determinada referida especialmente a su situación personal y social.

Una vez al año, en la última semana de Diciembre, en el día que cada año previamente se señale, se llevará a cabo el censo de todos los trabajadores.

En este censo, los trabajadores facilitarán los siguientes datos: Domicilio, teléfono, estado, nombre y apellidos del cónyuge, hijos que tiene a su cargo, fecha de nacimiento, sexo y estado de estos, régimen de vivienda, especialidad u oficio para el que se ha capacitado, estudios que haya cursado en el año precedente, destino actual con expresión del servicio al que está adscrito, categoría profesional que ostenta, organismos oficiales para los que ha sido designado y cuantos otros datos se estimen de utilidad para el Estado, el Excmo. Ayuntamiento y los propios trabajadores, y en especial cualquier tipo de sugerencias para mejorar, si cabe, los servicios municipales.

**Artículo 13°.-** Plantilla.- Es el resultado de la adecuación de los puestos de trabajo a las necesidades de los servicios municipales y a las estructuras óptimas de efectividad del Ayuntamiento. De tal forma que el mayor o menor volumen de plantilla vendrá en función de las necesidades del servicio, organización y saturación de los puestos de trabajo para cumplir en cada momento con los objetivos de efectividad y servicio óptimo al ciudadano.

**Artículo 14°.-** Escalafón.- Se entenderá por escalafón la relación ordenada y sistemática, resultado de habituar cada uno de los empleados sujetos por contrato laboral a los diferentes servicios o grupos profesionales, puestos de trabajo, y consecuentemente a las categorías profesionales establecidas.

El Ayuntamiento clasificará su personal de acuerdo con la función que realiza en cada uno de los grupos y categorías profesionales definidos y descritos en el artículo 9 del presente convenio. Confeccionará dentro de los treinta días siguientes a partir de la aprobación del convenio el oportuno escalafón que expondrá en sitio visible de su centro de trabajo a fin de que los empleados que no estén conformes con la adscripción o categoría asignada puedan reclamar siguiendo el procedimiento que se establece en el artículo siguiente.

Para la confección del escalafón se tendrá en cuenta preferentemente la antigüedad del trabajador dentro de su categoría profesional.

**Artículo 15°.-** Publicación y reclamaciones.- Con independencia de lo dispuesto en el artículo anterior, cada año antes del 31 de Enero, el Ayuntamiento publicará y fijará en el tablón de anuncios el conjunto de personal que integrará el escalafón referido al 31 de Diciembre del año anterior, con expresión del nombre, antigüedad, grupo profesional o servicio, categoría y puesto de trabajo.

Dentro de los 16 días siguientes a su publicación el personal podrá hacer ante el Ayuntamiento observaciones y reclamaciones sobre este escalafón.

El Ayuntamiento resolverá dichas reclamaciones en el plazo de 45 días a partir de la fecha de recepción de las mismas. Si la reclamación fuese desestimada o transcurriese el plazo sin haber resuelto, el trabajador podrá denunciar o reclamar ante la Autoridad administrativa o judicial competente.

### CAPITULO III - GARANTIAS DE EMPLEO

**Artículo 16°.-** Relaciones entre Plantillas y Seguridad de

Empleo.- El hecho de la movilidad de la plantilla, aumentando o disminuyendo, en función de las necesidades citadas, no debe tener entidad ni influencia alguna con relación a la situación de seguridad de empleo de los trabajadores fijos de plantilla o de los trabajadores ligados al Ayuntamiento por contrato de duración determinada o de empleo protegido. De tal forma, que solo podrá rescindirse la relación jurídico laboral entre Ayuntamiento y trabajadores, bien por cumplimiento del término del contrato o bien por las causas recogidas en la Ley 8/1980 de 10 de Marzo.

**Artículo 17°.-** Vacantes de personal fijo.- Durante la vigencia de este Convenio, el Ayuntamiento se compromete a cubrir las vacantes del personal fijo, que se produzcan igualmente con personal fijo.

En todo caso y en los supuestos de que exista personal contratado con carácter eventual de la misma especialidad y categoría, estas plazas serán cubiertas por dicho personal en turno restringido.

### CAPITULO IV.- MODIFICACIONES Y SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

**Artículo 18°.-** Trabajos de superior e inferior categoría.

1.- El trabajador podrá realizar trabajos de categoría superior, en cuyo caso percibirá desde el primer día el salario correspondiente a la categoría superior desempeñada.

Si la duración de tales trabajos excediera de dos meses continuados o tres alternos en el periodo de un año, consolidará automáticamente el salario correspondiente a la categoría superior.

Si excediera de cinco meses en un año o siete durante dos años, consolidará automáticamente la categoría superior.

2.- Por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva y por un periodo no superior a 15 días dentro de un año natural, el trabajador podrá realizar trabajos de categoría inmediatamente inferior a la suya, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional o puesto de trabajo habitual.

**Artículo 19°.-** Capacidad productiva del trabajador.- El Ayuntamiento acoplará al personal cuya capacidad se haya visto disminuida por edad, accidente o enfermedad, destinándolo a un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones, puesto de trabajo que pueda ser de distinto servicio al que el trabajador esté adscrito. Su retribución será la correspondiente al nuevo puesto de trabajo.

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

**Artículo 20°.-** Suspensión por excedencia.- La Empresa se obliga a conceder excedencia por un tiempo no superior a cinco años, a todos aquellos trabajadores con más de un año de antigüedad.

El trabajador habrá de preavisar, en todo caso su incorporación, con un mes de antelación, a la fecha de expiración de la excedencia.

Si la excedencia solicitada no sobrepasase el año y medio, la reincorporación al trabajo será automática. Si la excedencia fuera superior al año y medio, la reincorporación tendrá lugar cuando se produzca la primera vacante en la Empresa.

**Artículo 21°.-** Excedencias especiales.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a las siguientes excedencias especiales:

1.- Los trabajadores que resulten elegidos para cargos públicos ya sean de la Administración Estatal, Local, Institucional o Autonómica, dispondrán de excedencia forzosa con reserva del puesto de trabajo por el tiempo de la duración en la titularidad del cargo.

2.- Los trabajadores con mandato electo de carácter sindical, tendrán derecho al disfrute de excedencia forzosa por el tiempo que dure el cargo que la determine. La solicitud deberá ser cursada de forma escrita por el máximo órgano Insular de carácter ejecutivo del Sindicato a que pertenezca el trabajador y deberá contener el mandato o nombramiento objeto de la excedencia.

La reincorporación al puesto de trabajo de los trabajadores afectados por el punto 1 y 2 de este artículo, se efectuará en un plazo máximo de 30 días a partir de la pérdida de la titularidad del cargo, lo que se notificará por escrito al Ayuntamiento con una antelación de 15 días.

Todas las situaciones de excedencia contenidas en el presente artículo, darán derecho al cómputo y acumulación de la antigüedad.

**Artículo 22°.-** Suspensión por I.L.T., accidente laboral y enfermedad profesional.- En los casos de Incapacidad Laboral Transitoria (I.L.T.), por enfermedad común, enfermedad profesional, accidente laboral o maternidad de la mujer trabajadora, el Excmo. Ayuntamiento complementará las prestaciones de la Seguridad Social o Mutua Patronal hasta alcanzar el 100% del total de las retribuciones del presente Convenio, al igual que si estuviera en activo.

Durante el periodo de I.L.T., el trabajador estará obligado a acreditar su situación mediante la entrega de los correspondientes partes médicos de confirmación.

El Excmo. Ayuntamiento podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos, podrá determinar la suspensión de los derechos económicos establecidos en el presente artículo.

**Artículo 23°.-** Suspensión por servicio militar.- Todos los trabajadores que se incorporen a filas para cumplir el Servicio Militar obligatorio o voluntario, tendrán reservado su puesto de trabajo durante el tiempo que dure el mismo y dos meses más contándose este tiempo a efectos de antigüedad como si estuvieran presentes en el Excmo. Ayuntamiento.

Tendrán derecho a recibir en concepto de indemnización las pagas de verano y navidad, siempre que tengan una antigüedad mínima de 2 años.

Quien ocupe la vacante temporalmente producida por la prestación del Servicio Militar de un trabajador, se convierte en fijo con el mismo puesto de trabajo y categoría profesional, sin

que sea preciso periodo de prueba, si el sustituido no se incorpora en el tiempo establecido en el párrafo primero de este artículo.

**Artículo 24°.-** Licencias retribuidas.- Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a que se les concedan licencias sin pérdida de derechos y retribuciones, en los siguientes casos:

a) 20 días naturales en caso de matrimonio, pudiendo solicitar licencia no retribuida a partir de los veinte días y hasta un total de 10 días más.

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

c) 5 días naturales por fallecimiento de hijos, ampliables a dos más si es fuera de la Isla.

d) 5 días naturales por intervención quirúrgica o enfermedad grave de cónyuge o conviviente, hijos o parientes a su cargo, ampliables a dos más si es fuera de la Isla.

e) 5 días naturales por fallecimiento de padres o hermanos, ampliables a dos más si es fuera de la Isla.

f) 2 días naturales por fallecimiento de familiares de segundo grado ampliables a dos más si es fuera de la Isla.

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

h) 2 días por traslado de domicilio.

i) El tiempo necesario para la asistencia a los exámenes a que debe concurrir el trabajador, para estudios de Formación Profesional, E.G.B., B.U.P., o Universitarios, con previo aviso y posterior justificación.

j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, siempre que no pueda realizarse fuera de las horas de trabajo.

k) En caso de hospitalización de esposa o conviviente e hijos, se concederá permiso retribuido para visita, durante las horas que los respectivos centros tengan establecido para las mismas y siempre que estas coincidan con la jornada laboral.

**Artículo 25°.-** Licencias no retribuidas.- Todos los trabajadores, tendrán derecho a dos licencias especiales al año, sin derecho a retribución, de 10 días naturales cada una.

El ejercicio de este derecho no deberá entorpecer las justificadas necesidades del Excmo. Ayuntamiento, en cuanto a su funcionalidad se refiere, por tanto no podrán estar simultáneamente en la situación de licencia no retribuida más del 10% de los trabajadores del servicio, teniendo preferencia para estas licencias, aquellos trabajadores que tengan familiar enfermo a su cargo.

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

#### CAPITULO V.- TIEMPO DE TRABAJO

**Artículo 26°.-** Jornada.- La jornada semanal de trabajo será

de 40 horas en régimen de jornada partida, distribuidas de lunes a viernes, con las siguientes excepciones:

- a) El personal adscrito al servicio de alumbrado público y jardinería, tendrá jornada continuada.
- b) La jornada de los vigilantes de colegios y jardinería se distribuirá de lunes a sábado.

Durante los meses de Junio, Julio y Agosto, la jornada será de 8 de la mañana a 2 de la tarde, quedando un retén hasta las 17 horas, compuesto por 5 trabajadores del total de la plantilla, entre los que debe haber un conductor para casos urgentes.

Quedan exceptuados de la aplicación de la jornada de verano, el personal de los servicios de cementerio, mercados y mataderos, jardinería, Teatro Leal y Casa de Socorro.

**Artículo 27°.**— Descanso semanal.— Todo el personal afectado por el presente Convenio, con excepción de los vigilantes de colegios y jardinería, disfrutarán de un descanso semanal de dos días ininterrumpidos, que como regla general comprenderá el día del sábado y el domingo.

El descanso para los vigilantes de colegios y jardinería, será de día y medio ininterrumpido, y comprenderá la tarde del sábado y el domingo.

**Artículo 28°.**— Descanso diario.— Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio que tengan jornada continuada, disfrutarán de un descanso diario intermedio de 30 minutos para refrigerio, que se considerará como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos.

**Artículo 29°.**— Horas extraordinarias.— Ningún trabajador podrá ser obligado a ampliar su jornada normal mediante la realización de horas extraordinarias, salvo en los supuestos contemplados en el artículo 35, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores. De no concurrir tal supuesto, la negativa a la realización de horas extraordinarias no podrá ser objeto de sanción por parte del Excmo. Ayuntamiento.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a tres al día, quince al mes y cien al año.

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

**DIVIDENDO:** Retribuciones salariales totales anuales, incluidas en la tabla salarial del presente convenio, más antigüedad y pagas extraordinarias.

**DIVISOR:** Número de horas efectivas de trabajo al año. En este sentido se considera como jornada efectiva de trabajo al año la de 1.826 horas.

El cociente que resulte, será incrementado con el 75% para las horas realizadas en días laborables y el 100% para las realizadas en días festivos.

Sólo podrán realizarse las horas extraordinarias estrictamente necesarias y siempre que su necesidad se justifique debidamente, se abonará en la hoja de salarios, en el mes siguiente a su realización, computándose los meses a los solos efectos de este artículo del día 16 al día 15 de cada mes.

**Artículo 30°.**— Vacaciones.

1.— Se establece un periodo anual de vacaciones obligatorio y retribuido a razón del salario total del presente convenio más antigüedad de un mes de duración.

2.— Las vacaciones se iniciarán siempre en día laborable.

3.— Durante los tres primeros meses del año, se elaborará en cada centro de trabajo, en negociación conjunta entre el Ayuntamiento y Comité de Empresa, el calendario de vacaciones, que será expuesto en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo, para que la plantilla tenga conocimiento del mismo y pueda en su caso hacer las reclamaciones oportunas.

4.— El periodo de vacaciones se entenderá siempre referido a años naturales, por lo que el trabajador deberá disfrutar las mismas dentro de los meses de Enero a Diciembre, teniendo derecho a la parte proporcional correspondiente si ingresa con posterioridad al mes de Enero.

6.— Con una antelación mínima de 15 días, el Ayuntamiento entregará a cada trabajador que se disponga a iniciar el disfrute de las vacaciones, un parte en el que se haga constar la fecha de comienzo así como la fecha de reincorporación al trabajo, los trabajadores estarán obligados a exigir este justificante y dar su conformidad al mismo.

7.— Las situaciones de incapacidad laboral transitoria durante el periodo de vacaciones, interrumpirán su disfrute en cuyo caso se aplicarán las siguientes normas:

a) Si la incapacidad laboral transitoria rebasara el tiempo de vacaciones, la reincorporación al Ayuntamiento tendrá carácter inmediato, quedándole reconocido al trabajador el derecho a disfrutar el tiempo de vacaciones en que haya permanecido en tal situación, una vez hayan terminado las vacaciones todos los trabajadores de su mismo centro de trabajo.

b) Si la incapacidad laboral transitoria no rebasara el tiempo de vacaciones, el trabajador seguirá disfrutando el tiempo que le quede de las mismas y se reincorporará al Ayuntamiento en la fecha establecida, quedándole reconocido el tiempo interrumpido para ser disfrutado en las mismas condiciones del apartado anterior.

8.— El trabajador en situación de Incapacidad Laboral Transitoria durante todo el año del 1° de Enero al 31 de Diciembre, no tendrá derecho a vacaciones.

El trabajador en situación de I.L.T., durante el periodo vacacional deberá prestarse a los exámenes médicos domiciliarios que el Excmo. Ayuntamiento de forma escrita comunique al trabajador 24 horas antes, y si no se prestare o habiéndose prestado al mismo, el facultativo considere que no concurren circunstancias determinantes de I.L.T., a pesar de que el médico del Ministerio de Sanidad correspondiente haya entendido que si concurren, no será de aplicación a este trabajador lo dispuesto en el apartado b) de este artículo y por consiguiente su calificado oficialmente I.L.T., no interrumpirá su periodo de vacaciones.

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

## CAPITULO VI.- PODER DISCIPLINARIO.

**Artículo 31°.-** Principio de legalidad.- No existirá sanción sin falta. Ambas han de venir establecidas y enunciadas bien en el presente convenio colectivo bien en la ordenanza laboral aplicable al servicio en el que el trabajador está adscrito, salvo para el despido, que sólo se podrá imponer caso que se produzcan faltas de las establecidas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 35 c) del presente convenio.

**Artículo 32°.-** Informe de los representantes de los trabajadores.- No se podrá imponer sanción alguna sin el informe previo, no vinculante, preceptivo del Comité de Empresa. La inobservancia de este requisito anula la sanción impuesta.

El Comité de Empresa deberá emitir informe en el plazo máximo de 72 horas, a contar desde el momento de la recepción del escrito solicitando dicho informe.

**Artículo 33°.-** Limitación al poder disciplinario.- No se podrá imponer sanción que consista en la disminución o pérdida de antigüedad o vacaciones, inhabilitación definitiva para el ascenso o multa de haber.

**Artículo 34°.-** Competencia sancionadora.- Los trabajadores podrán ser sancionados por el Alcalde Presidente del Excmo. Ayuntamiento o la persona en quien delegue, cuando proceda en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas o sanciones que se establecen en el presente convenio.

**Artículo 35°.-** Catálogo de faltas y sanciones.

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

a) Se consideran faltas leves:

1.- Cinco faltas de puntualidad de hasta 15 minutos, durante 1 mes sin causa justificada.

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

3.- La falta de aseo y limpieza personal.

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

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

b) Se consideran faltas graves:

1.- Faltar al trabajo dos días durante un mes, sin causa justificada.

2.- La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

5.- El abandono del trabajo sin causa justificada.

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

7.- La embriaguez durante el horario de trabajo.

8.- La reincidencia en las faltas leves aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre y siempre que hayan mediado sanciones.

c) Se consideran faltas muy graves:

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

2.- La indisciplina o desobediencia.

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

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

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

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

7.- La reincidencia en faltas graves aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

2.- Las sanciones que el Ayuntamiento puede aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

a) Para faltas leves: amonestación verbal o escrita.

b) Para faltas graves: amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de 1 a 7 días.

c) Para faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 8 a 30 días, despido.

**Artículo 36°.-** Procedimiento sancionador.- Para determinar si existe falta y por consiguiente imponer sanción, habrá que tramitarse expediente por escrito, salvo en los casos de indisciplina, desobediencia y malos tratos, en el que se contendrá, aparte del informe del Comité de Empresa, el pliego de descargo del trabajador afectado. Dicho pliego deberá presentarse por el trabajador en los dos días hábiles siguientes a la imputación por escrito al mismo, por parte del Ayuntamiento de la Comisión de la falta.

En caso de que la posición final del Ayuntamiento no sea la misma que mantiene el Comité de Empresa, respecto a una falta y sanción concreta, la imputación de la falta y la consiguiente sanción, podrá recurrirse a los Tribunales Competentes.

Si no se ha seguido el tramite indicado, la sanción será nula por defecto de forma.

Si durante el trimestre siguiente a la falta cometida no se

vuelve a cometer ninguna otra, se quitará del expediente personal del trabajador la falta cometida anteriormente, y por consiguiente no será tenida en cuenta a efectos de reincidencia.

**Artículo 37°.- Prescripción.-** Todas las faltas leves, tanto las establecidas en este convenio, como las reglamentarias o legalmente tipificadas prescribirán al mes de su realización, y por tanto no podrán ser sancionadas ni tenidas en cuenta a efectos de reincidencia.

Todas las faltas graves, tanto las convencionalmente establecidas, legal o reglamentariamente tipificadas prescribirán a los dos meses de su comisión y por tanto no podrán ser sancionadas ni tenidas en cuenta a efectos de posible reincidencia.

Las faltas muy graves, tanto las establecidas en este Convenio, como las reglamentariamente o legalmente tipificadas, prescribirán a los tres meses y por tanto no podrán ser sancionadas ni tenidas en cuenta a efectos de posible reincidencia.

## CAPITULO VII.- SEGURIDAD E HIGIENE

**Artículo 38°.- Obligaciones de los trabajadores y el Ayuntamiento.-** Tanto el Excmo. Ayuntamiento, como los trabajadores, se guardarán y cumplirán cuantas medidas se hallen especificadas al respecto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 9 de Marzo de 1971 que sean de aplicación, o cuantas se adopten por los órganos competentes.

Los resultados de la posible Inspección del servicio de Seguridad e Higiene serán públicos y se entregarán a los órganos competentes en esta materia, que son:

- El Comité de Empresa.
- El Comité de Seguridad e Higiene.

**Artículo 39°.- Comité de Seguridad e Higiene.**

1.- Estará compuesto por:

- Dos representantes nombrados por el Excmo. Ayuntamiento.
- Un técnico en la materia nombrado por el Excmo. Ayuntamiento.
- Tres trabajadores nombrados por el Comité de Empresa.

2.- Se reunirán al menos una vez cada dos meses, para el estudio y elaboración de medidas en relación con la Seguridad e Higiene en el Trabajo. Las horas de que dispondrá este Comité son tres horas como máximo retribuidas cada tres meses.

3.- Son facultades de este Comité:

- a) Disponer de toda información que precise en la materia, entregando por escrito y certificada, resultante de Inspecciones, estudios, etc.
- b) Tener sus propios asesores en Medicina e Higiene y Seguridad del trabajador. Estos asesores podrán tener acceso a toda la información propia al respecto.
- c) Participar en la discusión y control de aplicación de los

programas anuales de Seguridad e Higiene en el centro de Trabajo, participando en la elaboración del presupuesto.

d) Proponer que se adopten medidas especiales de vigilancia para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgo para la salud o para la integridad física del trabajador. En este caso las medidas propuestas deberán ser necesariamente adoptadas por el Ayuntamiento, pudiendo adoptarse las mismas de forma provisional por tres miembros del Comité.

e) Proponer la adopción de medidas que garanticen la Seguridad e Higiene en el Trabajo.

4.- Se constituirá en los primeros 30 días a contar desde la firma de este Convenio.

**Artículo 40°.- Comité de Empresa.-** El Comité de Empresa controlará la actividad de los Servicios de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo, a los fines del total cumplimiento de las medidas adoptadas en esta materia y de todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador que se adopten por parte del Excmo. Ayuntamiento.

**Artículo 41°.- Prevención de absentismo por enfermedad.**

1.- El Ayuntamiento queda obligado a establecer revisiones médicas para todos los trabajadores a los que afecte este Convenio. En el caso específico del personal femenino se incluirá el reconocimiento ginecológico.

2.- Dichas revisiones se efectuarán entre los meses de Junio y Diciembre de cada año, debiendo avisarse con una antelación mínima de una semana, de la fecha en que se verificara dicha revisión.

3.- En el caso de incumplimiento por el Ayuntamiento de lo preceptuado en el número uno de este artículo, quedará obligado a abonar la factura que el trabajador le presente en concepto de la revisión médica que por cuenta se hubiera realizado, siempre que esta haya sido efectuada en el Gabinete de Seguridad e Higiene del Trabajo o en el Hospital General y Clínico de Tenerife.

**Artículo 42°.- Comunicaciones entre el Ayuntamiento y Comité de Seguridad e Higiene.-** El Excmo. Ayuntamiento contestará por escrito certificado en un plazo máximo de 25 días a las peticiones que les haga el Comité de Seguridad e Higiene.

**Artículo 43°.- Ropa de trabajo.-** Con independencia de las prendas de protección necesarias a juicio del Comité de Seguridad e Higiene, el Excmo. Ayuntamiento facilitará al personal que a continuación se determina las siguientes prendas al año:

- a) Personal adscrito al servicio de Alumbrado Público.
  - 2 pantalones.
  - 2 camisas.
  - 2 saharianas.
  - 1 par de botas dieléctricas.
  - 3 pares de guantes aislantes homologados para tensión.
- b) Personal adscrito al servicio de Obras:

## 1.- Conservación de Edificios Públicos.

- 3 chaquetillas.

- 3 pantalones.

- 2 pares de botas homologadas por Seguridad e Higiene.

## 2.- Conservación de vías públicas.

- 3 monos.

- 2 pares de botas apropiadas para ejecutar su cometido.

## 3.- Personal de alcantarillado y aguas residuales.

- 3 chaquetillas.

- 3 camisas.

- 3 pantalones.

- 2 pares de botas homologadas por Seguridad e Higiene.

## c) Personal adscrito al Parque Móvil:

- 3 chaquetillas.

- 3 camisas.

- 3 pantalones.

- 2 pares de botas homologadas por Seguridad e Higiene.

## d) Personal adscrito al servicio de mercados y mataderos:

- 2 pantalones.

- 2 camisas.

- 2 saharianas.

- 2 pares de calzado adecuado.

## e) Personal adscrito a la limpieza de edificios públicos:

## 1.- Personal Masculino:

- 2 pantalones

- 2 camisas.

- 2 saharianas

- 2 pares de calzado adecuado.

## 2.- Personal femenino:

- 2 batas.

- 2 pañuelos.

- 2 pares de calzado adecuado.

f) Personal adscrito al servicio de portería o vigilancia de edificios públicos:

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

## g) Personal de cementerio:

- 2 pantalones.

- 2 camisas.

- 2 saharianas.

- 2 pares de calzado adecuado.

h) Personal adscrito al servicio de oficinas o administrativos:

## 1.- Personal masculino:

- 2 pantalones.

- 2 camisas.

## 2.- Personal femenino:

- 2 batas.

## i) Personal adscrito al servicio de jardinería:

- 2 pantalones.

- 2 camisas.

- 2 saharianas.

- 1 traje de agua.

- 2 pares de calzado adecuado.

- Botas de agua.

**Artículo 44°.-** Duchas y guardarropa.- El Excmo. Ayuntamiento, en aquellos centros de trabajo fijos, pondrá a disposición de los trabajadores un local para el aseo después de la jornada de trabajo, que esté dotado de ducha, agua corriente y de armarios o taquillas donde puedan dejar con seguridad sus prendas de trabajo.

## CAPITULO VIII.- RETRIBUCIONES

**Artículo 45°.-** Salario base.- Se considera como tal, la retribución relativa al trabajo por unidad de tiempo, expresada para cada categoría profesional en las Tablas de Retribuciones anexas al presente Convenio.

**Artículo 46°.-** Complementos personales.

**Antigüedad.-** Con el fin de premiar la continuidad temporal de los trabajadores al servicio del Excmo. Ayuntamiento, se establece un premio de antigüedad que se regirá por los siguientes principios generales.

1.- Sobre el salario base, por categorías profesionales, fijado en las Tablas de Retribuciones anexas al presente Convenio, los respectivos trabajadores percibirán en concepto de aumentos periódicos por antigüedad el 2% del salario base de dichas categorías, por cada uno de los diez primeros años de servicio en el

Ayuntamiento y un 1% en los siguientes años, hasta los sesenta y cinco años de edad.

2.- La antigüedad comenzará a devengarse a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se cumpla cada año computándose a razón de los años de servicios prestados dentro del Ayuntamiento, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que el trabajador se halle encuadrado. Al mismo tiempo se tendrá en cuenta para su cálculo, los servicios prestados en el periodo de prueba y por el personal eventual e interino que pase a ocupar plazas en la plantilla.

**Artículo 47°.-** Complementos de puesto de trabajo.

Tóxicos, penosos y peligrosos.- Todo el personal afectado por el presente Convenio, percibirá mensualmente y por el concepto expresado, la cantidad del 20% del salario base. Quedan exceptuados de percibir este complemento, los limpiadores/as de Colegios, Conserjes, Porteros y Vigilantes de Colegios.

Trabajos Nocturnos.- Todo el personal que trabaje entre las veintidos horas y las seis de la mañana, percibirá un plus de nocturnidad cuya cuantía será la que resulte de aplicar un 25% sobre el salario base.

Queda exceptuado de percibir este Plus de trabajos nocturnos el personal que, como Guardas, Porteros, Serenos o Vigilantes fuera contratado para realizar exclusivamente de noche su cometido.

El Plus de nocturnidad, podrá ser compensado con una reducción de la jornada.

**Artículo 48°.-** Complementos por Calidad o Cantidad de Trabajo.

Plus de Asistencia.- Percibirán este Plus todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, y su cuantía para cada categoría profesional, está fijada en las Tablas de Retribuciones anexas al mismo.

El Plus de Asistencia resulta de multiplicar su importe diario por el número de días efectivos de trabajo, incluidos los sábados y los festivos nacionales y locales.

La falta injustificada de dos o más días al mes, producirá sin necesidad de ningún requisito formal, la pérdida de este Plus durante una semana.

**Artículo 49°.-** Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

Pagas extraordinarias.- Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, percibirán como complementos de vencimiento periódico superior al mes, cuatro pagas extraordinarias que serán abonadas por el Ayuntamiento, en las fechas que a continuación se indican:

A) PAGA DE MARZO.- Se abonará el último día laborable del mes de Febrero de cada año.

B) PAGA DE VERANO.- Se abonará el último día laborable del mes de Junio de cada año.

C) PAGA DE OCTUBRE.- Se abonará el último día laborable del mes de Septiembre de cada año.

D) PAGA DE NAVIDAD.- Se abonará el último día laborable del mes de Noviembre de cada año.

La cuantía para cada una de dichas pagas, según la categoría profesional que corresponda, será de 30 días de salario base pactado en el presente Convenio, más la antigüedad que corresponda en cada caso.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá estas pagas extraordinarias prorrateando su importe en relación al tiempo trabajado, computándose las fracciones de mes como unidad completa.

Los trabajadores que durante el año hayan causado baja por accidente o incapacidad laboral transitoria (ILT) percibirán las pagas extraordinarias en su totalidad al vencimiento de las mismas.

**Artículo 50°.-** Complementos extrasalariales.

Plus de Transporte.- Se establece un Plus en concepto de tiempo de desplazamiento y su cuantía para cada categoría profesional que está fijada en las Tablas de Retribuciones anexas al presente Convenio.

El Plus de Transporte, es la cantidad que percibirá el trabajador por el número de días de trabajo efectivo, incluidos los sábados y los días festivos de carácter nacional y local, estando excluido de cotización al Régimen General de la Seguridad Social.

Plus de Locomoción.- Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán en concepto de Plus de locomoción, una cantidad igual al importe del billete de ida y vuelta en transporte colectivo desde sus respectivos domicilios al centro de trabajo.

**Artículo 51°.-** Bolsa de Vacaciones.- En el momento de iniciación efectiva del periodo de vacaciones, todos los trabajadores percibirán una gratificación en concepto de bolsa de vacaciones, cuya cuantía será de 18.750 Ptas.

**Artículo 52°.-** Dietas.- Cuando los trabajadores, fuera del servicio normal previsto, tengan que realizar trabajos que exijan la realización de comidas o que obliguen a pernoctar fuera de su domicilio, percibirán por parte del Excmo. Ayuntamiento, con independencia de otros gastos, las siguientes cantidades:

- 650 Ptas cuando tengan que efectuar una comida principal.

- 1.200 Ptas cuando tengan que efectuar dos comidas principales.

- 3.000 Ptas cuando tengan que comer y pernoctar.

#### CAPITULO IX.- MEJORAS SOCIALES

**Artículo 53°.-** Ayuda de estudios.- El Excmo. Ayuntamiento, establece a favor de los trabajadores afectados por el presente Convenio y de los hijos de estos ayudas para la realización de estudios establecidos oficialmente.

El objeto de dichas ayudas será:

a) Incentivar mediante el estudio, la superación profesional, cultural e intelectual de los trabajadores, y

b) Los estudios que realicen los hijos de los trabajadores, así como las personas que careciendo de medios propios, vivan a su cargo y expensas.

A.- DE LOS TRABAJADORES.

Requisitos de carácter general.

Para solicitar las ayudas al estudio, objeto del presente artículo se requerirá:

- 1.- La condición de trabajador fijo de plantilla.
- 2.- Presentar el correspondiente certificado de haberes.
- 3.- Haber aprobado el curso anterior con la nota media de cinco puntos.
- 4.- Haberse matriculado en cualquiera de los cursos comprendidos en los siguientes niveles.

I.- Obtención del carnet de conducir para los trabajadores cuyos puestos de trabajo exijan la obtención del mismo, Idiomas, Taquigrafía, Mecanografía, Contabilidad, Conservatorio de Música hasta cuarto curso, Corte y Confección y similares.

II.- Bachillerato Unificado y Polivalente, Formación Profesional de 2° grado y Curso de Orientación Universitaria.

III.- Escuelas Universitarias (Arquitectos Técnicos, Ingenieros Técnicos, Comercio, Náutica, Profesor de E.G.B., Graduado Social, Ayudante Técnico Sanitario, Estudios Superiores de Música, Formación Profesional de 3° grado, etc.).

IV.- Estudios de Facultades Universitarias y Escuelas Técnicas Superiores.

V.- Estudios realizados en Centros de Educación a distancia y acceso a la Universidad a mayores de 25 años.

Cuantía de las Ayudas.

Nivel I .....	10.000 Pts.
Nivel II .....	15.000 Pts.
Nivel III .....	25.000 Pts.
Nivel IV .....	38.000 Pts.
Nivel V .....	25.000 Pts.

Solicitudes.

Los trabajadores que aspiren a la concesión de ayudas al estudio, deberán solicitarlas en instancia dirigida al Sr. Alcalde, antes del 31 de Diciembre de cada año, debiendo acompañar los siguientes documentos:

1.- Acreditativo de haberse matriculado en el curso para el cual se solicita ayuda.

2.- Certificación de las calificaciones académicas en el curso anterior, en el caso de solicitud de renovación de concesión de ayuda.

Los defectos de forma de las solicitudes y la falta de documentos podrán subsanarse en el plazo de 10 días.

B.- DE LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES.

Requisitos de carácter general:

Los trabajadores podrán solicitar ayudas al estudio a favor de sus hijos o de otras personas que vivan a sus expensas careciendo de ingresos propios.

Para solicitar dichas ayudas deberán estar matriculados en cualquiera de los cursos comprendidos en los siguientes niveles:

I.- Maternal, Preescolar, Guarderías.

II.- Estudios de idiomas, Taquigrafía, Mecanografía, Contabilidad, Corte y Confección, Conservatorio de Música hasta 4° curso y similares.

III.- Estudios de Educación General Básica (de 1° a 8° grado), Graduado Escolar y Formación Profesional de 1° grado.

IV.- Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional de 2° grado y Curso de Orientación Universitaria.

V.- Escuela Universitaria (Arquitecto Técnico, Ingeniero Técnico Comercio, Náutica, Profesor de E.G.B., Graduado Social, Ayudante Técnico Sanitario, Estudios Superiores de Música, Formación Profesional de 3° grado, etc.)

VI.- Estudios en Facultades Universitarias y Escuelas Técnicas Superiores.

VII.- Estudios realizados en Centros de Educación a distancia (libros, material, etc.).

Clases de Ayudas.

Se establecen para los hijos de los trabajadores tres clases de ayudas:

a) Ayudas al Estudio.

b) Ayudas al desplazamiento, que podrán ser para estudios dentro de la Isla, fuera de la misma y fuera del Archipiélago.

c) Por educación especial.

Cuantía de las ayudas.

Por estudios (Materiales y Libros).

Nivel I .....	10.000 Pts.
Nivel II .....	15.000 Pts.
Nivel III .....	25.000 Pts.
Nivel IV .....	38.000 Pts.
Nivel V .....	25.000 Pts.
Nivel VI .....	15.000 Pts.
Nivel VII .....	25.000 Pts.

Por desplazamientos.

a) Dentro de la Isla.- No podrá disfrutarse de esta ayuda cuando la distancia entre el domicilio familiar y la localidad en que radique el centro escolar sea menor de 10 kilómetros. La cuantía se fija en función de la distancia desde el domicilio al límite del casco urbano, donde radique el Centro Docente o viceversa, siendo la misma de 25.000 Pts.

b) Fuera de la Isla o fuera del Archipiélago Canario, con la siguiente cuantía: 40.000 Pts.

Por educación especial.

Cuando el trabajador tuviera a su cargo hijo o hijos que precisaran educación especial o someterse a tratamiento o asistencia especial, deberán presentar certificado acreditativo de la inscripción en el centro donde vayan a realizar los estudios e importe de los gastos mensuales que como consecuencia de los mismos hayan de abonarse. Examinadas las circunstancias concurrentes en cada caso concreto, se concederá una ayuda de 30.000 Pts.

Solicitudes.

Las solicitudes de concesión de ayudas al estudio a favor de los hijos de los trabajadores, o de otra persona que esté a su cargo, deberán ser dirigidos al Sr. Alcalde, antes del 31 de Diciembre de cada año, debiendo acompañar los siguientes documentos:

1.- Certificación de nacimiento del educando, expedida en el registro civil correspondiente o fotocopia del libro de familia o certificado de convivencia cuando se trate de persona que esté a su cargo.

2.- Certificación escolar en que conste los estudios que va a realizar o fotocopia del recibo de la matrícula.

3.- Certificación de las calificaciones académicas obtenidas en el curso anterior, en el caso de solicitud de renovación de concesión de ayuda, en el primer ciclo de E.G.B., se ha de presentar informe de los tutores de los correspondientes cursos.

Cuantía del fondo Selección y Adjudicación.- El Ayuntamiento concederá las ayudas en función de los créditos que con tal finalidad se designe en el presupuesto y que no será inferior a 2.000.000 Pts., por consiguiente, no será suficiente que los solicitantes reúnan los requisitos exigidos, sino que además será necesario que sean propuestos para la concesión de la ayuda, teniendo en cuenta la concesión presupuestaria.

El orden de prelación de las solicitudes presentadas, agrupadas las mismas en ayudas al Estudio a favor de los trabajadores y ayudas al estudio a favor de los hijos de los trabajadores u otra persona que esté a su cargo y expensas, será el obtenido aplicando la siguiente fórmula:

$$d = \frac{M + 6 - H}{h \times 100.000}$$

d = Coeficiente de prelación del solicitante.

M = Cuota Media.

H = Haberes.

h = número de hijos.

Estudio y Propuesta de Selección.- El estudio y propuesta de selección de las solicitudes se efectuará por la Comisión de Asuntos Sociales quién elaborará la relación de los peticionarios propuestos para la concesión de las ayudas que será trasladada a la Comisión Municipal Permanente para su concesión.

Interrupción y cese de las ayudas.- Terminados los estudios o interrumpidos los mismos, los beneficiarios quedarán obligados a comunicar por escrito al Sr. Alcalde la fecha de terminación o interrupción.

En caso de interrupción de los estudios o repetición del curso por causa de enfermedad o circunstancias especiales, se resolverá discrecionalmente en cada caso, atendiendo a las razones invocadas.

Los beneficiarios perderán en cualquier momento las ayudas concedidas, por haber falseado la documentación o consignado datos que induzcan a error a la Comisión de Asuntos Sociales.

Una vez otorgada la ayuda por razón de determinados estudios no podrá efectuarse cambio alguno dentro del mismo curso pasando a otros similares o superiores, sin el previo conocimiento de la Comisión de Asuntos Sociales y la aprobación de la Comisión Municipal Permanente.

Reclamaciones e Incidencias.- Los trabajadores solicitantes de ayudas a estudios, bien para sí o a favor de sus hijos u otra persona que esté a sus expensas y cargo, que se consideren lesionados en sus posibles derechos por la resolución que hubiera recaído en su solicitud podrán interponer la correspondiente reclamación ante la Comisión Municipal Permanente.

Cuando no se trate de reclasificaciones propiamente dichas, sino de incidencias de la solicitud, serán resueltas por la Comisión de Asuntos Sociales.

**Artículo 54°.-** Ayuda de Jubilación.- Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, en el momento de jubilarse, percibirán una mensualidad de salario real por cada cinco años de antigüedad.

**Artículo 55°.-** Premio a la permanencia.- Para premiar la continuidad del personal al servicio del Ayuntamiento, se establece una paga extraordinaria, compuesta por salario base y antigüedad, que se hará efectiva en el mes de Enero de cada año y que la percibirán aquellos trabajadores con una antigüedad igual o superior a veinticuatro años.

**Artículo 56°.-** Seguro de vida e incapacidad laboral.- El Excmo. Ayuntamiento mantendrá concertado y a su costa, un seguro colectivo de vida para sus trabajadores que garantice a la persona o personas por estos asignadas en la correspondiente póliza, un capital de 1.200.000 Pts. (Un millón doscientas mil pesetas), en caso de fallecimiento por cualquier causa. Idéntico capital se garantizará por una sola vez y complementando las prestaciones de la Seguridad Social, en caso de declararse una incapacidad que determine la imposibilidad de trabajar y la pérdida del empleo.

El Ayuntamiento está obligado a entregar a cada trabajador copia del seguro concertado, salvo que la Corporación se autoasegure.

El seguro de vida al que se hace referencia en este artículo, se vincula a la permanencia del asegurado al servicio del Ayun-

tamiento. El cese del mismo por cualquier motivo, dará origen a la baja del trabajador de la póliza del seguro sin que por tanto el mismo conserve derecho alguno a percibir el importe del capital en su día garantizado.

**Artículo 57°.- Préstamos.-** El Excmo. Ayuntamiento para la adquisición de la primera vivienda en propiedad o para la construcción de la primera vivienda, podrá conceder préstamos por un tope de 300.000 pesetas.

Asimismo para atenciones diversas, podrá conceder préstamos hasta un tope de 125.000 Pts. en cada ocasión.

Son condiciones indispensables para poder optar a dichos préstamos, las siguientes:

- a) Tener una antigüedad mínima de un año.
- b) No tener cantidades pendientes de amortización de otros préstamos.
- c) El préstamo para la adquisición de la primera vivienda o construcción de la primera vivienda en propiedad, sólo podrá ser concedido por una sola vez al trabajador que lo solicite.
- d) Los préstamos para la primera vivienda o construcción de la primera vivienda en propiedad, serán de concesión obligatoria, siempre y cuando se cumplan las condiciones para la misma señaladas en el párrafo anterior y sean además debidamente justificada su adquisición o construcción, debiendo ser informado por la Comisión de Asuntos Sociales.
- e) Los préstamos para atenciones diversas, requerirán informe de la Comisión de Asuntos Sociales y serán concedidos si dicho informe es positivo y se cumplen las condiciones dispuestas anteriormente.

El plazo máximo de amortización de los préstamos, será de tres años, para los de adquisición de primera vivienda o construcción de la primera vivienda en propiedad, y de dos años para los restantes.

Los préstamos concedidos se amortizarán mediante la deducción en las pagas extraordinarias y/o en las pagas ordinarias, de una cantidad fija en atención a su cuantía o plazo de amortización que será establecido en el momento de su concesión.

Tendrán preferencia para la concesión de los préstamos para atenciones diversas, aquellos trabajadores que lo soliciten por primera vez estableciéndose el orden de preferencia para estos y para los demás trabajadores en virtud de la fecha en que se formalice la petición.

**Artículo 58°.- Ayudas asistenciales.-** Los trabajadores que tengan hijos subnormales y que perciban por ellos prestaciones de la Seguridad Social, les será abonado con independencia de las mismas una ayuda por parte del Excmo. Ayuntamiento cuya cuantía mensual será de 3.500 pesetas

**Artículo 59°.- Comisión de Asuntos Sociales.-** A los efectos de seguimiento y aplicación en los casos que corresponda de las mejoras sociales establecidas en el presente Convenio, se crea la Comisión de Asuntos Sociales que tendrá composición paritaria de tres miembros representantes del Ayuntamiento y tres representantes de los trabajadores designados por el Comité de Empresa.

Tomará sus decisiones por mayoría simple reuniéndose cada dos meses.

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

Ayuda Escolar.

Préstamos.

Ayuda Familiar por fallecimiento de los Productores fijos.

Seguro Colectivo de Vida y Accidente.

## CAPITULO X - DERECHOS, GARANTIAS Y ACCIDENTES SINDICALES

### Artículo 60.

1.- El Excmo. Ayuntamiento considera a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla, como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre este y sus trabajadores.

2.- Respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie, se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

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

4.- El Excmo. Ayuntamiento, reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas o distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal en los servicios municipales. El sindicato podrá remitir informaciones y publicaciones al Ayuntamiento, a fin de que estas sean distribuidas fuera de las horas de trabajo, y sin que en todo caso el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo de los servicios municipales.

**Artículo 61°.-** Los trabajadores a los que afecta este Convenio, tendrán derecho a celebrar asambleas o reuniones. Se ejercerá este derecho a propuesta del Comité de Empresa y tendrá lugar en el interior de los locales del Ayuntamiento, sujetándose a las siguientes reglas:

- a) Ambito de reunión:

La totalidad de la plantilla.

La totalidad de la plantilla adscrita a un servicio determinado.

La totalidad de los trabajadores adscritos a un servicio.

La totalidad de los trabajadores afiliados a los que se va a tratar.

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

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

**Artículo 62°.**— A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales que ostenten más del quince por ciento de representatividad en el colectivo de trabajadores, se descontará por el Ayuntamiento en la nómina mensual de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá al Ayuntamiento un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente a la que ha de ser transferida la correspondiente cantidad. El Ayuntamiento efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación contraria, durante periodos de un año, y siempre y cuando, claro está, el trabajador tuviese saldo suficiente para ello. El Ayuntamiento entregará copia de la transferencia a la representación sindical en el colectivo de trabajadores de la central de que se trate.

**Artículo 63°.**— Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconocen a los delegados de personal las siguientes funciones:

a) Ser informados por el Ayuntamiento.

De las reuniones de la Comisión de Personal. Remitiéndose Actas de la misma, a los representantes legales de los trabajadores, puntualmente, es decir, tan pronto se levante y apruebe.

Con carácter previo a su ejecución por el Ayuntamiento, sobre reestructuraciones de plantilla, ceses definitivos o temporales en la prestación de servicios municipales, incremento del número de servicios municipales, reducciones de jornada, traslado total o parcial de la sede o domicilio del Ayuntamiento, y sobre los planes de Formación Profesional que el mismo establezca.

En función de la materia de que se trate:

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

Sobre la modificación del status jurídico en la prestación de los servicios municipales.

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

Sobre las sanciones a imponer.

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

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

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

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

2.— La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de Formación y Capacitación que establezca el Ayuntamiento.

3.— Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo.

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

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

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

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

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

**Artículo 64°.**— Los miembros del Comité de Empresa no podrán ser despedidos o sancionados durante el ejercicio de sus funciones dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado el resto del Comité. Poseerán prioridad de permanencia en su puesto de trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción de cualquier causa.

No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o razón del desempeño de su representación.

**Artículo 65°.**— El Comité de Empresa podrá ejercer la libertad de expresión en el interior de los centros de trabajo en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento de los servicios municipales, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente al Ayuntamiento, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa legalmente establecida al respecto.

**Artículo 66°.**— Los representantes de los trabajadores, disfrutarán de las garantías establecidas en cada momento por la le-

gislación general vigente. Cada uno de los miembros del Comité de Empresa dispondrá de 40 horas mensuales retribuidas, para el desarrollo de tareas de tipo sindical, con el solo requisito del preaviso al Ayuntamiento. Las Centrales Sindicales con representación en el Colectivo miembro del Comité de Empresa, podrán acumular el crédito de horas de que dispongan en cómputo anual, procediendo a la utilización de las mismas, partiendo de tal crédito total, en la forma que estimen conveniente. No se computarán dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de alguno de esos delegados como componentes de comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones.

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

**Artículo 67°.-** Se acuerda, como condición económica, que el Ayuntamiento colaborará en los gastos de representación de los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, con la cantidad de 15.000 pesetas anuales.

#### DISPOSICIONES FINALES

**Artículo 68°.-** Jubilación especial a los 64 años.- Se establece que aquellas vacantes que se produzcan como consecuencia de la aplicación del sistema de jubilación anticipada a los 64 años, articulada por el R.D.L. 4/1981 de 20 de Agosto, no podrá en ningún caso amortizarse por la Empresa, debiendo ser cubiertas por trabajadores que sean titulares del derecho a percibir

cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o jóvenes demandantes de primer empleo, mediante un contrato de la misma naturaleza del contratado, de similitud o igualdad en cuanto a la duración y en cuanto al tiempo de trabajo.

Expresamente se reconoce, que la vacante que se crea por la citada extinción de la relación laboral, no tiene el carácter de empleo teórico, generando por consiguiente la cobertura de una vacante permanente o por tiempo cierto en razón de la que fuera la naturaleza temporal del contrato anterior.

**Artículo 69°.-** Derecho de reserva.- El Ayuntamiento reservará al trabajador el puesto trabajo, quedando suspendido el contrato de trabajo y considerándose al afectado en situación de excedencia voluntaria, sin derecho por tanto a percepción alguna, cuando concurren los siguientes casos:

- Pérdida temporal del carnet de conducir de los conductores de vehículos y camiones.
- Detención que supere el periodo legalmente establecido.
- Pena de privación de libertad que no supere los 5 años.

En los casos de pérdida total o definitiva del carnet de conducir, si el trabajador no optase por la excedencia será acoplado a otro puesto de trabajo con el conjunto de condiciones que a tal puesto corresponda, debiendo ser de condiciones similares al anterior.

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

#### ANEXO N° 1

#### TABLA DE RETRIBUCIONES

A) ALUMBRADO PUBLICO	Salario Base	Toxi. Pelig. Penosidad	Plus de Asistencia	Plus de Transporte
Encargado	36.750	7.350	14.118	14.500
Capataz	36.000	7.200	11.492	14.500
Jefe de Equipo	35.500	7.100	9.092	14.500
Oficial de 1ª	35.000	7.000	6.318	14.500
Oficial de 2ª	34.500	6.900	5.512	14.500
Oficial de 3ª	34.000	6.800	4.758	14.500
Peón	34.000	6.800	4.758	14.500
Oficial Administrativo	36.000	7.200	14.118	14.500
Auxiliar Administrativo	35.500	7.100	11.232	14.500
<b>B) SERVICIO DE OBRAS</b>				
Encargado	36.750	7.350	14.118	14.500
Capataz	36.000	7.200	11.492	14.500
Jefe de Equipo	35.500	7.100	9.052	14.500
Oficial de 1ª	35.000	7.000	6.318	14.500
Oficial de 2ª	34.500	6.900	5.512	14.500
Oficial de 3ª	34.000	6.800	4.758	14.500
Ayudante	34.000	6.800	4.758	14.500
Peón	34.000	6.800	4.758	14.500
Auxiliar Adtvo. de Obra	34.500	6.900	10.972	14.500
Ayudante Técnico de Obra	35.500	7.100	10.972	14.500
Auxiliar Técnico de Obra	35.500	7.100	10.972	14.500

## C) PARQUE MOVIL

Jefe de Taller	36.750	7.350	14.118	14.500
Encargado	36.750	7.350	14.118	14.500
Capataz	36.000	7.200	11.492	14.500
Jefe de Equipo	35.500	7.100	9.052	14.500
Oficial de 1ª	35.000	7.000	6.318	14.500
Oficial de 2ª	34.500	6.900	5.512	14.500
Oficial de 3ª	34.000	6.800	4.758	14.500
Peon	34.000	6.800	4.758	14.500
Oficial Administrativo	36.000	7.200	14.118	14.500
Auxiliar Administrativo	35.500	7.100	11.232	14.500

D) SERVICIO DE MERCADOS  
Y MATADEROS

Encargado	36.750	7.350	14.118	14.500
Oficial de 1ª	35.000	7.000	6.318	14.500
Oficial de 2ª	34.500	6.900	5.512	14.500
Peón	34.000	6.800	4.758	14.500

E) LIMPIEZA DE EDIFICIOS  
PUBLICOS

Encargado	36.750	7.350	14.118	14.500
Capataz	36.000	7.200	11.492	14.500
Jefe de Equipo	35.500	7.100	9.052	14.500
Especialista	34.000	6.800	4.758	14.500
Peón	34.000	6.800	4.758	14.500
Limpiadora/A.	34.000	6.800	4.758	14.500
Limpiadora/B.	35.000			8.500
Oficial Administrativo	36.000	7.200	14.118	14.500
Auxiliar Administrativo	35.500	7.100	11.232	14.500

F) SERVICIO DE PORTERIA O  
VIGILANCIA DE EDIFICIOS PU-  
BLICOS

Encargado	36.750	7.350	14.118	14.500
Conserje Vigilante	35.000			11.500
Portero	35.000			11.500

## TEATRO LEAL

Jefe de Cabina	36.750		6.253	5.500
Recibidor	36.750		6.253	5.500

## G) CEMENTERIOS

Encargado	36.750	7.350	14.118	14.500
Fosero	35.000	7.000	6.318	14.500
Ayudante de Fosero	34.500	6.900	5.512	14.500
Especialista	34.000	6.800	4.758	14.500
Peón	34.000	6.800	4.758	14.500
Oficial Administrativo	36.000	7.200	14.118	14.500
Auxiliar Administrativo	35.500	7.100	11.232	14.500

H) SERVICIO DE OFICINAS O  
ADMINISTRATIVOS

Oficial Administrativo	36.000	7.200	14.118	14.500
Auxiliar Administrativo	35.500	7.100	11.232	14.500

## I) SERVICIO DE JARDINERIA

Encargado	36.750	7.350	14.118	14.500
-----------	--------	-------	--------	--------

Capataz	36.000	7.200	11.492	14.500
Jefe de Equipo	35.500	7.100	9.052	14.500
Oficial de 1ª	35.000	7.000	6.318	14.500
Oficial de 2ª	34.500	6.900	5.512	14.500
Especialista	34.000	6.800	4.758	14.500
Peón	34.000	6.800	4.758	14.500

## CONSEJERÍA DE TURISMO Y TRANSPORTES

**407** *ORDEN de 29 de Abril de 1985, sobre concesión de Título – licencia de Agencia de Viajes del Grupo «A» a «Viajes Tinerfe Tour, S.L.», con el número 1.257.*

Visto el expediente instruido con fecha 22 de Octubre de 1.984 a instancia de D. JOSE GONZALEZ GONZALEZ en nombre y representación de «VIAJES TENERFE TOUR, S.L.» en solicitud de concesión del oportuno título – licencia de Agencia de Viajes del Grupo «A», y

Resultando, que a la solicitud de dicha Empresa se acompañó la documentación que previene el artículo 9º y concordantes del Reglamento aprobado por Orden Ministerial de 9 de Agosto de 1974, que regula el ejercicio de la actividad profesional que compete a las Agencias de Viajes y en el que se especifican los documentos que habrán de ser aprobados juntamente con la solicitud de otorgamiento del título – licencia.

Resultando, que tramitado el oportuno expediente en la Dirección General de Turismo, aparecen cumplidas las formalidades y justificados los extremos que se previenen en los artículos 10, 12 y 15 del expresado Reglamento.

Considerando, que en la Empresa solicitante concurren todas las condiciones exigidas por el Decreto 1.524/1973, de 7 de Junio y Orden de 9 de Agosto de

1974, para la obtención del título – licencia de Agencia de Viajes del Grupo «A».

Esta Consejería de Turismo y Transportes, en uso de las competencias que le confiere el artículo 7º del Estatuto Ordenador de las Empresas y de las Actividades Turísticas Privadas aprobado por Decreto 231/1965, de 14 de Enero, el Real Decreto 2.807/1983, de 5 de Octubre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma de Canarias en materia de Turismo, el artículo 32.c) de la Ley 1/1983, de 14 de Abril del Gobierno y de la Administración Pública del Gobierno de Canarias y Decreto 26/1984, de 27 de Enero, sobre distribución de competencias en materia de turismo, he tenido a bien resolver:

Se concede el título – licencia de Agencia de Viajes del Grupo «A» a «VIAJES TENERFE TOUR, S.L.» con el número 1.257 de orden y Casa Central en Playas Shop, nº 13, Playa de las Américas del Término Municipal de Adeje, provincia de Santa Cruz de Tenerife, pudiendo ejercer su actividad Mercantil a partir de la fecha de publicación de esta Orden en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Canarias, con sujeción a los preceptos del Decreto 1.524/1973, de 7 de Junio, Reglamento de 9 de Agosto de 1974 y demás disposiciones aplicables.

Santa Cruz de Tenerife, 29 de Abril de 1985.

LA CONSEJERA DE TURISMO  
Y TRANSPORTES,  
Mª Dolores Palliser Díaz