

I. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

Tesorería General de la Seguridad Social

Servicio Técnico de Notificaciones e Impugnaciones

A N U N C I O

3088

2122

La Subdirectora Provincial de Gestión Recaudatoria en funciones de la Tesorería General de la Seguridad Social de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, respecto de los sujetos responsables que figuran en la relación adjunta, por deudas a la Seguridad Social cuya cuantía total asciende a la cantidad que asimismo se indica en la citada relación, ha dictado la siguiente

Providencia de apremio: en uso de la facultad que me confiere el artículo 34 de la Ley General de la Seguridad Social, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (B.O.E. 29.06.94) y el artículo 84 del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio (B.O.E. 25.06.04), ordeno la ejecución contra el patrimonio del deudor.

Por haber resultado infructuosas las gestiones tendientes a la determinación del actual domicilio del deudor, procede practicar la notificación de la providencia de apremio, conforme prevé el artículo 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común, mediante la publicación del presente anuncio en el tablón de edictos del Ayuntamiento del último domicilio conocido del deudor y en el Boletín Oficial correspondiente.

La presente notificación se publica con el fin de requerir al deudor para que efectúe el pago de la deuda en el plazo de QUINCE días hábiles ante la correspondiente Unidad de Recaudación Ejecutiva, con la advertencia de que en caso contrario se procederá al embargo de los bienes del deudor en cantidad bastante para el pago de la deuda por principal, recargo, intereses en su caso, y costas del procedimiento de apremio, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 84 del citado Reglamento General de Recaudación.

Contra el presente acto, que no agota la vía administrativa, podrá formularse Recurso de Alzada ante la Administración correspondiente dentro del plazo de UN MES a partir del día siguiente a su notificación, por alguna de las causas señaladas en el artículo 34.3 de la Ley General de la Seguridad Social citada anteriormente, debidamente justificadas,

suspendiéndose el procedimiento de apremio hasta la resolución del recurso.

Dichas causas son: pago, prescripción, error material o aritmético en la determinación de la deuda, condonación o aplazamiento de la deuda, suspensión del procedimiento, falta de notificación de la reclamación de la deuda, cuando ésta proceda, del acta de liquidación o de las resoluciones que las mismas o las autoliquidaciones de cuotas originen.

Transcurridos TRES meses desde la interposición del Recurso de Alzada sin que se haya resuelto, podrá entenderse desestimado, de acuerdo con lo previsto en el artículo 115 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. 27.11.92).

Santa Cruz de Tenerife, a 7 de marzo de 2005.

Subdirectora Provincial de Gestión Recaudatoria en funciones, M^a Luisa González Aguirre.

Rég.: 0111.- T/Iden.: 38102994574.- Razón social/nombre: FÁBRICA DE MUEBLES T.B., S.L.- Dirección: Arrebol La Centinela, nº 6.- Población: 38430-Icod de los Vinos.- TD: 06.- Núm. reclamación: 3804013541244.- Período: 10.01 a 10.01.- Importe: 631,93.

II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

Dirección General de Trabajo

Servicio de Promoción Laboral

CONVENIO

3089

1777

Ref.: C.N. 272.

Código Convenio: 3800162.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife-Personal Laboral para los años 2004-2008, presentado en esta Dirección General 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 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, artículo 2.b) del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo (B.O.E. 6.6.81) sobre

Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1.033/84, de 11 de abril (B.O.E. 1.6.84) y Decreto 329/95, de 24 de noviembre (B.O.C. 15.12.95).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

1º.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General de Trabajo.

2º.- Notificar a la Comisión Negociadora.

3º.- Interesar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Santa Cruz de Tenerife, a 16 de febrero de 2005.

El Director General de Trabajo, Agustín Hernández Miranda.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1.- **Ámbito funcional y personal.**- Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación a todo el personal laboral que preste sus servicios en el Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, excepto los excluidos expresamente en el presente artículo.

Quedan excluidos expresamente:

- a) Los funcionarios.
- b) Los cargos contratados por alta dirección o de confianza.
- c) Todo el personal que se contrate en planes especiales o en convenios de colaboración con otros organismos oficiales.

Artículo 2.- **Ámbito temporal.**- El presente convenio tendrá una duración de cinco años a partir del 1 de enero de 2004, teniendo por consiguiente su término final el 31 de diciembre de 2008.

Entrará en vigor en el momento de su aprobación por la Junta de Gobierno Local, aunque sus cláusulas salariales tendrán efectos retroactivos y serán de aplicación desde el día 1 de enero de 2004.

Artículo 3.- **Denuncia y revisión.**- Con una antelación mínima de noventa días naturales antes del vencimiento del presente convenio o de cualquiera de sus prórrogas, ambas partes, indistintamente, podrán comunicar a la otra por escrito y al organismo oficial legalmente competente, la denuncia del convenio a

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

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

Artículo 4.- **Vinculación a la totalidad.**- Ambas partes consideran lo pactado en el presente convenio como un todo indivisible, de modo que si la Administración, en uso de sus facultades reglamentarias, no lo aprobase en su totalidad, será sometido nuevamente a la Comisión Negociadora para la adaptación y reajuste de los acuerdos.

Artículo 5.- **Condiciones más beneficiosas.**- Los acuerdos, disposiciones, decretos y normas municipales en lo que sean más favorables para los trabajadores municipales serán de aplicación en tanto no contradigan lo establecido en el presente convenio.

Se respetarán las condiciones particulares, obtenidas a título individual o ad personam, como más beneficiosas y habrá de ser cumplimentadas por el Ayuntamiento.

Artículo 6.- **Regulación de normas.**- El presente convenio constituye un todo orgánico indivisible, sustituyendo expresamente a toda la normativa sectorial. En lo no previsto en este convenio, se estará exclusivamente a lo previsto en la normativa legal y reglamentaria de carácter general.

Artículo 7.- **Estabilidad en el empleo.**- El contrato de trabajo del personal fijo, estará basado en el principio de la garantía de estabilidad en el empleo con las excepciones previstas en la Ley.

Si se acordara la privatización de la prestación de servicios municipales, el personal adscrito a aquéllos, no podrá ser traspasado a las empresas concesionarias, salvo expreso consentimiento del trabajador.

Artículo 8.- **Comisión de interpretación, vigilancia y arbitraje.**- Al objeto de estudiar cuantas interpretaciones o problemas se planteen en el período de vigencia o prórroga del convenio, se establece una Comisión Paritaria integrada por tres representantes del Ayuntamiento y tres del Comité de Empresa.

El CIVA contará con un Reglamento Orgánico de funcionamiento.

El CIVA se reunirá siempre que lo considere conveniente alguna de las partes.

Los dictámenes del CIVA que sean vinculantes se publicarán en el B.O.P., y se adjuntarán al convenio.

Capítulo II. Condiciones de trabajo.

Artículo 9.- Organización de las condiciones de trabajo.- De acuerdo con las disposiciones vigentes, la facultad de organización del trabajo corresponde al Ayuntamiento, que la ejercerá a través de sus órganos competentes en cada caso, sin perjuicio de la negociación con los representantes legales de los trabajadores sobre las condiciones de trabajo.

El Ayuntamiento elaborará la Relación de Puestos de Trabajo del Personal Laboral, que se actualizará y publicará si fuese necesario dentro del primer trimestre de cada año natural, oído previamente el Comité de Empresa.

La Administración informará previamente al Comité de Empresa de los proyectos de cambios organizativos que impliquen transformaciones de régimen jurídico de un determinado servicio municipal o reasignación de efectivos de personal entre los distintos servicios.

Artículo 10.- Contratación laboral temporal.- La Corporación recurrirá al procedimiento de la contratación laboral temporal de vacantes en plantilla cuando las necesidades así lo requieran.

Dicha contratación se efectuará de acuerdo con la normativa vigente, teniendo en cuenta especialmente lo referente a la necesidad de que la contratación sea efectuada por el tiempo en que el puesto de trabajo permanezca vacante.

Los contratos, cualquiera que sea su modalidad o categoría laboral, deberán formalizarse por escrito, quedándose un ejemplar cada una de las partes y los restantes los organismos correspondientes, entregando un ejemplar de la copia básica al Comité de empresa.

Para los supuestos de personal de confianza o asesoramiento especial se utilizarán las figuras del personal eventual o aquellas otras que legalmente las sustituyan.

Artículo 11.- Generación de empleo y provisión de vacantes.- Las vacantes que existan en la actualidad o que se produzcan en el futuro, incluidas las de ampliación de plantilla, se cubrirán de la siguiente forma:

1.- Promoción interna, a través de concurso oposición.

2.- Por convocatoria para personal de nuevo ingreso a través de:

1. Oposición.
2. Concurso oposición.
3. Concurso.

Artículo 12.- Oferta de Empleo Público.- En la Oferta de Empleo Público del Ayuntamiento, que se regulará por la legislación vigente en cada momento figurarán los puestos de trabajo dotados presuntamente y que se hallen vacantes, dicha oferta de empleo se elaborará y publicará dentro del primer trimestre de cada año.

En la Oferta de Empleo Público de cada año se incorporará una reserva suficiente de plazas para promoción interna en cada convocatoria, en función del número de candidatos potenciales, pudiendo llegar al 100% de las plazas ofertadas.

La Oferta de Empleo del Personal Laboral consistirá al menos en el 50% de la totalidad de las plazas vacantes existentes hasta ese momento y será estudiada e informada por el Comité de Empresa.

La Corporación cubrirá la totalidad de las plazas ofertadas en un plazo nunca superior a 12 meses desde que se produzca dicha oferta.

En el caso de que alguna de ellas se intentara amortizar o extinguir se negociará con el Comité de Empresa la reconversión de dicha vacante.

Artículo 13.- Promoción interna.- La promoción interna consiste en el ascenso de un grupo profesional inferior a otros correspondientes de grupo superior. A estos efectos se podrá reservar en las respectivas convocatorias hasta un 100% de las vacantes convocadas.

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

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

La promoción interna se efectuará de la forma siguiente:

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

B) En la fase de concurso, que no tendrá carácter eliminatorio, se valorará la antigüedad del trabajador en el grupo profesional al que pertenezca, así como su

historial profesional, que puede venir acreditado por títulos o diplomas, y cursos oficiales de formación o perfeccionamiento que habiliten para el desempeño de la plaza. Podrá valorarse otros méritos diferentes a los expresados y que respondan a cualificaciones específicas que deban reunir los candidatos en función de las características del puesto de trabajo.

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

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

Artículo 14.- Personal de nuevo ingreso.- Las plazas vacantes en plantilla reservadas al personal de nuevo ingreso, se cubrirán de acuerdo con lo establecido en la Oferta de Empleo Público y legislación vigente.

Se entenderán nulos y sin efecto los pactos individuales y las decisiones unilaterales que contengan discriminaciones desfavorables por razón de edad, o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por razón de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado Español.

Las bases de las convocatorias en pruebas selectivas para el personal de nuevo ingreso, deberán ser informadas previamente por el Comité de Empresa. Dicho informe deberá ser emitido en el plazo máximo de 10 días.

Los aspirantes serán sometidos a aquellas pruebas que determine el Ayuntamiento, en concordancia con la categoría profesional del puesto a ocupar, haciéndose pública la convocatoria con la antelación necesaria que oscilará entre uno y tres meses, acompañándose en los casos que así se determine, de los programas a que hayan de ajustarse las pruebas.

Se reservará, como mínimo, el porcentaje establecido en cada momento por la legislación vigente, para trabajadores que tengan disminuidas sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales.

Artículo 15.- Tribunal Calificador.- Los órganos de selección de todas las pruebas y concursos se constituirán en cada convocatoria, y deberán estar formadas por cinco personas, dos de las cuales, serán designadas por los representantes de los trabajadores.

Artículo 16.- Condiciones para el ingreso.- Para ser admitido a las pruebas previas al ingreso en la Administración Local, será necesario:

a) Ser español, o ciudadano de la Unión Europea.

b) Tener cumplidos los dieciocho años de edad, o cumplirlos dentro del plazo de la convocatoria.

c) Estar en posesión del título exigido, o estar en condiciones de obtenerlo en la fecha en que termine el plazo de presentación de instancias, en cada caso.

d) Poseer capacidad funcional para el desempeño del puesto de trabajo.

e) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio del Estado, de la Administración Autonómica o Local, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas.

f) No encontrarse en causa de incompatibilidad para trabajar en la Administración de conformidad con la legislación vigente.

Los requisitos se exigirán conforme lo que disponga la legislación vigente.

Artículo 17.- Titulaciones.- A los trabajadores de toda la plantilla actual, afectados por el presente convenio, no se les podrá exigir título académico para el desempeño de su función habitual, excepto en los casos en que se requiera titulación de grado medio o superior.

Artículo 18.- Clasificación profesional.- Los trabajadores tienen derecho a la clasificación profesional de acuerdo con las funciones efectivamente desarrolladas en su puesto de trabajo, y con el cumplimiento de los requisitos exigidos para la adscripción a los distintos grupos profesionales.

Artículo 19.- Plantillas.- Con periodicidad anual, y siempre con la aprobación de los Presupuestos del Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, se publicará la plantilla del personal laboral, relacionándose al personal por centro de trabajo, con expresión del nombre y apellidos, grupo profesional, fecha de ingreso, número de la Seguridad Social y número de registro de personal.

Artículo 20.- Grupos y categorías profesionales.- Las categorías profesionales, así como las definiciones de las mismas y su clasificación por niveles se incorporarán al presente convenio mediante el anexo I.

Artículo 21.- Formación profesional y académica.- El trabajador tendrá derecho a la formación profesional. El Ayuntamiento establecerá por sí mismo o a instancia razonada del Comité de Empresa, las medidas oportunas al objeto de promover la formación profesional. El personal que participa en cursos de formación profesional, deberá reunir las exigencias culturales y profesionales que la dirección técnica de los mismos solicite, sin que pueda sufrir discriminación alguna por razón de su condición laboral.

El trabajador tendrá derecho a:

1.- Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes finales o liberatorios, sin merma de haberes, así como una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el Ayuntamiento, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

2.- A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia de cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 22.- Movilidad funcional y trabajos de superior e inferior categoría.

1.- La movilidad funcional de los trabajadores afectados por el presente convenio no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías equivalentes.

2.- La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o categorías equivalentes solo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva y tendrá una duración máxima de siete días. La encomienda de funciones inferiores deberá ser rotativa entre los trabajadores del mismo departamento o unidad, si volviera a producirse la necesidad de encomendarlas o su duración fuera superior a siete días. Tales circunstancias deberán ser comunicadas al Comité de Empresa previamente o dentro de las 24 horas siguientes.

3.- La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, tendiendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No podrá fundamentarse en medidas arbitrarias o sancionadoras y tampoco cabrá invocar las causas de despido objetivo, de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas a las habituales como consecuencia de movilidad funcional.

4.- La encomienda de funciones superiores no producirá en ningún caso el ascenso automático ni la consolidación de las retribuciones inherentes a las funciones encomendadas. Su duración no podrá ex-

ceder de un año y tendrán preferencias los trabajadores de las categorías o grupos profesionales o, en su caso, categorías equivalentes, inmediatamente inferiores. Las resoluciones u órdenes de encomienda de funciones superiores serán comunicadas al Comité de Empresa.

5.- En uso de la libertad de pacto prevista en el artículo 39.4 del Estatuto de los Trabajadores, los puestos de trabajo vacantes deberán incluirse dentro de la siguiente oferta de empleo público y, en todo caso, de conformidad con lo previsto en el artículo 12 del presente Convenio Colectivo.

6.- En los supuestos de encomienda de funciones superiores por suplencia del titular de un servicio, sección o negociado, con motivo de vacaciones, bajas de enfermedad prolongadas o excedencias con reserva del puesto de trabajo, las retribuciones se ajustarán de conformidad con lo dispuesto en el apartado 3 de este artículo.

Artículo 23.- Movilidad administrativa.- Con el fin de lograr una mejor utilización de los recursos humanos de la Administración Municipal, los puestos de trabajo del Ayuntamiento y de sus Organismos Autónomos podrán ser cubiertos indistintamente por personal de la propia entidad o por personal perteneciente a dichos Organismos.

Estarán en situación de servicio activo el personal laboral propio del Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife que, a través de los correspondientes procesos de provisión de puestos de trabajo, ocupen un puesto de trabajo en un Organismo Autónomo. Este personal laboral no adquirirá la condición de personal propio del Organismo Autónomo, pero se integrarán en su Administración y les serán de aplicación los acuerdos colectivos que regulen las condiciones de trabajo y retribuciones del personal laboral al servicio del mismo.

Las reglas establecidas en el apartado anterior serán igualmente de aplicación al personal laboral propio de los Organismos Autónomos que pasen a desempeñar un puesto de trabajo en la Administración Municipal.

Artículo 24.- Disminución de la capacidad productiva.- El Ayuntamiento destinará al personal, cuya capacidad se haya visto disminuida por edad, accidente o enfermedad, debidamente acreditada por los servicios médicos competentes, a un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones, preferentemente en el mismo servicio al que estén adscritos, sin merma alguna en sus retribuciones.

En caso de discrepancia en la valoración de la merma de capacidad, se solicitará informe a la mutua de accidentes correspondiente.

Artículo 25.- Renovación y retirada del carnet de conducir.- Los gastos ocasionados por la renovación del carnet de conducir a los conductores de plantilla, extensivo para todo el personal autorizado, serán abonados por el Ayuntamiento.

En el caso de retirada de carnet de conducir a los conductores de vehículos de tracción mecánica de este Ayuntamiento, se les ofrecerá un puesto o función laboral adecuada a la de su categoría y conocimientos. Dicha oferta será informada por el Comité de Empresa.

Artículo 26.- Concursos de traslado.- Cuando sea necesario cubrir algún puesto vacante se hará público mediante Decreto del Sr. Alcalde, que se distribuirá por todas las dependencias, en el que se especificará el nombre y descripción del puesto y los requisitos del personal que pueda acceder al mismo. Estas convocatorias de los concursos, serán informadas por el Comité de Empresa antes de su aprobación por Decreto, estableciéndose un plazo de quince días para la presentación de instancias.

Artículo 27.- Comisión de valoración de puestos de trabajo.- El Comité de Empresa asistirá a la misma con voz y voto, a través de los representantes designados al efecto.

Capítulo III. Retribuciones.

Artículo 28.- Conceptos retributivos.- Las retribuciones económicas del personal laboral acogido a este convenio, que se encuentran fijadas en función del nivel de puntos otorgados a cada grupo profesional, y en la misma cuantía anual que las establecidas al personal funcionario de este Ayuntamiento, estarán integradas por los siguientes conceptos y cualquier otro que se pueda producir.

- Sueldo base.
- Antigüedad.
- Complemento de puesto de trabajo.
- Pagas extraordinarias.
- Complementos por I.T. o Enfermedad Profesional.
- Plus de productividad.
- Plus de productividad del personal laboral adscrito a la Policía Local.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio el Personal Laboral del Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife sólo podrá ser remunerado con arreglo a lo dispuesto en el mismo, quedando derogados y sin efecto alguno, todos los acuerdos precedentes sobre la materia, y absorbidas y compensadas a todos

los efectos las retribuciones percibidas hasta la fecha. Las mejoras obtenidas por el personal funcionario serán de aplicación directa al personal laboral sin perjuicio de las posibles modificaciones o revisiones que se lleven a cabo en la Mesa de Negociación.

Artículo 29.- Sueldo base.- Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente a un rendimiento normal, realizado por los trabajadores de acuerdo con su grupo profesional.

La cuantía de dicho sueldo será, en todos los casos, la señalada en los Presupuestos Generales del Estado, con carácter general para los grupos a los que se encuentran adscritos los funcionarios de las Administraciones Públicas, no pudiendo, por tanto, dicha cuantía superar la fijada para el personal funcionario adscrito a iguales grupos.

Artículo 30.- Antigüedad.- El complemento personal de antigüedad, se devengará cada tres años de permanencia en el servicio de este Ayuntamiento, cualquiera que sean las funciones a desempeñar. El importe de los trienios se devengará en el mismo mes en que se cumplan los tres años o múltiples de tres, de trabajo ejercido.

Su cuantía para el año 2004 se fijará en una cantidad única para todas las categorías de 23,94 euros mensuales, equivalentes a 335,16 euros anuales por cada trienio, que se incrementará cada año, según los porcentajes que se establezcan en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para cada año.

Artículo 31.- Complemento al puesto de trabajo.- Este complemento está constituido por una cantidad global para cada grupo profesional. Su importe se nutre de las cantidades fijadas en los conceptos económicos del personal funcionario de igual categoría de: complemento de destino, complemento específico, residencia, productividad y cualquier otro que se produzca.

La finalidad de este complemento es la de retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo, en atención a su peligrosidad, penosidad o toxicidad, nocturnidad, responsabilidad y dificultad técnica y ampliación de jornada con carácter habitual hasta las cuarenta horas semanales.

La cantidad restante, una vez realizadas las asignaciones por las mencionadas condiciones particulares de cada puesto de trabajo, constituirá un resto salarial propio de cada uno de aquéllos, que será utilizado en caso de que por disposiciones de carácter superior de obligado cumplimiento se modifiquen o se impusieron nuevos conceptos retributivos.

En este sentido, se entenderá que:

La peligrosidad, penosidad o toxicidad, viene dada por el riesgo que, el ejercicio de las funciones pro-

pías del puesto de trabajo, las especiales condiciones ambientales en que aquéllas se desarrollan, la utilización de materiales o sustancias, implican para la salud o la vida de las personas físicas.

La nocturnidad viene dada para el personal que trabaje entre las 20,00 horas y las 8,00 horas, a excepción de aquellos trabajadores que especialmente hubieren sido contratados para cubrir un turno de trabajo comprendido entre las horas señaladas.

La ampliación de jornada viene dada para todos aquellos puestos de trabajo que tengan atribuido, por razón del servicio público, un horario de hasta 40,00 horas semanales.

La responsabilidad y/o dificultad técnica viene dada en aquellos puestos que por sus características tengan asignadas, con carácter relevante, funciones de mayor contenido, iniciativa y conocimientos especializados que los asignados a la categoría del empleo que se encuentre adscrito al mismo.

El complemento al puesto de trabajo (C.P.T.) atribuido a cada puesto se fijará de forma individualizada en un anexo al presente convenio.

Artículo 32.- Plus de productividad.

1.- Se establece un plus de productividad con la finalidad de fomentar y compensar el interés e iniciativa en el trabajo, grado de cumplimiento de los objetivos programados, el nivel de eficacia, aprendizaje de nuevas tareas o métodos de trabajo y eficacia en los trabajos.

2.- Corresponderá a la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Arbitraje (C.I.V.A.), evaluar de forma periódica los niveles de rendimiento individualizado y colectivo, y la implantación progresiva de nuevos planes de objetivos a los que se condicionará el percibo del citado plus de productividad.

3.- Los trabajadores afectados percibirán por este concepto la cantidad de 150,25 euros mensuales, incrementándose anualmente de acuerdo con el porcentaje previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

4.- Por similitud con otros servicios municipales donde se ha implantado un plan de objetivos, las ausencias por incapacidad temporal que superen 7 días laborales continuados o alternos en un período de referencia de 30 días, que comenzarán a contar a partir del 1º de cada mes a excepción del mes de febrero que serán 28 días, supondrá la pérdida del plus de productividad. No se computarán a estos efectos las bajas por accidentes de trabajo o las que deriven de hospitalización o intervenciones quirúrgicas graves, embarazo.

5.- El importe dejado de percibir por los trabajadores que se encuentren de baja, se acumulará en una

bolsa, que se repartirá entre el resto del personal, junto con la nómina del mes de diciembre.

Artículo 33.- Pagas extraordinarias.- El personal afectado por el presente convenio percibirá dos pagas extraordinarias en los meses de junio y noviembre, cuya cuantía será igual al 100 por 100 sobre el conjunto de las retribuciones mensuales, excepto las gratificaciones por servicios extraordinarios (horas extras), abonándose de igual forma a la establecida para el personal funcionario.

Artículo 34.- Gratificación por fiestas de carnaval y fiestas de mayo.- Se establece una gratificación por Fiestas de Carnaval para todo el personal adscrito al servicio de mantenimiento y evacuatorios, de forma voluntaria y rotatoria. Esta gratificación compensa la especial dedicación del personal que no tenga límite de horario durante los días de las fiestas. Su cuantía es de 187,59 euros actualizables según el porcentaje que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año y será compatible con la percepción de las horas extras adicionales trabajadas.

Se establece una gratificación por Fiestas de Mayo para todo el personal adscrito al Servicio de Parques y Jardines de la misma forma y cuantía que en el apartado anterior.

Las gratificaciones anteriores no son de aplicación para el personal adscrito a la Policía Local.

La percepción de dicho concepto se hará inexcusablemente dentro de los dos meses siguientes a su realización.

Artículo 35.- Plus de productividad del personal laboral adscrito a la Policía Local.- El personal laboral adscrito a la Policía Local y que realice su trabajo en régimen de turnicidad percibirá un plus de productividad de 72,12 euros mensuales actualizables según el porcentaje que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año. No percibirá dicha cantidad el trabajador que falte al trabajo por ausencia injustificada o baja médica de cualquier clase. El plus podrá descontarse asimismo cuando no se cumpla con el plan de objetivos que se determine.

El descuento podrá realizarse en el mismo mes de la ausencia o en el mes siguiente. Bastará con que el trabajador se ausente un sólo día al trabajo para que se proceda a su descuento.

Artículo 36.- Bolsa de vacaciones.- Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán junto a la nómina del mes de julio, en concepto de bolsa de vacaciones 255,12 euros, el total de dicha cantidad

se abonará a lo largo de la vigencia del presente convenio con arreglo a la siguiente escala:

Ejercicio	2004	2005	2006	2007	2008
Importe	60,40 euros	116,01 euros	166,93 euros	213,27 euros	255,12 euros

La cifra de 255,12 euros alcanzada al final de la vigencia del presente convenio es la que servirá de punto de partida para futura negociación.

En ningún caso la bolsa de vacaciones tendrá la consideración de concepto incluíble en la masa salarial.

Artículo 37.- Gratificación complementaria personal.- El personal afectado por el presente convenio percibirá junto con la nómina del mes de febrero, durante la vigencia del presente convenio, una gratificación complementaria personal de 1.100 euros, el total de dicha cantidad se abonará a lo largo de la vigencia del presente convenio con arreglo a la siguiente escala:

Ejercicio	2004	2005	2006	2007	2008
Importe	200,00 euros	410,00 euros	630,00 euros	860,00 euros	1.100,00 euros

La cifra de 1.100 euros alcanzada al final de la vigencia del presente convenio es la que servirá de punto de partida para futura negociación.

En ningún caso la gratificación complementaria personal tendrá la consideración de concepto incluíble en la masa salarial.

Capítulo IV. Jornadas.

Artículo 38.- Jornada de trabajo.- La jornada de trabajo será de lunes a viernes, salvo para los puestos de trabajo en régimen de turnicidad y el horario será el establecido en el calendario laboral para cada centro de trabajo, según las necesidades del servicio. Se dispondrá de una interrupción de la jornada de trabajo por un período de treinta minutos computables como tiempo trabajado.

En el caso de que el servicio exija la presencia continuada de 11 o más horas diarias, la pausa será de una hora y treinta minutos para la comida.

Durante los meses de julio, agosto y septiembre, la jornada se reducirá en una hora diaria, a excepción de los servicios en régimen de turnicidad, quienes, a cambio, disfrutarán de media hora más en la hora del almuerzo.

Artículo 39.- Flexibilidad del horario de trabajo.- Siempre que sea solicitado voluntariamente por el trabajador/a se podrá modificar el horario establecido de trabajo de conformidad con las necesidades del servicio.

El horario de entrada fluctuará entre las 07,00 horas y las 10,00 horas, sin perjuicio de la reglamentación posterior que se pacte para la totalidad de los

trabajadores del Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife.

Artículo 40.- Jornadas especiales.- Se consideraran jornadas especiales:

A) Las realizadas entre las 22,00 horas del día 24 de diciembre y las 22,00 horas del día 25 de diciembre, así como las realizadas entre las 22,00 horas del 31 de diciembre y las 22,00 horas del día 1 de enero y las realizadas entre las 22,00 horas del día 5 de enero y las 22,00 horas del día 6 de enero.

El personal que realice trabajos de turno en esos periodos, se le gratificará con un complemento de jornada especial de 26,02 euros, actualizables según el porcentaje que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año.

B) Las realizadas en régimen de turnicidad.

El personal sujeto al régimen de turnicidad será compensado con 15 días naturales por dicho régimen, pudiendo ser acumulados a las vacaciones anuales.

Artículo 41.- Prolongación de jornada.- Los trabajadores afectados por el presente convenio, que por las características particulares de sus puestos de trabajo estén obligados a prolongar su horario habitual por encima de las 35 horas semanales, percibirán un complemento de prolongación de jornada, en la cuantía y régimen que venga establecido en la valoración de puestos de trabajo, y que se aplicará de la misma forma que para el personal funcionario.

Artículo 42.- Fiestas locales.- Los servicios especiales establecidos para las fiestas locales, tales como, carnavales, fiestas de mayo, etc., serán realizados de forma rotatoria y equitativa por los trabajadores adscritos a los servicios implicados, sin que se tenga la consideración de horas extraordinarias a efectos del cómputo máximo anual previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 43.- Horas extraordinarias.- Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan en su caso, de la jornada establecida en este convenio.

A los efectos previstos en el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores se acuerda la realización dentro de los límites legales de las siguientes horas extraordinarias:

a) Las de carácter estructural, tales como las necesarias por ausencias imprevistas y cambio de turno, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contrato previstas legalmente.

b) Las restantes horas extraordinarias se realizarán a iniciativa del Ayuntamiento y con la libre aceptación

ción de los trabajadores, siempre justificándose su necesidad para prevenir y reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

c) Cuando por necesidades del servicio, para prevenir y reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes tendrán la consideración de horas extraordinarias de fuerza mayor.

Mensualmente se informará al Comité de Empresa de las horas extraordinarias estructurales que se hayan podido realizar, así como de los trabajadores y servicios afectados.

Las horas extraordinarias que se realicen, previa la preceptiva autorización, entre las 20,00 y las 8,00 horas, se abonarán incrementadas con el 100% sobre el importe de la hora extra, establecido en la vigente tabla salarial.

Siempre que la organización del trabajo lo permita, las horas extraordinarias podrán ser compensadas por tiempo de descanso, en lugar de ser remuneradas, previa negociación con el Comité de Empresa y con la aceptación individual de los trabajadores interesados.

El valor de la hora extraordinaria normal para cada uno de los grupos profesionales, será el que se consigne en la tabla salarial que figura como anexo número VII.

Artículo 44.- Descanso semanal.- Los trabajadores tendrán un descanso semanal de 2 días que, por norma general, comprenderá el sábado y el domingo.

Cuando por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente o, en su caso, de descanso semanal, el Ayuntamiento estará obligado a abonar al trabajador, además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el período de descanso semanal, incrementándose en un 100%; igual incremento de compensación se entenderá en caso de descanso compensatorio, de solicitarlo el trabajador.

Artículo 45.- Vacaciones.- Todo el personal comprendido en el presente convenio, tendrá derecho a disfrutar cada año de servicio activo, de una vacación retribuida de un mes natural o de 22 días hábiles anuales, o a los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos.

Asimismo tendrán derecho a 1 día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose 1 día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio respectivamente, hasta un total de 26 días por año hábiles por año natural.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio señalados en el párrafo anterior.

A todos estos efectos no se considerarán hábiles los sábados, domingos y festivos.

Las vacaciones se disfrutarán, de forma obligatoria, dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, en períodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos, preferentemente en los meses de verano (entre el 1 de junio y el 30 de septiembre), siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan, estableciéndose, en su caso, los respectivos turnos.

Se podrá disfrutar de períodos superiores a cinco días hábiles consecutivos, sin necesidad que sean múltiplos de 5, siempre que la totalidad de dichos períodos no exceda de la duración máxima de la vacación anual.

En el caso de baja por enfermedad o maternidad, cuando esta situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo. Podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período de baja, dentro del año natural o hasta el 15 de enero del año siguiente.

Capítulo V. Licencias y excedencias.

Artículo 46.- Licencias.

1.- Licencias retribuidas.- El trabajador previo aviso y/o justificación, podrá ausentarse del trabajo con "licencia retribuida", por los tiempos y causas siguientes:

a) 15 días naturales por matrimonio o pareja de hecho una vez inscrita en el Registro correspondiente.

b) 2 días, en los casos de nacimiento de hijos, adopción o acogimiento, que podrán ampliarse hasta 4 días, si media desplazamiento a otra localidad o existe parto múltiple o de alto riesgo.

c) 2 días naturales por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

d) 2 días por traslado de domicilio sin cambio de residencia; si supone un traslado a otra localidad 4 días.

e) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales por el tiempo necesario para su práctica y podrá autorizarse previa justificación de su necesidad, la realización de técnicas de preparación al parto dentro de la jornada de trabajo.

f) La trabajadora, por lactancia de un hijo menor de 10 meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fraccio-

nes. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen.

g) Por el tiempo necesario para los reconocimientos médicos o asistenciales a consultas médicas siendo necesario acreditar debidamente dichas asistencias.

h) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

i) Se podrá disponer de hasta 7 días al año de permiso para asuntos personales sin justificación, de la misma forma e iguales condiciones que para los funcionarios.

j) Se establece un permiso retribuido de 5 días a disfrutar preferentemente en los denominados días puentes, garantizándose, en dichos días, el funcionamiento de todas las dependencias y servicios municipales, que no será de aplicación a los servicios en régimen de turnicidad.

k) Los días 24 y 31 de diciembre, se computarán como inhábiles.

l) Durante las fiestas de carnaval se disfrutará de un permiso retribuido de 1 día optando por disfrutarlo el lunes o el miércoles. En el supuesto de que por necesidades del servicio no se disfrutara de ninguno de ellos tendrá la consideración de horas extraordinarias.

m) Por asistencia a congresos sindicales un máximo de 2 días al año, debiendo acreditar su asistencia mediante certificación del órgano sindical correspondiente.

2.- Licencias no retribuidas.- Podrá concederse licencia por asuntos propios sin retribución alguna y cuya duración acumulada no exceda en ningún caso de tres meses cada dos años. La concesión de esta licencia se subordinará a las necesidades del servicio.

Artículo 47.- Excedencias.- Las excedencias podrán ser forzosas y voluntarias.

a) Excedencias forzosas.

1.- La excedencia forzosa se producirá por nombramiento de cargo público o sindical. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determine.

2.- La excedencia forzosa también podrá concederse para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o acogimiento permanente o preadoptivo, por un plazo

máximo de tres años a contar desde la fecha de nacimiento, si se trata del cuidado de cada hijo o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

Los años de excedencia por nacimiento o adopción de hijos se equiparán a la excedencia forzosa a todos los efectos. La excedencia forzosa otorgará al trabajador derecho a ocupar la misma plaza que desempeñara con anterioridad, si la duración fuere de un año, y a que se le compute el tiempo de excedencia a efectos de antigüedad en el servicio. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

b) Excedencias voluntarias.

El trabajador, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de 1 año. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si ha transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

Tendrá la consideración de excedencia voluntaria, los servicios efectivos prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas.

El trabajador excedente conserva el derecho preferente a reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiere o se produjera en el Ayuntamiento.

Artículo 48.- Descanso por maternidad o adopción.

1.- La duración del descanso por maternidad en los supuestos de parto, será de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de descanso se disfrutará a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de estas semanas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso

so obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, esta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

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

Artículo 49.- Privación de libertad.- Previo informe preceptivo del Comité de Empresa, el Ayuntamiento podrá readmitir al trabajador que hubiera sido privado de libertad por sentencia firme, valorando el delito cometido, su gravedad social y su afectación con la prestación de sus servicios habituales, sin perjuicio de lo que determine la jurisdicción competente.

En todo caso, no se computará a ningún efecto el tiempo de privación de libertad.

Artículo 50.- Patronazgo del servicio.- Los trabajadores tendrán derecho a librar un día al año en la fecha del patronazgo del servicio al que estén adscritos. Sólo podrá librarse en el día de la fecha precisa, que de ser festivo se pasará al día hábil que se acuerde y por una sola vez al año, incluso cuando se cambie de servicio.

Capítulo V. Faltas y sanciones.

Artículo 51.- Faltas y sanciones.

1.- Los trabajadores serán sancionados por la Junta de Gobierno Local, sin perjuicio de la responsabilidad penal y civil en que pueda incurrir en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la gra-

duación de faltas y sanciones que a continuación se establece.

2.- Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: leves, graves y muy graves.

A) Serán faltas leves:

a.1.- La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.

a.2.- El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

a.3.- No cursar en el tiempo oportuno el parte de baja por enfermedad, a no ser que se compruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

a.4.- La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

a.5.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada uno o dos días al mes.

a.6.- La falta de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes.

a.7.- El descuido en la conservación de los locales, material y documento del servicio.

a.8.- En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

B) Serán faltas graves:

b.1.- Las faltas de disciplina en el trabajo, de respeto debido a los superiores o compañeros.

b.2.- El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo. Las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

b.3.- La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

b.4.- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas, cuando de la misma puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

b.5.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.

b.6.- Las faltas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez días.

b.7.- El abandono del trabajo sin causa justificada.

b.8.- La simulación de enfermedad o accidente.

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

b.10.- La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.

b.11.- El ejercicio de actividades profesionales públicas o privadas en otras empresas como trabajador por cuenta ajena, sin haber solicitado la situación legal de pluriempleo.

b.12.- La utilización o difusión indebida de datos o asuntos, de los que tenga conocimiento por razón del trabajo en el organismo.

b.13.- La reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por las mismas.

C) Serán faltas muy graves:

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

c.2.- La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

c.3.- El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

c.4.- La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días.

c.5.- Las faltas de puntualidad no justificadas durante diez o más días al mes, o durante veinte al trimestre.

c.6.- El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidad cuando den lugar a tales situaciones.

c.7.- La reincidencia en la comisión de tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando haya mediado sanciones por las mismas.

3.- Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificada.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos o cuatro días a un mes.

- Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concurso de ascenso por un período de uno a dos años.

d) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

- Inhabilitación para el ascenso por un período de dos a seis años.

- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

- Despido.

4.- Las sanciones por faltas graves y muy graves, requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándole audiencia a éste y siendo oídos aquéllos en el mismo, con carácter previo al acuerdo de suspensión provisional de empleo y sueldo que se pudiera adoptar por la autoridad competente para ordenar la instrucción del expediente.

5.- Prescripción de faltas: las 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 la Administración tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse en su caso siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Capítulo VII. Acción sindical.

Artículo 52.- Derechos sindicales.- En relación con los derechos sindicales de los trabajadores de este Ayuntamiento será de aplicación las normas contenidas en la Ley de Estatuto de los Trabajadores, y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 53.- Comité de Empresa.

1.- El Comité de Empresa es el órgano representativo colegiado del personal laboral del Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, sobre el cual se aplica el presente convenio.

2.- El Comité de Empresa tendrá capacidad jurídica para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia, por decisión mayoritaria de sus miembros. El Comité de Empresa, tendrá en cuenta lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, en relación con el sigilo profesional.

3.- Ninguno de sus miembros podrá atribuirse, individualmente, funciones de representación del Comité, si no es por delegación expresa del mismo.

Artículo 54.- Competencia sindical.- El Comité de Empresa intervendrá en todas las materias que afecten al colectivo laboral del Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife sobre el cual se aplica el presente convenio, y tendrá entre otras las funciones expresamente establecidas para la Junta de Personal y recogidas en su Reglamento.

Artículo 55.- Los miembros del Comité.- Los miembros del Comité de Empresa tendrán, además de los garantizados por el ordenamiento jurídico vigente, los derechos y deberes siguientes:

1.- Asistir a las reuniones del Comité de Empresa.

2.- Presentar cuantas propuestas, informes e iniciativas estimen pertinentes.

3.- Expresar con toda libertad su opinión en los debates que se suscitan en el seno del Comité.

4.- Representar al Comité en los casos en que lo acuerde el mismo.

5.- Disponer de un crédito de 45 horas mensuales retribuidas, cada una, para el ejercicio de sus funciones. La acumulación de horas sindicales de los distintos miembros del Comité de Empresa, en uno o varios de sus componentes que se regulará de acuerdo con la normativa vigente será objeto de expediente administrativo previa la oportuna solicitud por parte de los representantes de los trabajadores.

6.- Las horas que se utilicen en reuniones con la Corporación, así como por asistencia a las Comisiones Informativas de Personal, y otras, no se computarán con las destinadas a representación del Comité.

7.- Todo miembro del Comité tiene derecho a recabar y recibir toda la información que crea necesaria de cualquier Dependencia, Servicio o Negociado.

Artículo 56.- Información y participación.- Todos los centros de trabajo dependientes del Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, dispondrán de tabloneros de anuncios sindicales. Su puesta en práctica se llevará a cabo por los responsables de cada dependen-

cia de acuerdo con los miembros del Comité de Empresa.

El Comité informará periódicamente a los trabajadores de la gestión realizada publicando y distribuyendo sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo, los extractos de los acuerdos del Comité y cualquier comunicación de interés profesional, laboral o social, comunicándolo asimismo a la Corporación. El Comité de Empresa podrá convocar asambleas de trabajadores de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 57.- De las secciones sindicales.- El Comité de Empresa podrá acordar la incorporación a los mismos con voz pero sin voto, de un representante de cada organización o asociación sindical que hubiera obtenido más de un 10% del total de los votos emitidos en las elecciones para el Comité.

Las secciones sindicales tendrán las siguientes funciones:

a) Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales de los diferentes centros de trabajo y plantearlas ante la Corporación y ante el Comité de Empresa.

b) Convocar asambleas en los centros de trabajo, siempre que las circunstancias lo requieran. Representar y defender los intereses de la organización sindical o profesional que representan y de los afiliados de la misma y servir de instrumento de comunicación entre su organización y la Corporación.

Los Delegados Sindicales contarán con las mismas garantías, derechos y obligaciones que los miembros del Comité de Empresa.

De conformidad con el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/85, el número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos de en la elección al Comité de Empresa, se determinará según la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores	1
De 751 a 2.000 trabajadores	2
De 2.001 a 5.000 trabajadores	3
De 5.001 en adelante	4

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical.

Capítulo VIII. Prestaciones sanitarias.

Artículo 58.- Póliza de asistencia sanitaria.- Los trabajadores laborales tendrán derecho a la asistencia sanitaria establecida en una póliza de prestaciones médicas complementarias a la Seguridad Social en los mismos términos que el personal funcionario.

Con anterioridad a la suscripción de la póliza y la confección del pliego de condiciones será preceptivo el informe del Comité de Empresa.

Artículo 59.- Reconocimiento médico.- El Ayuntamiento efectuará un reconocimiento médico anual, con pruebas y estudios correspondientes en un centro debidamente equipado, para todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo.

Artículo 60.- Ayuda por minusvalía.- El Ayuntamiento abonará mensualmente al personal afectado por el presente convenio, que tenga familiares minusválidos o disminuidos consanguíneos o afines hasta el primer grado, que convivan con el titular y dependan económicamente del mismo el importe de 87,90 euros. Para gran invalidez, se establece 128,47 euros. Estas cantidades se incrementarán anualmente en el porcentaje establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y serán compatibles con cualquier otra que se perciba.

En ambos casos, siempre que:

1º) Los minusválidos no trabajen.

2º) Acrediten la minusvalía por el Organismo Oficial correspondiente.

En el caso de que ambos cónyuges prestasen servicios en el Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, sólo tendrán derecho a esta ayuda por sus hijos o tutelados uno de ellos.

En los casos de disolución legal del matrimonio, o separación judicial o convencional de los cónyuges, las ayudas de los hijos o tutelados se abonarán a aquél de los cónyuges que los tenga a su cargo, previa la oportuna justificación.

Artículo 61.- Enfermedad y accidente.- Durante el tiempo que un trabajador permanezca en situación de Incapacidad Temporal, cualquiera que fuese la contingencia causante de la misma, el Ayuntamiento completará las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta el 100% del líquido a percibir.

Para que la enfermedad pueda ser considerada como causa justificada de inasistencia al trabajo, será necesario ponerlo en conocimiento del Ayuntamiento dentro de la misma jornada en que se produzca y acreditarlo ante aquél con la baja del médico del Seguro Obligatorio de Enfermedad, como máximo dentro de los cinco días siguientes al día en que la inasistencia tuvo lugar. El incumplimiento de tales requisitos conferirá a la inasistencia, a todos los efectos, la calificación de "falta injustificada al trabajo", sin que tal calificación pueda ser desvirtuada por justificación posterior fuera del tiempo y forma expresados.

Cuando el trabajador precise la asistencia al consultorio médico en horas coincidentes con las de su

jornada laboral, el Ayuntamiento le concederá, sin pérdida de retribución, conforme lo pactado en el convenio el permiso necesario, por el tiempo mínimo de 2 horas si es dentro del término municipal, y de 4 horas si es fuera del término municipal, debiendo justificar el mismo, con el correspondiente visado por el facultativo. Las visitas a los especialistas de los servicios de salud, gozará del permiso correspondiente por igual tiempo.

Los trabajadores dados de baja por enfermedad o accidente de trabajo quedarán sometidos a la inspección y vigilancia del médico el cual efectuará las exploraciones y observaciones que estime necesarias para el control del curso de la misma y confirmación de la enfermedad o accidente alegado. La negativa del trabajador a someterse a reconocimiento del médico del Ayuntamiento o especialista facultativo que pudiera acompañarle, se considerará como presunción de simulación de la enfermedad o accidente que motivó la baja correspondiente y, en consecuencia, las pérdidas del complemento.

Capítulo IX. Prestaciones sociales.

Artículo 62.- Ayuda de estudios.- El Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, establece, bajo la denominación de "subsidio de estudios", una protección económica en favor de los hijos de los trabajadores que se encuentren cursando estudios, así como en favor de aquellos trabajadores que los realicen para perfeccionamiento profesional.

El único requisito para tener derecho al mencionado subsidio, tanto para los hijos como para los propios trabajadores, será el de adjuntar a la solicitud un certificado de matrícula del centro donde curse estudios.

Artículo 63.- Beneficiarios.- Para ser beneficiario se requerirá la condición de:

1.- Ser trabajador laboral fijo o contratado temporal que no estén excluidos de la aplicación del presente convenio, y encontrarse en servicio activo.

2.- Ser personal jubilado de esta corporación.

3.- Hijos o tutelados siempre que cohabiten con el titular del derecho, dependan económicamente de éste y carezcan de ingresos propios.

En el supuesto de matrimonio, en que ambos cónyuges sean trabajadores laborales del Ayuntamiento, con hijos o tutelados determinantes de tal protección económica, ésta será solicitada por uno de aquéllos.

En caso de fallecimiento del titular de la ayuda de la ayuda de estudios, personal laboral, fijo o temporal, a los que sea de aplicación el convenio colectivo y personal jubilado, los beneficios otorgados por

el reglamento pasarán automáticamente al cónyuge o a sus hijos beneficiarios.

Artículo 64.- Cuantía del subsidio de estudios.- El Ayuntamiento concede a los trabajadores afectados por el presente convenio, las ayudas económicas por el concepto de "subsidio de estudios", según la relación que figura en el anexo VI.

La cuantía de la ayudas, establecidas, se incrementará anualmente de forma automática, conforme al Índice de Precios al Consumo Interanual Canario (octubre-octubre), elaborado por el Instituto Nacional de Estadística.

En el caso de estar cursando varios estudios simultáneamente, sólo se podrá solicitar la ayuda por uno de ellos.

En caso de fallecimiento o jubilación del titular, los beneficiarios seguirán percibiendo la ayuda por estudios, durante el tiempo necesario para concluir los mismos, siempre que se hubieran iniciado cuando el trabajador se encontraba en activo.

Para cualquier otra circunstancia se atenderá a lo recogido en el vigente Reglamento regulador de la Concesión y Disfrute de las Ayudas de Estudio para el Personal del Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife.

Artículo 65.- Ayudas médicas.- El ayuntamiento establece como ayudas sociales al personal afectado por el presente convenio, mientras se encuentre en servicio activo, así como a los familiares que convivan y dependan económicamente de ellos y que no tengan derecho, por si mismos a análoga prestación, las siguientes:

Odontología	Euros
Consulta	22,51
Endodoncia	30,02
Espigas y reconstrucción	48,78
Corona	112,55
Obturación	23,27
Extracción	15,00
Extracción quirúrgica	150,06
Prótesis completa	195,09
Prótesis superior o inferior	97,55
Ortopantomografía	45,02

Reposición de piezas 37,51 euros (cada una), hasta un máximo de 156,32 euros.

Ortodoncia y periodoncia: 30% de la factura del coste total del tratamiento, hasta un máximo de 406,44 euros.

Oftalmología	Euros
Monturas de gafas	30,02
Cristales o lentillas (cada uno)	45,02

La duración mínima de estas prótesis se establece en dos años, salvo prescripción facultativa, no se incluyen renovaciones por rotura, excepto en los casos en que estas fuera ocasionada por accidente laboral.

Audición.

Audífonos: 60% de la factura.
Fonación: 50% de la factura.

Prótesis quirúrgica.

Fijas (marcapasos, válvulas, etc.) sin límite.

Ortopédicas.

Plantillas, máximo 18,76 euros por par

Calzado, máximo 67,53 euros por par.

Resto (corsés, collarines, bastones, muletas, fajas, medias, taloneras, muñequeras, rodilleras, tobilleras, etc.) 50% de la factura.

Para el calzado y plantillas se estima una duración de 6 meses para menores de 14 años y de un año para los mayores.

Coches o sillas de ruedas.

Silla de ruedas eléctrica: 30% del coste.

Procesos irreversibles: 100% del coste, hasta un máximo de 500,24 euros.

Procesos reversibles: 50% del coste, hasta un máximo de 500,24 euros.

Se exigirá certificado médico que incluya la prescripción de la ayuda solicitada así como la factura expedida en legal forma.

En el caso de que ambos cónyuges prestasen sus servicios en este Ayuntamiento, sólo tendrá derecho a la ayuda social por sus hijos o tutelados uno de ellos.

En los casos de disolución legal del matrimonio, o separación judicial o convencional de los cónyuges, las ayudas de los hijos o tutelados se abonarán al cónyuge que los tenga a su cargo, previa la oportuna justificación.

Estas cantidades se incrementarán anualmente en el porcentaje establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 66.- Ayuda por sepelio.- Se establece, como ayuda social para los trabajadores afectados por el presente convenio, o familiares hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, la cantidad de 300

euros, en concepto de ayuda por gastos de defunción para hacer frente a los gastos del sepelio.

El fallecimiento del causante dará derecho a la percepción inmediata de un auxilio por defunción para hacer frente a los gastos de sepelio a quien los haya soportado. Se presumirá salvo prueba en contrario que dichos gastos han sido satisfechos por este orden:

Por el cónyuge superviviente, hijos y parientes del fallecido que conviviesen con él habitualmente.

Esta ayuda será abonada por una sola vez y se ingresará en la misma cuenta corriente donde el trabajador venía percibiendo sus retribuciones.

Artículo 67.- Ayuda de transporte.- Los trabajadores municipales con minusvalías motoras iguales o superiores al 65%, según calificación emitida por el órgano correspondiente, podrán optar por las siguientes ayudas:

a) 60 euros por mes, para aquellos trabajadores que utilicen vehículos adaptados en sus desplazamientos al centro de trabajo.

b) 12 euros por día trabajado para aquellos trabajadores que utilicen el servicio de taxi como medio de locomoción desde su domicilio habitual al centro de trabajo, previa justificación del gasto ocasionado.

Artículo 68.- Póliza de seguro colectivo.- El Ayuntamiento tendrá concertada una póliza de seguro colectivo con una compañía aseguradora que cubra los riesgos de muerte e incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, producida por accidente laboral o enfermedad profesional, que ampare a todos los trabajadores afectados por el presente convenio, y por una cuantía de 18.000 euros, para cada uno de dichos riesgos por trabajador, o a los beneficiarios por éste designado.

El Ayuntamiento no responderá en ningún caso del capital asegurado frente al trabajador, que se abonará, por la compañía aseguradora al propio trabajador, o a los beneficiarios por éste designado, salvo en el caso de que efectivamente hubiera dejado de concertar el seguro, o no hubiere pagado la prima correspondiente.

Artículo 69.- Responsabilidad civil.- Las indemnizaciones que sean exigibles por razón de daños a las personas, animales o cosas originadas por el uso, circulación de vehículos y máquinas del Ayuntamiento, siempre que sean conducidos por personas habilitadas para ello y, en prestación de servicios autorizados, serán abonadas por el Ayuntamiento, cuando excedan o no estén cubiertas por el seguro obligatorio de responsabilidad civil derivada del uso y circulación de vehículos de motor, y sean conse-

cuencia de resoluciones judiciales o extrajudiciales aceptadas por la Administración. Esta responsabilidad no será exigida en los casos de fuerza mayor.

Quedan excluidas de lo dispuesto en el párrafo anterior las cantidades de dinero, que por resolución judicial, administrativa o gubernativa, deban abonar los conductores en concepto de sanción pecuniaria impuesta por delito, falta o infracción reglamentaria.

El pago de las indemnizaciones por el Ayuntamiento, se hará sin perjuicio de que la Administración pueda exigir de los trabajadores que hubieran incurrido en culpa, dolo o negligencia grave, el debido resarcimiento previa la instrucción del expediente oportuno, con audiencia del interesado y el enterado del Comité. El trabajador de quién se exigiera el resarcimiento podrá interponer, contra la resolución recaída, los recursos que sean procedentes de acuerdo con la legislación vigente.

Para el hipotético caso de que la compañía aseguradora unilateralmente excluyera a cualquier trabajador por razón de edad, enfermedad anterior u otra causa, el Ayuntamiento sólo tendrá obligación, en estos casos, de abonar el importe de la prima que hubiera correspondido pagar al trabajador en caso de que hubiera quedado cubierta.

Artículo 70.- Anticipo de paga.- Los trabajadores afectados por este convenio, tienen derecho a solicitar un anticipo de paga consistente en:

Anticipo de 2.412 euros, reintegrable en el plazo máximo de 18 mensualidades, no pudiendo solicitar un nuevo anticipo mientras queden pendientes de devolución más de dos mensualidades.

Se podrá reintegrar o cancelar en cualquier momento antes de su finalización.

Los anticipos se solicitarán a través del Servicio de Recursos Humanos en donde se llevará un libro de registro de los mismos. Serán sufragados por el Ayuntamiento según orden de entrada salvo en casos excepcionales.

La Corporación se comprometerá a efectuar las operaciones presupuestarias previas necesarias para dotar de crédito suficiente con la finalidad de atender la totalidad de las solicitudes de anticipos efectuadas por el personal laboral, dentro de las limitaciones impuestas por la normativa aplicable.

Artículo 71.- Jubilación anticipada.- El presente plan de jubilación anticipada incentivada, será de aplicación al personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, que se encuentre en servicio activo o situación equivalente, y que cumplan entre 60 y 64 años.

Características del plan.

El plan contempla los siguientes incentivos:

A) Compensación parcial por minoración en la cuantía de la pensión.

El personal laboral integrado en la plantilla del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife que se encuentre en servicio activo o situación equivalente, afiliados al régimen de la Seguridad Social, que reuniendo los requisitos establecidos para la jubilación con adelanto en edad por dicho régimen que previa solicitud voluntaria sean declarados jubilados por el órgano competente de la Seguridad Social, percibirán del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife desde el acceso a la situación de Jubilación por la reducción de la pensión experimentada por adelanto de la edad, es decir, excluyendo la que pudiera producirse como consecuencia de la falta de años de cotización, respecto de la que le hubiere correspondido de jubilarse con 65 años de edad, y hasta cumplir la edad de 85 años, un complemento de pensión, cuyo importe, de devengo mensual, será determinado de la siguiente forma:

El Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife abonará la cantidad resultante de aplicar el porcentaje después señalado, a la pérdida de pensión que experimente el empleado como consecuencia de la aplicación del coeficiente reductor que proceda aplicar por la Seguridad Social, en función de la edad de sujeto al acceder a dicha situación, sobre la base reguladora que sirve para el cálculo de la pensión, todo ello, de conformidad con el siguiente cuadro:

Edad	Coefficiente reductor aplicado sobre la BR por la Seg. Social	% de la BR asumido por el Ayuntamiento	% de la BR asumido por el empleado	Pensión garantizada
64	8%	8%	0%	100% BR
63	16%	16%	0%	100% BR
62	24%	16%	8%	92% BR
61	32%	16%	16%	84% BR
60	40%	16%	24%	76% BR

BR= Base Reguladora.

En los supuestos en los que las retribuciones brutas de carácter fijo al momento de la Jubilación, no superen los 21.000 euros anuales actualizables anualmente de conformidad con lo previsto por la Ley de presupuestos del Estado respecto de los gastos de personal, el porcentaje a aportar por el Excmo. Ayuntamiento en los casos de la Jubilación a los 60, 61 y 62 años será del 18%. A estos efectos los conceptos que serán tenidos en consideración serán los siguientes: sueldo base, trienios, pagas extraordinarias, complemento al puesto al trabajo, plus de productividad y, en su caso, complemento personal transitorio.

En caso de fallecimiento del Jubilado antes de cumplir los 85 años, el cónyuge superstite tendrá derecho a percibir el 55% del complemento de pensión, en condición de beneficiario, hasta la fecha en la que el fallecido hubiere cumplido la edad de 85 años, siempre que la suma total de rentas, excluido el 55% del complemento de pensión, no supere la cantidad de 18.000

euros brutos anuales, actualizables anualmente de conformidad con el I.P.C. nacional interanual diciembre-diciembre. El cónyuge superstite queda obligado a acreditar al momento de la solicitud de alta como beneficiario el cumplimiento de los requisitos, así como a solicitar la baja por pérdida de alguno de los mismos. El incumplimiento de esta obligación obligará al inmediato reintegro de las cantidades indebidamente percibidas. Los reconocimientos de complementos económicos que se efectúen con base en la declaración del interesado tendrán carácter provisional hasta que se compruebe el contenido de la misma.

En los supuestos de separación o divorcio, el derecho a la prestación corresponderá a quien haya sido cónyuge legítimo, en este último caso siempre no hubiese contraído nuevas nupcias, en cuantía proporcional al tiempo proporcional con el cónyuge fallecido, con independencia de las causas que hubieran determinado la separación o el divorcio. En caso de la nulidad matrimonial tendrá derecho a la prestación, siempre que no hubiera contraído nuevas nupcias, en cuantía proporcional al tiempo vivido con el causante.

La fecha de jubilación deberá coincidir con aquella en la que cumpla años de edad, excepto en el ejercicio 2004, en el que quienes tengan la edad requerida al momento de la efectividad del presente acuerdo podrán jubilarse anticipadamente en momentos distintos.

B) Compensación parcial por diferencia de ingresos activo/pasivo.

Asimismo, en aquellos casos en los que existan una diferencia entre las retribuciones fijas netas en activo, ya sean en las pagas ordinarias como extraordinarias, correspondiente al último puesto desempeñado en activo, y la cuantía de la pensión neta que le hubiere correspondido percibir en el supuesto de producirse la jubilación a los 65 años, el Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife abonará el 75% de dicha diferencia con carácter mensual, hasta cumplir los 65 años, exceptuando aquella diferencia que tenga su causa en la falta de años de cotización. Dicha compensación se corresponderá con la diferencia entre el total de retribuciones fijas anuales y el total de la pensión anual, dividido en doce mensualidades.

C) Premio por jubilación voluntaria incentivada.

El personal laboral, en función de la edad de jubilación, devengará en el momento de producirse la misma, un incentivo atendiendo al siguiente detalle:

Edad	Importe
60	Kx1,25
61	Kx1,20
62	Kx1,16
63	Kx1,11
64	Kx1,06

K= Importe resultante de la aplicación del artículo 72 del presente Convenio Colectivo, computándose los años de servicios como si la Jubilación se produjera al cumplir la edad de 65 años.

El factor de multiplicación "K" que recoge el presente artículo se verá incrementado en la misma proporción en el supuesto de que el personal funcionario aumente la cantidad estipulada como ayuda de jubilación, suprima o minore el mínimo de años contemplado en su normativa interna o aumente el factor de multiplicación "K" del premio de jubilación para ellos previsto, con el fin de mantener las mismas diferencias.

Artículo 72.- Prima de invalidez, jubilación y fallecimiento.- Se establece una prima de invalidez, jubilación y fallecimiento para todo el personal afectado por el presente convenio, una vez producido el cese en el trabajo como consecuencia de fallecimiento, jubilación, gran invalidez, invalidez permanente absoluta e invalidez permanente total para el trabajo habitual, gran invalidez, jubilación y fallecimiento.

La base para determinar dicha prima, se obtendrá dividiendo por 12 la suma de los conceptos retributivos que el solicitante cobraría en un año, en el momento de la invalidez permanente absoluta, invalidez permanente total para el trabajo habitual, gran invalidez, jubilación y fallecimiento. Este cociente es la base que, multiplicada por el factor que corresponda al peticionario, según la tabla siguiente, dará como resultado el importe de la señalada prima.

Con 35 o más años de servicio	12
Con 25 o más años hasta 35	11
Con 20 o más años hasta 25	9
Con 15 o más años hasta 20	7
Con 10 o más años hasta 15	5
Con menos de 10 años	4

Esta prima será abonada por una sola vez en la cuenta corriente donde el trabajador venía percibiendo sus retribuciones.

En el supuesto de que, por Invalidez Permanente Total para el trabajo habitual, el trabajador volviera a incorporarse al mismo puesto de trabajo u otro de segunda actividad, cuando se produzca su cese definitivo, sólo cobraría como prima la diferencia entre lo que le correspondía globalmente por todos los servicios prestados y lo ya percibido en su momento.

Artículo 73.- Asistencia letrada.- El Ayuntamiento pondrá a disposición de su personal un servicio de asistencia letrada, para aquellos casos en los que, con motivo del ejercicio de sus funciones, deriven imputaciones de responsabilidad.

Artículo 74.- Promoción deportiva.- El personal acogido a este convenio, podrá utilizar las instalaciones deportivas de este Excmo. Ayuntamiento con

carácter gratuito, ajustándose a las disponibilidades y horarios de las mismas.

Capítulo X. Seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 75.- Seguridad y salud.- El Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife y el personal afectado por este convenio, cumplirán las disposiciones sobre Seguridad y Salud en el Trabajo contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones que la desarrollan.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, que realizará las funciones expresamente recogidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La composición de dicho Comité se ajustará a lo establecido en la mencionada ley.

El Delegado de Prevención dispondrá del tiempo necesario para el desarrollo de sus funciones computándose como tiempo de trabajo efectivo en las visitas previstas en los artículos 36 y 37.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (anexo VIII).

Se reunirán al menos una vez cada tres meses en jornada de trabajo, para el estudio y elaboración de medidas en relación con la seguridad y salud en la empresa.

Artículo 76.- Obligaciones de los trabajadores.- Los trabajadores expresamente están obligados a:

1.- Cooperar en la prevención de riesgos laborales y en el mantenimiento de la máxima higiene en el trabajo; a cuyos fines deberán cumplir fielmente los preceptos de la citada Ley 31/1998, de 8 de noviembre, y cuantas órdenes e instrucciones les sean dadas por parte de sus superiores.

2.- Recibir las enseñanzas sobre seguridad e higiene y sobre salvamento y socorrismo en los centros de trabajo que le sean facilitados por el Ayuntamiento o en las instituciones correspondientes.

3.- Usar correctamente las medidas de protección personal y cuidar de su perfecto estado y conservación.

4.- Dar cuenta inmediata a sus superiores de las averías y deficiencias que puedan ocasionar peligro en cualquier centro o puesto de trabajo.

5.- Cuidar y mantener su higiene personal, en evitación de enfermedades contagiosas o molestas a sus compañeros de trabajo.

6.- Someterse a los reconocimientos médicos que resulten legalmente preceptivos o recomendados por la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales del Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife y a las va-

cunaciones e inmunizaciones ordenadas por las autoridades sanitarias.

7.- No introducir bebidas u otras sustancias no autorizadas en los centros de trabajo, ni presentarse ni permanecer en los mismos en estado de embriaguez o de cualquier género de intoxicación.

8.- Cooperar en la extinción de siniestros y en el salvamento de las víctimas de accidentes de trabajo en las condiciones que en cada caso fueran racionalmente exigibles.

9.- Respetar cualquier otra obligación recogida en la citada Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Artículo 77.- Ropa de trabajo.- Con independencia de las prendas de protección personal necesarias a juicio del Comité de Seguridad y Salud, el Ayuntamiento facilitará a su personal las prendas que se indican en el anexo III, cada año. La entrega del vestuario, tanto de invierno como de verano, se hará inexcusablemente durante el mes de mayo de cada año.

Se crea una Comisión para la selección del vestuario, en la que tendrá participación el Comité de Empresa. La Comisión emitirá recomendaciones que deberán incorporarse a los expedientes de contratación para la adquisición del vestuario. Se renovará anualmente la relación de vestuario con la que deberá contar el personal según su adscripción a los diferentes servicios.

Artículo 78.- Derecho a recompensa.- Por el Ayuntamiento se procederá a conceder, sin distinción de categoría laboral, al mismo tiempo que se otorga las medallas al mérito por servicios prestados, y a los beneficiarios de dichas medallas, un permiso de 15 días de vacaciones a disfrutar por cada uno de aquéllos en un solo momento, en el año siguiente a su otorgamiento, salvo por Jubilación en dicho año.

El trabajador podrá optar por compensar este derecho según la tabla siguiente:

Medalla	Bronce	Plata	Oro
Importe	539,51	593,37	647,24
	o 15 días naturales	más 7 días laborables	más 15 días naturales

En el supuesto de que al trabajador/a en el momento de su Jubilación le faltase menos de un año para cumplir la cantidad de 35 años de servicio activo en el Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, le corresponderá de igual forma la medalla de oro así como la cantidad de 620 euros.

Artículo 79.- Reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública.- Al personal que adquiriera la condición de trabajador fijo en el ayuntamiento, a partir de la fecha de la entrada en vigor del presente convenio, se le reconocerán, a todos los efectos la totalidad de los servicios indistintamente prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas.

Artículo 80.- Banda Municipal de Música.- La Banda Municipal de Música de Santa Cruz de Tenerife, está plenamente integrada en el Convenio del Personal Laboral de este Ayuntamiento.

1.- Categorías:

La Banda Municipal de Música, estará integrada por las siguientes categorías, equiparadas a los grupos de los funcionarios.

Director: grupo A.

Subdirector: grupo B.

Profesores Músicos: grupo B/C, en las especialidades de solistas, primeras partes y segundas partes.

2.- Retribuciones:

Los profesores músicos mantendrán sus diferencias retributivas a razón de 24,04 euros, según sean solistas, primeras o segundas partes respectivamente.

3.- Régimen de horarios:

La Banda Municipal de Música mantendrá habitualmente el horario que viene realizando, con las siguientes características:

- El horario de la Banda Municipal de Música es de carácter extraordinario debido a su flexibilidad para poder atender a todas las necesidades del servicio.

- La jornada laboral puede ser:

1. Ensayos.

Los ensayos pueden ser:

Ordinarios, que tendrán una duración máxima de 3 horas.

Extraordinarios, que se realizan fuera del horario de mañana, por secciones (viento-madera), viento-metal, y percusión) y excepcionalmente de mañana, cuando las necesidades del servicio lo requieran.

Generales, son los previos a determinadas actuaciones, realizándose siempre que sea posible en el lugar y condiciones de la misma.

2. Actuaciones.

Las actuaciones pueden ser:

Concierto ordinario, los que regularmente realiza la Banda Municipal de Música los jueves, sustituyéndose éste por ensayo extraordinario cuando no se realice dicho concierto.

Concierto extraordinario, los que se realizan fuera de la programación habitual (directores invitados, solistas, conmemoraciones especiales, actuaciones fuera del municipio).

Actos protocolarios, actos oficiales del Excmo. Ayuntamiento.

Audiciones de conciertos didácticos, se realizarán según la programación establecida durante el curso escolar y consiste en un máximo de dos audiciones diarias y el concierto de familia, a realizar el sábado.

4.- Vacaciones.

El personal de la Banda Municipal de Música disfrutará de sus vacaciones en el mes de agosto.

Los días de descanso compensatorio por trabajo en festivo o en período de descanso semanal, se tomarán conjuntamente por el personal de la Banda Municipal de Música, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

5.- Actividades:

Su actividad se desarrolla en el ámbito local pudiendo representar a este Ayuntamiento en ámbito Autonómico, Nacional e Internacional.

Los gastos necesarios que se generen por los servicios realizados correrán a cargo del Ayuntamiento, siempre que no hayan sido satisfechos por la entidad contratante.

Cuando en un mismo día se produzcan actividades en diferentes horarios de mañana y tarde o tarde y noche, el ayuntamiento abonará dietas en concepto de manutención.

Artículo 81.- Permuta.- El personal afectado por el presente convenio podrá permutar su puesto de trabajo con otro trabajador de similar categoría en cualquier Administración Local del territorio nacional siempre que exista un régimen de reciprocidad con esa Corporación Local y se otorgue conformidad por ambas Administraciones Públicas.

Artículo 82.- Préstamos hipotecarios.- El Ayuntamiento se compromete a que en un plazo nunca superior a tres meses desde la firma del presente convenio, gestionará un acuerdo con las entidades bancarias, que conlleve la obtención de créditos hipotecarios preferenciales para todos sus trabajadores.

Artículo 83.- Dietas por asistencia a tribunales calificadoros.- El Ayuntamiento abonará a todos los trabajadores que sean designados para formar parte de tribunales calificadoros para cualquier tipo de oposición, y siempre que las pruebas se desarrollen fuera del horario laboral, dietas en la misma cantidad

que para el resto de los componentes de dicho tribunal.

Disposiciones adicionales.

Disposición adicional primera:

El Ayuntamiento, previa negociación con el Comité de Empresa, elaborará la Relación de Puestos de Trabajo del Personal Laboral de conformidad con la Plantilla previamente aprobada, que se actualizará anualmente.

En el primer año de vigencia de éste convenio se revisará la R.P.T. del Personal Laboral afectado por el presente convenio, cuyo proceso deberá estar culminado, aprobado y publicado antes del 31 de diciembre de 2004.

Disposición adicional segunda:

Los Organismos Autónomos que se adhieran al presente Convenio Colectivo constituirán un grupo único a los efectos de que las centrales sindicales que hayan obtenido más de un 10% de representatividad en la elección a los órganos de representación legal puedan constituir una única sección sindical y elegir un delegado sindical con las garantías y funciones previstas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Para la determinación del porcentaje del 10% se contabilizará el número total de delegados de personal o miembros del Comité de Empresa de todos los Organismos Autónomos, y las centrales sindicales que lo superen constituirán los órganos de representación sindical que se establecen en esta disposición adicional.

Las secciones sindicales y delegados sindicales representarán los intereses sindicales en todos y para todos los Organismos Autónomos entendidos como un centro único de aplicación del presente acuerdo.

Se reconoce el derecho a la representación legal y sindical de los Organismos Autónomos que se adhieran al presente convenio, para que proceda la acumulación de su crédito horario en el representante o representantes que libremente designen.

Disposición final.

Durante el período de vigencia del presente convenio la representación social se compromete a no introducir modificaciones económicas, personales o de cualquier otra índole, sin perjuicio de los artículos y disposiciones pendientes de desarrollo, constituyendo el presente convenio garantía de estabilidad laboral.

Disposición derogatoria.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 6 del vigente convenio, quedan derogados cuantos acuerdos, pactos y disposiciones sean anteriores al mismo.

Anexos.

Anexo I. Plantilla laboral.

Se incluirá en el presente anexo lo dispuesto en la disposición adicional primera, una vez se dé cumplimiento.

Anexo II. Definiciones de categorías laborales.

Se incluirá en el presente anexo lo dispuesto en la disposición adicional primera, una vez se dé cumplimiento.

Anexo III. Prendas de trabajo.

Mantenimiento, Parques y Jardines, Oficiales de Mantenimiento y Vigilancia de Instalaciones Municipales y Operarios de Grúa.

2 camisas, 2 polos, 3 pantalones, 1 cinturón, 2 pares de zapatos, 5 pares de calcetines, 1 chaqueta corta, 1 suéter, 2 gorras y 1 chubasquero.

Conserjes, Conductores y Subalternos.

2 camisas, 2 pantalones o faldas, 1 cinturón, 2 pares de zapatos, 5 pares de calcetines, 1 chaqueta, 1 suéter o rebeca, 2 pañuelos, 2 corbatas y 1 chubasquero.

Guardamontes.

2 camisas, 3 pantalones, 1 cinturón, 2 pares de botas, 5 pares de calcetines, 1 chaqueta corta, 1 cazadora de abrigo, 2 gorras y 1 chaqueta de agua.

Banda Municipal de Música.

1 traje compuesto de chaqueta y pantalón o chaqueta y falda, 2 camisas manga larga, 2 pares de zapatos, 1 corbata haciendo juego con el traje, 2 pares de calcetines y 2 pañuelos.

ANEXO IV

TABLA SALARIAL 2004

GRUPO	CATEGORIA	SALARIO	CPT. MENSUAL	CPT. DIARIO
A - I	TECNICO SUPERIOR (completa)	1.048,64	1.574,29	52,4762
	TECNICO SUPERIOR (parcial 57,15%)	599,30	899,70	29,9900
B - II	TECNICO MEDIO	890,00	1.297,71	43,2568
C - III	GESTOR ADMINISTRATIVO	663,43	1.173,27	39,1088
	ADMINISTRATIVO	663,43	1.061,00	35,3668
	AUXILIAR ADTVQ.	542,47	960,55	32,1840
	AUXILIAR ADTVQ. V.	542,47	960,55	32,1840
	ENCARGADO	542,47	1.076,20	35,8734
	CAPATAZ	542,47	1.076,20	35,8734
	CONDUCTOR VEH. ESPECIALES	542,47	1.020,82	34,0272
	GUARDAMONTE	542,47	1.005,81	33,5270
	JEFE DE EQUIPO	542,47	990,84	33,0279
	INSP. AUX.	542,47	1.018,33	33,9442
INSP. OBRAS	542,47	1.018,33	33,9442	

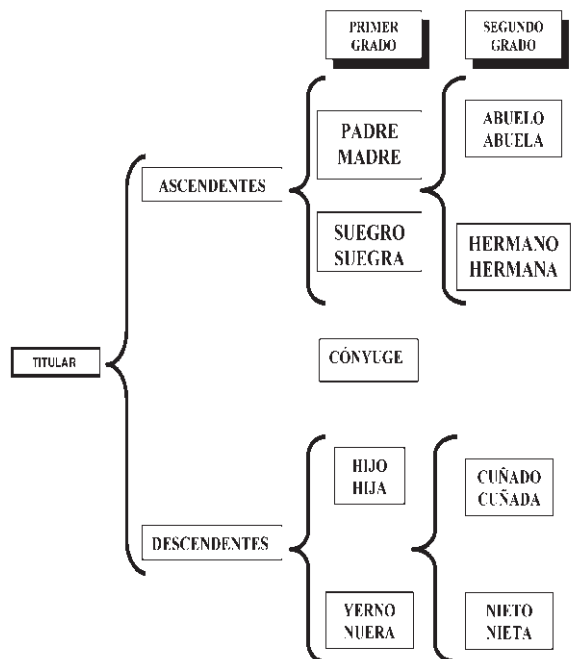
D - IV	CONDUCTOR ALCALDIA	542,47	1.005,81	33,5274	
	ALBAÑIL	542,47	968,09	32,2697	
	CARPINTERO	542,47	968,09	32,2697	
	CERRAJERO	542,47	968,09	32,2697	
	CONDUCTOR	542,47	968,09	32,2697	
	FONTANERO	542,47	968,09	32,2697	
	JARDINERO	542,47	968,09	32,2697	
	PINTOR	542,47	968,09	32,2697	
	PODADOR	542,47	968,09	32,2697	
	OPERADOR REPRO	542,47	968,09	32,2697	
	GUARDIA G. E.	542,47	960,55	32,0184	
	E - V	OFICIAL 2ª	495,23	968,09	32,2697
		OFICIAL 2ª FOSERO	495,23	968,09	32,2697
OFC. 2ª AYT MECANICO		495,23	968,09	32,2697	
OFC. 2ª ZOO		495,23	968,09	32,2697	
GUARDIA G. E.		495,23	949,70	31,6567	
GUARDIA G. E./S		495,23			
OPERARIO GRUA		495,23	866,85	28,8949	
OPERARIO		495,23	899,16	29,9720	
OPERARIO LIMPIEZA		495,23	891,62	29,7208	
PORTERO		495,23	891,62	29,7208	
SUBALTERNQ.		495,23	891,62	29,7208	
DIRECTOR		1.048,64	1.574,29	52,4762	
SUBDIRECTOR		890,00	1.297,71	43,2568	
BANDA DE MUSICA - III	SOLISTAS	663,42	1.110,05	37,0015	
	PROFESOR 1ª PARTES	663,42	1.085,52	36,1841	
	PROFESOR 2ª PARTES	663,42	1.061,00	35,3668	
IMPORTE TRIENIO		23,94			

ANEXO V

CUADRO DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD

Grado de Consanguinidad: Se refiere a una relación familiar de carácter directo: Padres, Abuelos, Hijos, Nietos y Hermanos.

Grado de Afinidad: Se refiere a una relación familiar de carácter indirecto: Cónyuge, Suegros, Cuñados y Yernos.



Anexo VI.

Ayuda de estudios.

Los estudios que pueden dar lugar a la percepción de las ayudas serán los siguientes:

I) Educación especial: disminuidos físicos y psíquicos en centros especiales.

II) Educación infantil y jardín infantil.

III) a) Educación primaria.

b) Grado elemental de música (1º, 2º, 3º y 4º).

IV) Enseñanza secundaria obligatoria E.S.O.

V) Programas de garantía social.

VI) Cursos en Escuela Oficial de Idiomas.

VII) a) Ciclos Formativos de Grado Medio, F.P. I y F.P. II.

b) Bachillerato.

c) Grado Medio de Música.

VIII) a) Ciclos Formativos de Grado Superior.

b) Estudios Superiores de Artes Plásticas y Diseño.

c) Grado Superior de Música y Danza.

d) Estudios de Arte Dramático.

IX) a) Estudios Universitarios de Grado Medio (se incluyen los cursos puente a otras carreras).

b) Estudio Oficial de Turismo.

X) a) Estudios Universitarios de Grado Superior.

b) 3º Ciclo de Estudios Universitarios (incluidos los doctorados y máster cuya materia esté directamente relacionada con la carrera universitaria estudiada).

XI) a) F.P. Adultos y Enseñanza compensatoria.

b) Acceso a la Universidad mayores de 25 años.

XII) La ayuda correspondiente a los estudios expresados en los grupos VIII, IX y X, se incrementará en un 100% cuando, por no existir centro en la provincia de S/C de Tenerife, se tengan que realizar en la de las Palmas de Gran Canaria.

XIII) La ayuda correspondiente a los estudios expresados en los grupos VIII, IX y X, se incrementa-

rá en un 150% cuando, por no existir centro en la provincia de S/C de Tenerife ni en las Palmas de Gran Canaria, se tengan que realizar en la península o en el extranjero.

GRUPO	IMPORTE	€
I		323.98
II		240.08
III		259.44
IV		272.35
V		272.35
VI		272.35
VII		336.88
VIII		388.50
IX		646.63
X		678.88
XI		194.91
XII	Gran Canaria	777.01
XIII	Gran Canaria	1293.24
XIV	Gran Canaria	1357.76
XV	Península-Extranjero	971.25
XVI	Península-Extranjero	1616.55
XVII	Península-Extranjero	1697.21

GRUPO I:	323.98 €
GRUPO II: EDUCACIÓN INFANTIL Y JARDÍN INFANTIL.	240.08 €
GRUPO III: A) EDUCACIÓN PRIMARIA. B) GRADO ELEMENTAL DE MÚSICA.	259.44 €
GRUPO IV: ENSEÑANZA SECUNDARIA OBLIGATORIA E.S.O.	272.35 €
GRUPO V: PROGRAMAS DE GARANTÍA SOCIAL.	272.35 €
GRUPO VI: CURSOS EN ESCUELA OFICIAL DE IDIOMAS.	272.35 €

GRUPO VII: A) CICLOS FORMATIVOS DE GRADO MEDIO, F.P. I, F.P.II. B) BACHILLERATO. C) GRADO MEDIO DE MÚSICA.	336.88 €
GRUPO VIII: A) CICLOS FORMATIVOS DE GRADO SUPERIOR. B) ESTUDIOS SUPERIORES DE ARTES PLÁSTICAS Y DISEÑO. C) GRADO SUPERIOR DE MÚSICA Y DANZA. D) ESTUDIOS DE ARTE DRAMÁTICO.	388.50 €
GRUPO IX: A) ESTUDIOS UNIVERSITARIOS DE GRADO MEDIO. B) ESTUDIO OFICIAL DE TURISMO.	646.63 €

GRUPO X: A) ESTUDIOS UNIVERSITARIOS DE GRADO SUPERIOR. B) 3º CICLO DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS(incluidos los doctorados).	678.88 €
GRUPO XI: A) F.P. ADULTOS Y ENSEÑANZA COMPENSATORIA. B) ACCESO A LA UNIVERSIDAD MAYORES DE 25 AÑOS.	194.91 €
GRUPO XII: GRUPOS DE ESTUDIOS VIII,IX Y X, REALIZADOS EN LAS PALMAS DE GRAN CANARIA	GRUPO VIII: 777.01 € GRUPO IX: 1.293.24 € GRUPO X: 1.357.76 €
GRUPO XIII: GRUPOS DE ESTUDIOS VIII,IX Y X, REALIZADOS EN LA PENÍNSULA O EXTRANJERO.	GRUPO VIII: 971.25 € GRUPO IX: 1.616.55 € GRUPO X: 1.697.21 €

ANEXO VII

HORAS EXTRAORDINARIAS

HORAS EXTRAORDINARIAS				
2004				
GRUPO CATEGORÍA	CATEGORÍA PROFESIONAL	HORAS		
		DIURNA	NOCTURNA	LIBRES
A - I	(a...)	23,07	46,14	34,61
	(b...)	19,30	38,60	28,95
B - II	(a...)	18,53	37,07	27,81
	(b...)	16,43	32,86	24,65
C - III	(a...)	13,89	27,78	20,84
	(b...)	12,84	25,68	19,27
D - IV	(a...)	11,71	23,42	17,56
	(b...)	11,11	22,22	16,67
E - V	(a...)	10,16	20,32	15,24

La nominación de las categorías profesionales se establecerá conforme a los acuerdos que se alcancen en la elaboración de la Relación de Puestos de Trabajo prevista en la disposición adicional primera.

Anexo VIII.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Capítulo V. Consulta y participación de los trabajadores.

Artículo 36. Competencias y facultades de los Delegados de Prevención:

1. Son competencias de los Delegados de Prevención:

a. Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

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

c. Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la presente Ley.

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

En las empresas que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 38 de esta Ley, no cuenten con Comité de Seguridad y Salud por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél en la presente Ley serán ejercidas por los Delegados de Prevención.

2. En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para:

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

b. Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de esta Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de esta Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

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

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

e. Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las

condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

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

g. Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21.

3. Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado 1 de este artículo deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

4. La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra f) del apartado 2 de este artículo deberá ser motivada.

Artículo 37.- Garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención.

1. Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de representantes de los trabajadores. El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo anterior.

CONVENIO

3090

Ref.: C.N. 270.

1778

Vista el acta de fecha 5 de enero de 2005 suscrita por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa URBASER, S.A. (Centro de Tra-

bajo de Santa Cruz de Tenerife) referente a horario de uno de los turnos de trabajo del taller de la empresa, recibida en esta Dirección General de Trabajo, y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 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, artículo 2,b) del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo (B.O.E. 6.6.81) sobre registro de Convenios Colectivos de Trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1.033/84, de 11 de abril (B.O.E. 1.6.84) y Decreto 329/95, de 24 de noviembre (B.O.C. 15.12.95).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

1º.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General de Trabajo.

2º.- Notificar a la Comisión Negociadora.

3º.- Interesar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Santa Cruz de Tenerife, a 16 de febrero de 2005.

El Director General de Trabajo, Agustín Hernández Miranda.

Acuerdos.

Primero.- Con fecha 2 de abril de 2004, ambas partes, empresa y Comité de Empresa, adoptaron un acuerdo sobre modificación, con carácter provisional, en el horario de uno de los turnos de trabajo del taller de la empresa, concretamente en el servicio o turno diurno, cuyo cambio se desarrolló y definió en el acta correspondiente que se suscribió por las citadas partes, en la fecha enunciada del 2 de abril de 2004.

Segundo.- En el citado pacto acordado y suscrito el 2 de abril de 2004, en el punto "Cuarto" del mismo, se decía y se cita textualmente:

"El nuevo horario en el servicio o turno diurno del Departamento de Taller, Mantenimiento de Vehículos de la Empresa, entrará en vigor el lunes 29 de marzo de 2004 y se mantendrá, en los términos y condiciones de aplicación establecidos en los puntos precedentes, con carácter provisional durante un período de seis (06) meses, o sea, hasta el 2 de octubre de 2004, incluido este día.

Trascurrido este plazo, ambas partes, empresa y Comité de Empresa, podrán elevar el acuerdo a definitivo, caso de que su aplicación haya sido del agrado de todos, empresa, Comité de Empresa y trabajadores afectados, o corregir y perfeccionar el mismo, caso de que haya ocasionado problemas de operatividad y eficiencia, e incluso invalidarlo si se de-