

**CONVENIO DE RELACIONES LABORALES DEL
PERSONAL FUNCIONARIO
ACTUALIZADO POR LOS DECRETOS DE FECHA
27 DE NOVIEMBRE DE 2.001 Y DE 10 DE ENERO DE 2.002**

**CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES
ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL**

Art. 1.- El presente acuerdo es de aplicación a los funcionarios de carrera, interinos y eventuales del Excmo. Cabildo Insular de Gran Canaria, salvo en lo relativo a los arts. del presente convenio en los que expresa o tácitamente quedan excluidos estos dos últimos colectivos antes expresados.

ÁMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL

Art. 2.- a) Los efectos del presente Acuerdo serán desde el día de su firma hasta el 31 de Diciembre de 1.997 h) Se entenderá prorrogado por períodos anuales, de no ser denunciado con al menos tres meses de antelación por alguna de las partes. c) Los haberes se revisarán anualmente, conforme a lo establecido en la legislación aplicable en cada momento a la Función Pública.

Art. 3.- Las condiciones económicas no retributivas serán actualizadas anualmente conforme al índice de Precios al Consumo del Estado.

DERECHO DE PARTICIPACIÓN

Art. 4.- 1.- Se acuerda, al amparo de lo establecido en el art. 40 de la Ley 9/87, de 2 de Junio, la constitución por esta Corporación en el plazo de un mes desde la firma del presente convenio, del Consejo de Relaciones Laborales entre la Corporación y la representación sindical del personal de la misma. La composición de dicho consejo será paritaria, y estará conformada por tantos consejeros de la Corporación como organizaciones sindicales estén presentes en la misma y tengan representación en la Junta de Personal y/o en el Comité de Empresa.

2.- El Consejo conocerá, estudiará e informará sobre todos aquellos asuntos en materia de personal que afecten individual y/o colectivamente a los empleados de la Corporación, emitiendo su dictamen previo al de la Comisión Informativa de Presidencia, u otro órgano en el que pudiesen recaer sus funciones, para su conocimiento y posterior elevación a los órganos decisorios competentes del Cabildo. Su funcionamiento se regulará por el Reglamento aprobado al efecto por la Corporación.

3.- Este órgano asesor sustituye la presencia prevista en el tercer párrafo del art. 64 del Reglamento Orgánico de la Corporación, de los representantes de los trabajadores en la Comisión Informativa competente en materia de personal, una vez entre en vigor el Reglamento del mismo.

4.- La Junta de Personal propondrá al Presidente de la Corporación un funcionario como miembro de los Tribunales .en las pruebas de selección de personal, debiendo poseer igual o superior titulación que la exigible para el acceso a la plaza a cubrir, y la adecuada capacitación o especialización, acreditadas por la superación de pruebas y/ o la pertenencia

cia a Subescalas de igual o superior nivel de cualificación que los exigibles para dicha plaza.

COMISION DE SEGUIMIENTO

Art. 5.- 1.- Se constituye una Comisión Paritaria de Seguimiento, integrada por tantos representantes de la Corporación como un delegado por cada fuerza sindical que esté presente en la Junta de Personal.

2. La Comisión de Seguimiento se reunirá cada tres meses de forma ordinaria y, extraordinariamente, cuando una de las partes lo requiera, con motivos fundados y con cuarenta y ocho (48) horas de antelación, como mínimo.

3.- La Comisión de Seguimiento actuará como órgano de interpretación, aplicación y vigilancia de lo pactado en el presente Convenio. Cualquiera de las partes se dirigirá a la Comisión cuando se produzcan conflictos como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que la misma dictamine, pudiendo acudir acompañados de sus asesores.

INFORMACION A LA JUNTA DE PERSONAL

Art. 6.- El Servicio de Personal remitirá a la Junta de Personal, copia de los acuerdos que adopten los distintos órganos de la Corporación sobre funcionarios en materia de personal, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su adopción.

CAPITULO II: CALENDARIO, JORNADA Y HORARIO LABORAL

CALENDARIO LABORAL

Art. 7.- 1.- El Calendario Laboral será el que se acuerde anualmente entre ambas partes y, en su defecto, el fijado por la Administración Competente.

2.- Este calendario quedará definido y aprobado durante el mes de enero.

3.- El día de Santa Rita de Casia (22 de Mayo) se reconoce como festivo a todos los efectos.

HORARIO DE TRABAJO

Art. 8.- 1.- La Jornada laboral de los funcionarios del Cabildo Insular será de treinta y siete horas y treinta minutos (37,30) semanales; se realizará con carácter general de lunes a viernes de 07:45 a 15:15 horas con un margen de tolerancia de entrada y salida de quince minutos.

2.- La unidades de Información y Registro de entrada de documentos estarán abiertas al público, de nueve a catorce horas, todos los días laborales, a excepción de los sábados que será de nueve a trece horas.

3.- En todos aquellos casos en que excepcionalmente y por interés del servicio deban realizarse jornada y horarios especiales diferentes a los establecidos con carácter general, así como el cambio de horario habitual de un trabajador, el Presidente de la Corporación, previa consulta a la Junta de Personal y audiencia del interesado, dispondrá la realización de los que sean precisos.

No es necesario cumplimentar los trámites establecidos en el apartado anterior, cuando los horarios especiales vengan determinados en el Catálogo o Relación de Puestos de Trabajo.

4.- Las solicitudes de los funcionarios para realizar horarios especiales serán atendidas por la Corporación siempre que, estando justificadas, no perjudiquen la marcha normal de los servicios, y en tal sentido lo informen sus superiores.

5.- Se disfrutará de una pausa en la jornada de trabajo por un período de treinta (30) minutos computables como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la buena marcha de los servicios, y deberá disfrutarse, preferentemente, entre las 09:30 y las 12:30 horas.

6.- En los meses de Julio, Agosto y Septiembre, el horario de trabajo se reducirá en una hora, al final de la jornada.

CONTROL HORARIO

- Art. 9
- 1.- Será efectuado mediante tarjeta de banda magnética u otro sistema.
 - 2.- Quedará obligado todo el personal sin excepción.
 - 3.- Se establecerá la jornada flexible con una banda horaria a la entrada y salida cuando se implante el control de banda magnética. Esta flexibilidad será negociada entre la Corporación y la Junta de Personal.
 - 4.- La Corporación facilitará información estadística del control horario a la Junta de Personal cada tres meses.

VACACIONES

Art.10. 1.- El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será de un mes, o del período que se determine reglamentariamente.

2.- Por cada cinco años de servicio se concederá un permiso de un día hábil no acumulable al permiso de vacaciones.

3.- a) Las vacaciones se disfrutarán a lo largo del año, preferentemente en los meses de verano, siendo los porcentajes máximos del 25% en Julio, 50% en agosto y 25% en septiembre, a elección del trabajador. b) Las mismas se podrán dividir en dos períodos de quince días.

4.- Cada dependencia regulará su plan de vacaciones, previa consulta con los trabajadores de dicha unidad, sin que primen criterios de antigüedad, propiedad, nivel o complemento. En caso de no existir acuerdo, se acudirá a un sorteo y los beneficiarios del mismo quedarán en último lugar al año siguiente. El plan de vacaciones será el propuesto por las jefaturas de servicio con el Vº Bº del consejero de cada Área.

5.- En caso de que por necesidades del servicio algún funcionario no pudiese disfrutar el periodo establecido en el plan de vacaciones, conservará el derecho a completar su disfrute una vez terminada esta situación excepcional. En estos casos de extraordinaria necesidad del servicio, conservará el derecho a completar el disfrute aún expirando el año natural al que correspondía tal período durante el primer trimestre del año siguiente y no acumulable a otros períodos vacacionales.

En aplicación de la normativa estatal se puede optar por tomar las vacaciones por días hábiles en total 22, que podrán distribuirse en periodos mínimos de 5 días hábiles excepto el último periodo que deberá de ser de siete días hábiles.

CAPITULO III: LICENCIAS Y PERMISOS

Art. 11.- En materia de licencias y permisos se estará a lo reglado en la legislación vigente en cada momento y a lo que se dispone en los arts. siguientes.

LICENCIAS RETRIBUIDAS **LICENCIA POR ASUNTOS PROPIOS**

Art. 12.- Se establecen 6 días laborables de licencia al año no recuperables. Se disfrutarán en forma continuada o partida en diversos periodos de tiempo, a elección del trabajador, siempre que no afecte al funcionamiento del servicio.

Art. 13.- Esta licencia podrá disfrutarse en cualquier época del año, a elección del trabajador, excepto cuando por acumulación de peticiones, para un solo período de tiempo y servicio, sea necesario el establecimiento de turnos, previa negociación entre los afectados y la Corporación. En ningún caso será acumulable a las vacaciones.

PERMISOS RETRIBUIDOS

Art. 14.- *(MODIFICADO POR DECRETO N° 59 DEL 10 DE ENERO DE 2002 APLICANDO LAS MEJORAS INTRODUCIDAS POR EL ART. 20 DEL IV CONVENIO LABORAL RECOGIDAS EN SU ART. 20)*

Previa solicitud y posterior justificación se concederán los siguientes permisos retribuidos:

1. Para realizar trámites previos por razón de matrimonio, dos días.
2. Por matrimonio del trabajador, veinte días.
3. Por matrimonio de un familiar del trabajador, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, un día si es en la isla y tres días si es fuera de ella.
4. Por el nacimiento de un hijo del trabajador, tres días si es en la Isla y cinco días si es fuera de ella, y un día más por cada hijo, en partos múltiples.
5. Por enfermedad grave o fallecimiento de un familiar del trabajador dispondrá de licencia según el siguiente cuadro:
 - a) Cónyuge o pareja de hecho del trabajador, que figure en el correspondiente registro público, padres o hijos, cuatro días.
 - b) Hermanos, padres políticos, abuelos o nietos, tres días.
 - c) Hermanos políticos y tíos, un día.

Los permisos relacionados en los apartados a y b, se ampliarán en dos días cuando impliquen traslado del trabajador fuera de la Isla.

6. El trabajador que tenga algún hijo menor de diez meses, tendrá derecho a una ausencia de una hora de su puesto de trabajo, siempre y cuando ambos cónyuges trabajen y no lo esté disfrutando el otro. La concreción horaria y el periodo de disfrute de dicho permiso, corresponderá al trabajador, quien deberá comunicarlo con 15 días de antelación.

7. Por traslado del domicilio habitual del trabajador, dos días si es dentro del mismo municipio o tres días si es fuera de aquel.
8. Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación de los trabajadores, los representantes unitarios y sindicales dispondrán de 40 horas mensuales.
9. Por realización de estudios en centros oficiales, dispondrán de permiso el día del examen final o parcial liberatorio y el día anterior.
10. El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
11. Para asistencia a cursos profesionales o a exámenes relacionados con la promoción del trabajador, así como para la asistencia a congresos profesionales, el trabajador dispondrá de permiso por el tiempo de la realización de aquellos con la conformidad del Consejero del Área, atendiendo a las necesidades del servicio.
12. El Jefe del Servicio, con la conformidad del Consejero del Área, podrá conceder permiso de un día, con la debida justificación.
13. El trabajador disfrutará de permiso por el tiempo necesario para acompañar fuera de la isla a tratamiento médico por enfermedad al cónyuge o a un familiar en primer grado, previo informe médico, que establecerá la necesidad y la duración del acompañamiento.
14. En cualquier otro caso no regulado en los apartados anteriores, el trabajador podrá solicitar permiso al Presidente de la Corporación, quien resolverá discrecionalmente.
15. Por cada cinco años de antigüedad en la empresa, se concederá un día hábil retribuido de permiso al año, no acumulable a ningún otro permiso ni a las vacaciones anuales reglamentarias, que podrá disfrutarse hasta el 31 de marzo del año siguiente.
16. Seis días anuales para asuntos propios, que se disfrutarán con la conformidad del Jefe del Servicio y, preferentemente, en Navidad o Semana Santa.
17. Hasta dos días naturales de reposo domiciliario por enfermedad, con prescripción facultativa previa, del médico de cabecera o del médico de empresa.
(Se añade el art. 26 del IV Convenio laboral)

PROTECCION A LA MATERNIDAD:

La mujer, sin perjuicio de lo establecido en los Arts. 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo y reserva del puesto en los casos de maternidad, acogimiento o adopción de un menor, conforme a la L. 39/99 de 5 de noviembre, durante el tiempo siguiente:

Parto común 17 semanas.

Parto múltiple: 17 semanas más 2 semanas más por cada hijo a partir del 2°.

En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso del permiso

Todos los permisos deberán ser concedidos de forma expresa, a excepción de los relacionados en los apartados 4, 5 y 8, que sólo requerirán aviso verbal o telefónico debiendo justificarse con posterioridad - y todos se disfrutarán dentro de la secuencia temporal en la que sus causas se produzcan.

PERMISOS NO RETRIBUIDOS

Art. 15.- Se reconoce el derecho de los funcionarios de carrera a obtener licencia sin sueldo hasta un máximo de tres meses cada dos años, ampliables a seis meses en casos justificados, con reserva de plaza y destino.

SERVICIO MILITAR O SOCIAL

Art. 16.- *(Derogado por la inexistencia del Servicio Militar obligatorio)*

CAPITULO IV: PROVISIÓN, PROMOCIÓN Y EXCEDENCIA

SISTEMAS DE PROVISION DE PLAZAS VACANTES

Art. 17.- 1.- La provisión de plazas vacantes en la plantilla de funcionarios dentro de cada escala, subescala, clase o categoría, se realizará anualmente, previa oferta pública de empleo, en la forma y por el orden siguiente:

1º) Promoción interna

2º) Acceso libre

2.- Los procesos de promoción interna se efectuarán separados de los de libre acceso, desarrollándose ambos en convocatorias independientes, no pudiendo iniciarse las pruebas de selección libre sin haber finalizado las de promoción interna.

3.- La forma de promoción interna será el Concurso-Oposición, para el cual habrá de valorarse en la fase de Concurso los méritos relacionados con la carrera y puestos desempeñados, el nivel de formación y la antigüedad.

4.- 1) La Corporación eliminará la condición de «a extinguir» de todas las plazas de Administrativo de Administración General de la plantilla de funcionarios que aún la ostentan, con lo que, al producirse su vacante, conservará la misma categoría.

2) En consonancia con la Disposición Adicional Vigésimosegunda de la Ley 30/84, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, la Corporación se compromete a convocar el 100% de las plazas vacantes de Administrativo de Administración General, que se produzcan dentro del período de vigencia del presente convenio, por el sistema de promoción interna entre los funcionarios del Grupo D de Administración General, en las condiciones legalmente establecidas.

3) Si la RPT no está aprobada a 31 de Diciembre de 1.996, se crearán las plazas de Administrativo destinadas a la promoción interna, que fueran necesarias para completar el número de diez.

5.- La Corporación negociará anualmente con la representación sindical de los funcionarios los porcentajes de promoción interna de los demás grupos de Administración General y Especial, a fin de dar oportunidades al personal de los niveles inferiores de promocionarse profesionalmente, siempre que cuente con la titulación y demás requisitos preceptivos que exija la legislación vigente.

6.- El personal que con carácter interino ocupe las plazas de la plantilla de funcionarios, hasta tanto sean cubiertas reglamentariamente, lo hará mediante concursillo público, cuyas bases serán determinadas por la Corporación, previa negociación con la Junta de Personal.

Las pruebas a que sean sometidos los aspirantes las valorará un tribunal, en cuya composición entrará el Presidente de la Corporación o Consejero en quien delegue, un Técnico del Servicio de Personal, el Consejero del Área a que se encuentre adscrita la plaza a cubrir, un representante de la Junta de Personal y un funcionario del servicio correspondiente. Los vocales miembros del tribunal deberán reunir las condiciones establecidas al efecto en la normativa sobre ingreso a la Función Pública.

7.- Los funcionarios de carrera que ocupen con carácter interino una plaza de superior categoría quedarán en la situación de excedencia voluntaria por prestación de servicio en el sector público respecto de su plaza de origen.

Art. 18. 1.- La provisión de puestos de trabajo dentro de cada escala, subescala, clase o categoría, se realizará anualmente por concurso de traslado o libre designación en lo legalmente establecido.

2.- Después de aprobada la Catalogación y Relación de Puestos de Trabajo, y en el plazo de un año, se efectuará convocatoria general para la provisión de todos los puestos de trabajo de la Corporación. A partir de ese momento cada vez que se produzca una vacante se convocará en el plazo de noventa (90) días el pertinente concurso entre los funcionarios de su grupo al objeto de proveerla a la mayor brevedad posible.

3.- Relación de Puestos de Trabajo.- Antes de aprobarse por el Cabildo de Gran Canaria el proyecto de Presupuestos anual, y a efectos de aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo, la Corporación presentará en la mesa de Negociación la valoración de los puestos de trabajo de que consta esta para su negociación con los sindicatos representados en la misma.

Art. 19.- La Corporación reconoce el derecho de los funcionarios en excedencia voluntaria por interés particular, a reincorporarse al servicio activo en el mes siguiente a su solicitud, siempre que exista plaza vacante, transcurridos los dos primeros años de la misma.

CAPITULO V: PRESTACIONES SOCIALES, ECONÓMICAS, MÉDICO-FARMACÉUTICAS DE CARÁCTER GRACIABLE

VIVIENDA

(Adaptado al IV Convenio Laborales)

Art. 20 La Corporación se compromete a actualizar anualmente el Convenio suscrito con la Entidad de Crédito BANESTO, para favorecer la adquisición, mejora, ampliación o sustitución de vivienda al personal insular, así como facilitar el acceso a productos bancarios en condiciones más ventajosas que las del mercado.

PENSION MINIMA DE VIUDEDAD O DE JUBILACION

(Adaptado al IV Convenio Laborales)

Art. 21.- El Cabildo abonará las posibles diferencias, hasta alcanzar la cantidad anual del salario mínimo interprofesional incrementada en un 25% a los viudos/as, hijos menores o incapacitados o padres del funcionario fallecidos en activo o jubilados, cuando la cuantía de las pensiones no llegue a la citada cantidad. Se exceptuarán los casos en que los beneficiarios tengan otros ingresos que superen dicha cantidad.

SE AÑADE ESTE ARTICULO SOBRE GUARDERIAS
(Adaptado al IV Convenio Laborales)

Art. 22.- La Corporación se compromete a iniciar, en el plazo de seis meses, acciones para establecer convenios de colaboración con guarderías infantiles, para facilitar la atención a los menores hijos de empleados insulares, durante la jornada laboral y en condiciones ventajosas para éstos.

AYUDAS PARA HIJOS MINUSVALIDOS
(Adaptado al IV Convenio Laborales)

Art. 23.- La subvención para personal funcionario e interino en plaza vacante con hijos disminuidos físicos o psíquicos, calificados como tal por certificación del INSERSO o Consejería de Sanidad, queda fijada en 25.000 PTA (150,25.- €) mensuales por hijo, independientemente de cualquier otra prestación de la Seguridad Social.

COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD

Art. 24.- 1.- En consonancia con el artículo 23.3.c) de la Ley 30/84 sobre Medidas para la Reforma de la Función Pública, las consignaciones destinadas a productividad del personal funcionario de carrera e interino incluido en el ámbito de este convenio, se atenderán, en principio, a los conceptos de asistencia, especial rendimiento, actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo. Estas consignaciones se distribuyen en base al presente acuerdo, configurándose su abono en dos pagas, que se incorporarán a la nómina en los meses de Junio y Diciembre, estableciéndose el importe individualizado de las mismas en una cantidad igual a la que supone la suma de las retribuciones complementarias en un mes, (esto es: la Residencia, el Complemento de Destino y el Complemento Específico que devengue cada funcionario), en atención a las condiciones que se describen más adelante.

2.- Para llevar a cabo lo anterior, la Corporación destinará en su Presupuesto la cantidad necesaria para tal fin, siendo del 50% para el ejercicio 96, y para el año 97 y sucesivos será del 100% del total de las retribuciones.

3.- Atendiendo a la intención ya expresada de conseguir una mejora de las prestaciones de servicios al ciudadano a través de un incremento de la productividad, así como de las iniciativas que se desarrollen para aumentar la eficiencia que posibilitará una mejor utilización de los recursos humanos, cada paga del complemento de productividad se devengará en orden a las siguientes reglas:

A.-

El devengo de un cincuenta por ciento (50%) de la paga, que tendrá como finalidad la corrección del absentismo, será proporcional a la regularidad observada en la asistencia al trabajo. A tal fin, no se computarán: el mes de vacaciones reglamentario, los días de vacaciones por antigüedad y los seis días anuales de asuntos propios. De forma que, cada día de inasistencia justificada o injustificada por parte del funcionario, fuera de los casos descritos, dará lugar a un descuento de un 2% de la parte de la paga que por este concepto corresponda a ese semestre. Las cantidades resultantes de los descuentos realizados se integrarán en un «fondo de productividad».

B.-

El devengo del otro cincuenta por ciento (50%) de la paga será en base al especial rendimiento, actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo. Las reglas para su determinación y efectos se describen a continuación:

B.1.- Con dos meses de antelación a la fecha en que deba hacerse efectiva la paga de Junio y Diciembre, el Jefe de Servicio o responsable de la unidad administrativa correspondiente, con el visto bueno del Consejero del Área, emitirá informe, referido a los últimos seis meses anteriores, de todos los funcionarios destinados en su departamento. En dicho informe se calificarán los conceptos antes descritos de forma global, con una de las siguientes calificaciones:

S: Que equivale a rendimiento suficiente.

I: Que equivale a rendimiento insuficiente, estableciéndose tres niveles según sea la falta de rendimiento A, B o C.

N: Que supone un rendimiento notorio.

En cualquier caso las calificaciones I o N se deberán motivar.

B.2.- Posteriormente se dará trámite de audiencia a la Junta de Personal que podrá, en un plazo de diez días hábiles hacer las alegaciones y propuesta de modificación que estime pertinentes, también motivadas.

B.3.- A la vista de los informes y alegaciones emitidas el departamento de personal elevará propuesta de resolución, con el visto bueno del Consejero Delegado de Personal, a la Presidencia, a fin de que resuelva.

B.4.- Los efectos de una u otra calificación serán los siguientes:

a) El funcionario calificado con S cobrará el importe íntegro correspondiente al 50 % de la paga de productividad.

b) El funcionario calificado con una I perderá durante ese semestre su derecho a devengar dicha paga, en la siguiente cuantía:

Los calificados con la letra A perderán un tercio de las retribuciones correspondientes a la parte proporcional de la paga.

Los calificados con la letra B se les detraerán dos tercios de la referida cantidad.

Los calificados con la letra C perderán la totalidad de la parte proporcional correspondiente a este concepto.

Las cantidades no abonadas por este concepto engrosarán el «fondo de productividad».

c) Los funcionarios calificados con una N tendrán derecho a cobrar, no sólo el importe íntegro correspondiente al 50% de la paga de productividad, sino que el «fondo de productividad», generado durante ese semestre, será repartido en partes iguales entre todos ellos.

4.- Al término de cada semestre y dentro del mes siguiente, se facilitará a las organizaciones sindicales la relación detallada del cumplimiento del contenido de este artículo.

5.- La efectividad de este complemento de productividad surtirá efectos a partir del 1 de Enero de 1.996, con la salvedad descrita en el punto 2º de este artículo.

6.- La Comisión de Seguimiento revisará, transcurrido un año de vigencia de este Convenio, la aplicación práctica de este artículo.

AYUDA MEDICO FARMACEUTICA DE CARÁCTER GRACIABLE
(Adaptado al IV Convenio Laborales)

Art. 25.

La Corporación abonará a cada trabajador con contrato indefinido e interino, con antigüedad superior a un año, para sí, su cónyuge e hijos incluidos como beneficiarios en su Cartilla de la Seguridad Social, (se excluyen los sujetos a mutuas profesionales aún figurando en la cartilla de la Seguridad Social), previa solicitud, una prestación económica en los casos de adquisición, **POR PRESCRIPCIÓN FACULTATIVA ACREDITADA**, de prótesis dentales, auditivas o fonación, lentes para gafas, lentillas, aparatos ortopédicos, desvitalizaciones, empastes y similares, así como otras prestaciones de carácter excepcional, con arreglo al siguiente cuadro:

- a) Gafas y lentillas: hasta un máximo de 46.000 PTA (276,47 €) anuales por beneficiario, con la salvedad prevista en el apartado de requisitos.
- b) Resto de prestaciones, no cubiertas por la Seguridad Social, hasta un máximo de 230.000 PTA (1.382, 33 €) anuales por beneficiario.

Requisitos:

* Aportar certificación negativa del alta en la Seguridad Social de los beneficiarios cada dos años.

* Una vez concedida la ayuda, sólo procederá otorgar una nueva prestación, cuando se acredite, mediante el correspondiente refractograma, que se ha modificado la graduación.

* Las monturas se podrán renovar una vez cada tres años.'

* En los casos de prescripción conjunta de lentes de cerca y de lejos, procederá el abono, tanto de los cristales como de las monturas o, en su caso de lentes bifocales o multifocales, con un tope máximo de 92.000 PTA (552,93 €).

En caso de que las lentes prescritas sean de 5 o más dioptrías (suma de cilindro y esfera) se abonará la totalidad de su importe. Así mismo, en estos casos excepcionales, se abonarán gafas y lentes de contacto de mediar prescripción médica en tal sentido.

En la reunión de la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del Convenio del personal laboral, celebrada el día 29 de octubre de 2002 se acordó por unanimidad que el art. 34 del vigente IV Convenio Colectivo posibilita el cambio de lentes, cuando no haya variación en la graduación, cada tres años, al igual que la montura.

Procedimiento de tramitación:

* Solicitud.

* Prescripción facultativa/refractograma (**INDICANDO EN SU CASO LAS PIEZAS DENTALES AFECTADAS**).

* Factura, debiendo constar N.I.F., firma y sello del establecimiento, identificación, número de factura, concepto detallado, unidades, precios unitarios y totales, lugar y fecha.

Quando el personal tuviera que salir fuera de la Isla para asistencia médica, por prescripción facultativa del Servicio Canario de Salud, la Corporación sufragará las dietas para

pacientes no hospitalizados y acompañantes, en las mismas condiciones pactadas en el presente Convenio, en el apartado de dietas, descontando la cantidad abonada por este concepto por el Servicio Canario de Salud.

Los trabajadores encuadrados en los grupos III, IV y V, tendrán derecho a recibir estas prestaciones por adelantado, a justificar y siempre que el importe de éstas no sea inferior a 15.000 PTA (90,15 €).

La Corporación podrá exigir, en cualquier momento, los documentos precisos y exámenes oportunos, para comprobar la condición de beneficiarios, veracidad de las prestaciones realizadas, su ajuste a la normativa establecida, que hayan sido realmente practicadas y cualquier otro extremo que precisase aclaración o información adicional.

El uso fraudulento de las ayudas médicas establecidas, a juicio de la C.I.V.E.A. implicará la devolución de las ayudas indebidamente percibidas, así como la pérdida del derecho a su percepción por parte del trabajador y sus beneficiarios durante cinco años, a contar desde que la Corporación tenga conocimiento del fraude.

No obstante estas ayudas podrán ser negociadas por la Corporación con entidades aseguradoras médicas, en las mismas condiciones aquí pactadas.

Los supuestos no contemplados en el presente artículo deberán someterse a la interpretación de la C.I.V.E.A.

ASISTENCIA MEDICA EN LOS CENTROS HOSPITALARIOS DEL CABILDO

(Adaptado al IV Convenio Laborales)

Art. 26.- Los trabajadores, cónyuge e hijos, incluidos como beneficiarios en su cartilla de la Seguridad Social, tendrán derecho a consulta gratuita en los centros sanitarios y socio sanitarios de la Corporación, así como al uso reglado de las instalaciones deportivas del Cabildo.

AYUDA POR NATALIDAD

(Adaptado al IV Convenio Laborales)

Art. 27.- Se fija en 17.250.- ptas. (103.67€.- €) la asignación en concepto de ayuda por natalidad. Si concurriese en ambos cónyuges la condición de trabajadores de la Corporación, solo se devengará una ayuda por tal concepto.

AYUDA POR FALLECIMIENTO

(Adaptado al IV Convenio Laborales)

Art. 28.- Se fija en 345.000 ptas. (2.073.49.- €) la ayuda por fallecimiento para los familiares en primer grado de afinidad o consanguinidad del trabajador con contrato indefinido e interino en plaza vacante fallecido en activo.

En caso de carecer de familiares de dicho grado se abonarán hasta dicho importe las facturas derivadas de sepelio y gastos de última enfermedad a la persona que acredite haberlos abonado.

AUXILIO POR LARGA ENFERMEDAD *(Adaptado al IV Convenio Laborales)*

Art. 29.- La empresa completará hasta el 100% de todos los conceptos retributivos, a excepción de la productividad, las prestaciones que el empleado perciba en situación de I.T. y hasta los primeros 18 meses de aquella.

La empresa podrá revisar el estado de enfermedad del trabajador mediante la Unidad de Medicina del Trabajo y será vinculante el informe emitido por el Comité de Seguridad y Salud, que será el competente para el mantenimiento o extinción en su caso, de este auxilio.

ACCIDENTES DE TRABAJO

Art. 30.- La Corporación abonará los gastos ocasionados a sus funcionarios por accidentes laborales y en los bienes materiales de aquéllos, puestos a disposición de la Corporación, con conocimiento de ésta.

POLIZAS DE SEGURO

Art. 31.- El Cabildo Insular de G.C. aprobará, en los tres meses siguientes a la firma del Convenio, los pliegos de condiciones para concertar una póliza de seguros, para el personal afectado por este convenio en las condiciones que sean pactadas con la Junta de Personal que cubrirá:

A) El riesgo de invalidez absoluta y muerte derivados por accidente laboral.

B) La asistencia jurídica en asuntos derivados de la prestación del servicio, pago de indemnizaciones de que puedan resultar civilmente responsables y derivadas del ejercicio de sus funciones públicas, así como las fianzas que se impusieran en su caso.

C) Para los delegados sindicales y miembros de la junta de personal queda equiparado a accidente de trabajo cualquiera producido en acto de servicio sindical.

D) Hasta tanto la Corporación no suscriba la póliza, está asume como propio asegurador dicho riesgo

FONDO SOCIAL CULTURAL Y DEPORTIVO DE LA JUNTA DE PERSONAL

Art. 32.- Se establece una asignación de siete (7) millones de pesetas anuales, para atender necesidades sociales, culturales y deportivas de los funcionarios de carrera e interinos de la Corporación. La Junta, una vez asignada la cuantía en el presupuesto anual, elaborará y presentará a la Corporación un programa de distribución del gasto .

AYUDAS PARA ESTUDIOS *(Adaptado al IV Convenio Laborales)*

Art. 33.- Se consignaran en los presupuestos de la Corporación las cantidades precisas para la concesión de ayudas de estudio anuales a los hijos de trabajadores con contrato indefinido e interinos en plaza vacante con una antigüedad mínima de un año, teniendo en cuenta el siguiente cuadro:

GRUPO I: 25.000.- (138.23.- €)
GRUPO II: 30.000.- (172.79.- €)
GRUPO III: 80.000.- (471.79.- €)
GRUPO IV: 110.000.- (691.16.- €)

GRUPO I: Guarderías, Educación Infantil, Educación Primaria y Educación Secundaria de primer ciclo.

GRUPO II: Educación Secundaria de Segundo Ciclo, FP 1º y 2º Grado, BUP y COU, y las enseñanzas no universitarias previstas en la LOGSE, ESO Y MODULOS I Y II
GRUPO III: F.P. 3 y módulos de la nueva F.P., Módulo III, Estudios Medios, Estudios Universitarios y Postuniversitarios (Masters y Doctorados) en Gran Canaria.

GRUPO IV: Estudios realizados fuera de la Isla, que no se puedan realizar en Gran Canaria.

Para solicitar esta ayuda, será necesario solicitarlo dentro del plazo que se establezca cada año, aportando certificado o comprobante de matrícula.

Cualquier otra petición se someterá a la C.I.V.E.A.

Estas ayudas se abonarán una vez aprobado el presupuesto de la Corporación.

Asimismo, los trabajadores tendrán derecho a percibir las Becas Préstamo que concede la Corporación en el plazo y forma establecido, siendo compatibles con la ayuda de estudios antes citada.

ANTICIPOS REINTEGRABLES *(Adaptado al IV Convenio Laborales)*

Art. 34. El personal funcionario del Cabildo tendrá derecho a percibir anticipos sin interés por las cuantías que se establecen en este Convenio.

A tal efecto, la Corporación consignará en su presupuesto una partida de 20.000.000.- Ptas (120.202.42 €) para cubrir dicho concepto, correspondiente al personal funcionario, que se refinanciará con las cantidades reintegradas para la concesión de nuevos anticipos.

Los anticipos serán solicitados por escrito, haciendo constar la cuantía que se solicita, conforme al presente artículo.

El anticipo podrá ser liquidado totalmente en cualquier momento a partir de su concesión.

Los trabajadores que cesen en la prestación de servicios al Cabildo deberán reintegrar las cantidades pendientes de amortizar.

No se podrá conceder anticipo a quien no hubiera liquidado íntegramente otro anterior.

Igualmente no se podrá conceder nuevo anticipo hasta que haya transcurrido un año desde el total reintegro del anterior.

No obstante lo anterior, cuando se diesen circunstancias excepcionales, no previstas en el presente articulado, podrá concederse el anticipo si existiese informe favorable de la Junta de Personal.

La concesión de anticipos seguirá el orden estricto de solicitud y presentación en registro, si bien podrán concederse anticipos con carácter de urgencia en los casos siguientes:

- 1) Por requerimiento de embargo al trabajador o a su cónyuge.
- 2) Por enfermedad o fallecimiento del cónyuge o pariente en línea de consanguinidad hasta primer grado, justificando su gravedad.
- 3) Grave daño o deterioro en la vivienda habitual del trabajador.
- 4) En cualquier caso que por informe de la Junta de Personal, se considere justificado.

El plazo de amortización será el siguiente:

7º.- Amortizaciones:

CANTIDADES

de 350.000 a 500.000.-ptas de 250.000 a 350.000.-ptas de 50.000 a 250.000.-Ptas
(2.103.54 a 3.005.06 €) (1.502.53 a 2.103.54 €) (300.51 a 1.502.53 €)

GRUPOS

A	12 meses	10 meses	8 meses
B	15 meses	12 meses	10 meses
C	18 meses	15 meses	12 meses
D	21 meses	18 meses	16 meses
E	24 meses	20 meses	18 meses

CAPITULO VI: ACTIVIDAD SINDICAL

Art.- 35.- Actividad Sindical : Se estará a lo dispuesto legalmente.

CAPITULO VII: SEGURIDAD E HIGIENE

Art. 36.- El Comité de Seguridad e Higiene es el instrumento legal al servicio del Cabildo de Gran Canaria y su personal, para el cumplimiento de las prescripciones legales en dicha materia.

Art. 37.- El Comité de Seguridad e Higiene será paritario y estará formado por cuatro representantes elegidos por la Junta de Personal, que junto con los de la Corporación y del Comité de Empresa lo conformarán.

Art. 38.- El Comité de Seguridad e Higiene estará asistido por los técnicos y especialistas que precise cada área en relación con la entidad, características y el objetivo de los informes, trabajos y estudios que tenga que realizar

Art. 39.- Cuando la Comisión convoque a dichos técnicos o especialistas para asistir a reuniones o realizar trabajos que salgan fuera del normal desarrollo de su función, se dará el oportuno aviso al Jefe a cuyas órdenes se encuentre el técnico o especialista.

COMPETENCIAS DEL COMITÉ DE SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL

Art. 40.- Son funciones del Comité de Seguridad e Higiene:

a) Promover el conocimiento y observancia de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene.

b) Conocer directamente y recibir información en relación con los riesgos profesionales para la vida y la salud de los trabajadores, y para los bienes y las cosas del Cabildo Insular de Gran Canaria, y en concreto, conocer las reclamaciones del personal y de los expedientes en materia de Seguridad e Higiene.

c) Interesar la práctica de los reconocimientos médicos necesarios y estudios biológicos de los puestos de trabajo.

d) Estudiar las situaciones de peligrosidad y riesgo que conozca, y los accidentes ocurridos, analizar sus causas y realizar propuestas concretas de prevención motivadas y razonadas con expresa indicación de la urgencia y prioridad, para lo cual se llevará un registro de accidentes.

e) Confeccionar un fichero de los locales del Cabildo y una relación de las circunstancias más relevantes en los mismos en relación con la Seguridad e Higiene, para cuyo estudio y control, los Servicios de Personal, facilitarán cuantos datos sean necesarios.

f) Promover cauces concretos de formación de personas, equipos o comisiones especiales cuando sean necesarias, para recibir educación sanitaria orientada a la prevención general y específica sanitaria permanentemente actualizable, así como realizar campañas de información y mentalización del personal en orden a la prevención de enfermedades profesionales y de riesgos, sobre todo los inútiles e innecesarios, y a la adopción de medidas frente a los inevitables.

g) Poner en conocimiento de los órganos competentes las situaciones de peligrosidad o riesgo que se produzcan de manera eventual y con carácter de urgencia.

h) Informar y hacer propuestas a tener en cuenta en la negociación de los convenios colectivos y desarrollar los aspectos y acuerdos que contengan el acuerdo colectivo en materia de Seguridad e Higiene.

i) Velar por los acuerdos y ejecución de los mismos tomado por el pleno u otros órganos competentes, en materia de Seguridad e Higiene.

j) Informar en expedientes de obras nuevas y de reforma de locales de la Corporación, cuando se plantee, con carácter previo los aspectos relativos a Seguridad e Higiene.

k) Redactar una memoria anual sobre las actividades realizadas, de las que se enviarán los ejemplares correspondientes a la Inspección Provincial de Trabajo.

l) Al menos, cada año como máximo se revisarán los casos de accidentes y enfermedades profesionales y las medidas de prevención adoptadas.

Art. 41.- El funcionamiento y régimen de Comité de Seguridad e Higiene se regulará por su reglamento.

Art. 42.- Se concederá el tiempo necesario para el aseo y descontaminación personal de los trabajadores que así lo requieran por la labor específica desarrollada durante la jornada de trabajo. La Corporación dispondrá de las medidas necesarias para su cumplimiento.

Art. 43.- La Corporación garantiza a todos los funcionarios que lo soliciten, un reconocimiento médico anual comprensivo de analítica de sangre y orina, radiografía de tórax anteroposterior y lateral, orinocultivos y, para los funcionarios mayores de 40 años, electrocardiograma. Este reconocimiento será de carácter obligatorio para aquellos funcionarios que desempeñen un puesto de trabajo, que por precepto legal o reglamentario le sea exigible. De los resultados del reconocimiento deberá darse cuenta en todo caso al intere-

sado, y la Corporación sólo en lo relativo a la aptitud o no del mismo para el desempeño de su puesto de trabajo, salvaguardando en todo momento el derecho a la intimidad y confidencialidad de los datos.

Art. 44.- 1.- El Comité de Seguridad de Higiene cuidará por el cumplimiento de las medidas sanitarias legalmente aprobadas. Asimismo, velará por el cumplimiento de unas mínimas condiciones higiénico- sanitarias en todas las dependencias de la Corporación.

2.- La Corporación facilitará un botiquín de urgencia a cada centro.

PROTECCION CIVIL

Art.- 45.- En colaboración con los Servicios de Protección Civil, se realizarán prácticas sobre situaciones de emergencia, en todos los Centros Insulares.

Se revisarán anualmente la existencia de las medidas de protección necesarias.

UTILES DE TRABAJO Y VESTUARIO

Art. 46.- El Comité de Seguridad e Higiene, establecerá los más adecuados para cada puesto de trabajo (guantes, mascarillas, cintos de seguridad, etc.), así como el tiempo de duración de éstos. Este Comité de Seguridad e Higiene velará por el cumplimiento de lo anterior y por el uso de este material por los trabajadores.

Art. 47.- A los funcionarios que precisen vestuario específico por condición de trabajo, se les facilitará dentro de los primeros 6 meses del año las prendas necesarias, consistiendo las mismas en dos equipos completos, como mínimo, teniéndose en cuenta las misiones desempeñadas por los funcionarios afectados.

PRESTACIONES ESPECIALES *(Adaptado al IV Convenio Laborales)*

Art. 48.- La empresa entregará un premio de 287.500 ptas. (1.727.91 €) al trabajador que cumpla 25 años de servicio en ella y uno de 345.000 ptas. (2.073.49 €) en el momento de causar baja en la empresa por jubilación.

Aquellos trabajadores que cumplieron los 25 años antes del 1 de enero de 1.996, y se encuentren en activo, percibirán durante el primer año de vigencia del convenio el premio de antigüedad acordado en este artículo.

Los familiares del trabajador fallecido en activo, percibirán además de la ayuda por fallecimiento, el premio de antigüedad, siempre y cuando no lo hubiese percibido ya el trabajador.

SERVICIOS EXTRAORDINARIOS

Art. 49.- La realización de servicios extraordinarios se remite al reglamento de Servicios extraordinarios aprobado por la Corporación.

INDEMNIZACIONES POR DESPLAZAMIENTO, ALOJAMIENTO Y MANUTENCION.

Art. 50.- 1.- Cuando el personal tuviera que desplazarse de su Centro de Trabajo por

necesidades del Servicio y la Corporación no pusiera los medios de transporte a su disposición, serán indemnizados los gastos justificados que se realicen y si usa vehículo propio percibirá lo legalmente establecido en cada momento.

2.- Todos los funcionarios, sin excepción, percibirán las dietas fijadas legalmente para los funcionarios de grado superior.

Cuando un funcionario haya de desplazarse fuera de la isla, por necesidades del servicio, con el fin de realizar gestiones relacionadas directamente con su cargo y haya de pernoctar fuera del domicilio, se le abonará íntegramente el alojamiento, en lugar de la dieta correspondiente a este concepto. A este fin, la Corporación podrá establecer concierto con entidades hoteleras, en cuyo caso el funcionario deberá acogerse a dicho concierto, salvo que opte por percibir la dieta de alojamiento.

3.- Cuando los miembros de la Junta Personal o persona designada concurra a sesiones de tribunal de oposición o concurso u otros órganos encargados de la selección de personal, se le indemnizará con las cantidades legalmente estipuladas.

REGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 51.- 1.- Se ajustará a lo establecido legalmente para los funcionarios de la Comunidad Autónoma Canaria.

2.- En todo expediente disciplinario a funcionario se dará cuenta a la Junta de Personal y será preceptivo su informe, para lo que dispondrá de diez días hábiles para su cumplimentación.

DISPOSICIONES ADICIONALES

D. A. I^a: Fondo para el mantenimiento del poder adquisitivo:

Cuando el IPC se incremente por encima de la previsiones efectuadas por el Gobierno para la actualización de las retribuciones de los funcionarios públicos, la diferencia se abonará en las mismas condiciones de la citada actualización, en una sola paga anual, que tendrá carácter consolidable.

D. A. II^a: La Corporación dotará de un fondo anual de ciento veinticinco mil (125.000) pesetas a la Junta de Personal para los gastos relativos a suscripciones, material legislativo o cualquier otro material que acuerde la misma.»

DISPOSICIONES TRANSITORIAS (ACTUALIZADO POR LA RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO)

PRIMERA

1.- A partir de la fecha de la firma de este Convenio y con efectos retroactivos de 1 de enero de 1.995, se aplicará a cada grupo de funcionarios los niveles mínimos relacionados a continuación.

NIVELES MÍNIMOS DE COMPLEMENTO DE DESTINO

GRUPO	A	24
GRUPO	B	22
GRUPO	C	16
GRUPO	D	14
GRUPO	E	12

2.- Asimismo, a partir de la firma de este Convenio, se producirá un reajuste de los niveles de Complemento de Destino a aplicar a los puestos de trabajo de responsabilidad, conforme al siguiente cuadro.

CARGO Y NIVEL

FUNCIONARIOS DE HABILITACIÓN NACIONAL		30
JEFES DE SERVICIO		28
ADJUNTO JEFE DE SERVICIO:		
	A	26
	B	25
JEFE DE SECCIÓN:		
	A	24
	B	22
JEFE DE NEGOCIADO:		
	C	18
	D	18
JEFE DE GRUPO:		
	C	17
	D	15
JEFE DE SUBALTERNO		14.

SEGUNDA

1.- Si por cualquier circunstancia se impusiera, a algún colectivo o persona obligaciones superiores o inferiores a las que les correspondan, tales condiciones de prestación del servicio serían objeto de negociación específica con la Junta de Personal.

2.- Funcionarios transferidos.- la Corporación se ocupará de negociar con la Comunidad Autónoma, que las transferencias de personal funcionario, vengan dotadas con los beneficios sociales con que contaban mientras estaban al servicio de la Comunidad Autónoma, al objeto de no descompensar las partidas que a tal fin la Corporación destine para los funcionarios. En caso de no ser posible este extremo se compromete la Corporación a aumentar proporcionalmente los beneficios del conjunto de funcionarios en relación directa al número de transferidos y especialmente el Fondo Social de la Junta de Personal.