



GOBIERNO DE CANARIAS

# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS

Año LXXXI

Viernes, 9 de Junio de 2006

Anexo al Número 72

## SUMARIO

### I. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

#### *JEFATURA PROVINCIAL DE TRÁFICO DE LAS PALMAS*

Notificación a C. Gutiérrez y otros .....	3582
Notificación a F. Simón y otros.....	3591

#### *INSTITUTO NACIONAL DE EMPLEO*

Notificación a Janice Diahnan Lagos Pinillos y otros .....	3598
Notificación a Asociación Emp. Hostelera y Turismo Fuerteventura y otros.....	3599

#### *INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL*

Notificación a José C. Guanche Trujillo y otros .....	3603
Notificación a Cayetano García Casañas y otro.....	3603
Notificación a José Miguel Hernández Araya .....	3604

#### *TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL*

Notificación a Mahtani Bhagwandas Praka y otros .....	3605
Notificación a Javier Hernández Rodríguez y otros.....	3606
Notificación a Juan Manuel García Vega.....	3623
Notificación de Subasta Pública de bienes muebles a S'Grueltran, S.L. ....	3623
Notificación de embargo de bienes inmuebles a Ildfonso Bernal Galán.....	3625
Notificación a Alberto Oliverio León Cordero y otros .....	3627
Notificación a Ausina Juan Enrique y otros.....	3630
Notificación a Ndoye Dawiou y otros.....	3639
Notificación a Juan Rodríguez Rodríguez .....	3648

### II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

#### *CONSEJERÍA DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES*

Revisión Salarial del Convenio Colectivo de la empresa Aguas de Teror, S.A. ....	3649
Revisión Salarial del Convenio Colectivo del Sector Comercio y Manufactura del Vidrio Plano .....	3651
Acuerdo del Personal Funcionario y el Ayuntamiento de la Villa de Santa Brígida .....	3653
Acuerdo del Personal Funcionario y el Ayuntamiento de la Villa de Agüimes.....	3671
Acuerdo del Personal Funcionario y el Excmo. Ayuntamiento de Gáldar.....	3674

### III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

#### *EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA*

Notificación a Aricanplástico, S.L. y otros .....	3686
---	------

Las inserciones se solicitarán de la Secretaría General Técnica de la  
Consejería de Presidencia y Justicia mediante oficio

Boletín Oficial de la Provincia de  
Las Palmas

Depósito Legal G.C. 1/1958  
Edita: Secretaría General Técnica  
Consejería de Presidencia y Justicia

Secretaría Territorial  
Edificio de Usos Múltiples I, planta baja  
C/ Profesor Agustín Millares Carló, 22  
Tfno.: (928) 30.67.17. Fax: (928) 30.67.00  
35071 Las Palmas de Gran Canaria

Imprime: Sociedad Laboral Edición Canaria, S.A.  
C/ Doctor Juan de Padilla, 7  
Tfno.: (928) 36.24.11. - (928) 36.23.36  
Correo electrónico: info@boplaspalmas.com  
35002 Las Palmas de Gran Canaria

TARIFAS  
Inserción: 0,81 euros/mm  
de altura  
Suscripción anual: 60,10 euros  
más gastos de franqueo

V.B. EL ALCALDE, Firmado. EL SECRETARIO, Firmado.

8.092

## EDICTO

521

VISTO el texto del “ACUERDO DEL PERSONAL FUNCIONARIO Y EL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE GÁLDAR”, presentado el día 29 de diciembre de 2005.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 36 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, reguladora de los órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, en la redacción dada al mismo por la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva de los funcionarios públicos y en base a lo previsto en los Reales Decretos 661/1984, de 25 de enero y 1033/1984, de 11 de abril, sobre transferencias de funciones a la Comunidad Autónoma de Canarias, esta Dirección General

### ACUERDA

1º.- Depositar el texto del “ACUERDO DEL PERSONAL FUNCIONARIO Y EL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE GÁLDAR” en el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación -SEMAC- de esta Dirección General, quedando inscrito en el Registro de Pactos y Acuerdos de Funcionarios con el nº 1/2006

2º.- Ordenar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, Pedro Tomás Pino Pérez.

### ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA PARA LA RENOVACIÓN MODIFICACIÓN DEL II PACTO ACUERDO DE LOS FUNCIONARIOS DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE GÁLDAR.

En Gáldar, siendo las 17,30 horas del día veinte de Octubre de dos mil cinco, en la Oficina de Personal del Excmo. Ayuntamiento de Gáldar sita en C/ Artemi Semidán nº 15 REUNIDOS:

De una parte, y en representación del Excmo. Ayuntamiento de Gáldar D. José Juan Rodríguez Pérez, Don José Luis Molina Vega, Doña Teresa Sosa Martín, Don Ricardo Reyes Mendoza y Don Juan Andrés Díaz Ramos.

De otra parte y en representación de los Funcionarios del Excmo. Ayuntamiento de Gáldar Don José Antonio Vega Suárez. U.G.T. Don Roque Cardona Arencibia, U.G.T. Don Francisco Pérez Trujillo. U.G.T. Don Pedro Mendoza Vega. CC.OO. Don José Antonio Suárez Rodríguez. CC.OO.

Abierta la reunión a fin de constituir la mesa negociadora, se acuerda como cuestiones previas, por un lado que la Corporación será representada por quien designe, de forma que, con independencia del número de sus representantes, sus votos serán ponderados, equivaliendo siempre a los cinco de dicha parte, y por otro lado, que los acuerdos de la presente sesión tendrán carácter vinculante y formarán parte del propio Pacto Acuerdo.

En este sentido por representantes de la Entidad se aporta Decreto de Alcaldía de fecha 18 de Octubre de 2005 por el que se delega por el Sr. Alcalde las competencias para negociar con los representantes sindicales de los funcionarios de este Ayuntamiento algunas mejoras de su Pacto Acuerdo, en los siguientes Concejales: Don José Juan Rodríguez Pérez, Don José Luis Molina Vega, Doña Teresa Sosa Martín, Don Ricardo Reyes Mendoza y Don Juan Andrés Díaz Ramos.

Asimismo, por los representantes de los funcionarios se aporta acreditación emitida por las correspondientes Secciones Sindicales de UGT y CCOO, siendo dichos representantes los siguientes: José Antonio Vega Suárez. UGT. Roque Cardona Arencibia. UGT. Francisco Pérez Trujillo. UGT. Pedro Mendoza Vega. CCOO. José Antonio Suárez Rodríguez CCOO.

La representación de la Corporación reconoce a los miembros de la Junta de Personal capacidad de negociación y de representación del mismo.

Para una mayor agilización, se acuerda redactar y publicar solamente aquellos artículos del Pacto Acuerdo que sufran modificaciones o que se deroguen.

De común acuerdo se fija el siguiente orden del día:

ÚNICO: Renovación del Pacto Acuerdo de los Funcionarios del Excmo. Ayuntamiento de Gáldar.

Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión a las diecinueve horas treinta minutos en el lugar y fecha al principio indicados.

DOÑA CANDELARIA GUERRA PULIDO, SECRETARIA ACCIDENTAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE GÁLDAR.

CERTIFICO.- Que según el borrador del acta de la sesión ordinaria celebrada por el Ayuntamiento Pleno el día veintisiete de Abril de dos mil seis, entre otros asuntos, se adoptó el siguiente acuerdo, en su parte dispositiva:

“5º.- APROBACIÓN MODIFICACIÓN PACTO-CONVENIO DE LOS FUNCIONARIOS. ACUERDO QUE PROCEDA.

El Sr. Alcalde, Don Manuel Godoy Melián, le cede la palabra a la Sra. Secretaria que da lectura al dictamen de la Comisión Informativa de Gobernación, en el que se contiene la propuesta de acuerdo que se somete a la aprobación del pleno, destacándose en dicha modificación, los siguientes aspectos:

Horas extraordinarias y pluses de la policía así como plus dominical.

Plan de Pensiones.

Póliza de vida.

Subsidio por minusvalía.

Premio a la permanencia.

Vacaciones anuales.

Permisos.

Licencias.

Prestaciones Sociales.

Después de varias intervenciones, el Ayuntamiento Pleno por unanimidad acordó aprobar la modificación del pacto-convenio de los funcionarios.”

Y para que conste, expido la presente de orden y con el visto bueno del Sr. Alcalde en la Ciudad de Gáldar, a ocho de Mayo de dos mil seis. Todo ello a reserva de lo que resulte de la aprobación del acta definitiva, de conformidad con el art. 206 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales.

V.B. EL ALCALDE

LA SECRETARIA

RENOVACIÓN MODIFICACIÓN DEL II PACTO ACUERDO  
DE LOS FUNCIONARIOS DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE GÁLDAR.

Por medio del presente documento de fecha 20/10/2005, los miembros de la Junta de Personal del Excmo. Ayuntamiento de Gáldar, debidamente legitimados por sus respectivas Organizaciones Sindicales (UGT y CCOO), proponen la renovación del actual Pacto Acuerdo de los Funcionarios de este Ayuntamiento con la modificación, única y exclusiva, de los artículos que a continuación se detallan, de tal forma que sus respectivas redacciones quedan como sigue:

ARTÍCULO 2. ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Pacto Acuerdo será de aplicación, con independencia de la fecha en que sea firmado por las partes o el día en que aparezca publicado en el B.O.P., desde el día 01 de enero de 2006 y tendrá vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2007.

ARTÍCULO 3. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

La Comisión de Seguimiento estará constituida de forma paritaria por miembros en representación de la Corporación Municipal y por los representantes legales de los funcionarios/as, a través del Órgano de Representación Sindical del personal funcionario, garantizando la presencia de todos los sindicatos que legalmente tengan derecho, sin que su número exceda de 12 miembros.

La Presidencia la ostentará uno de los representantes del Ayuntamiento y la Secretaría uno de los representantes legales de los funcionarios. Las partes podrán estar asistidas por sus asesores, con voz pero sin voto, con un máximo de dos asesores por cada parte.

La Comisión Paritaria de Seguimiento será concebida como un órgano colegiado, llamado a interpretar, estudiar, debatir e informar cuantos conflictos, dudas, irregularidades y discrepancias puedan suscitarse en la interpretación y aplicación de las normas contenidas en el presente Pacto de aplicación al personal funcionario. Asimismo, le corresponde la interpretación del sentido y alcance de las normas contenidas en el Pacto en los supuestos en que se provoquen dudas o ambigüedades respecto de su aplicación, no pudiendo éstas ser impuestas en ningún caso por el Ayuntamiento de forma unilateral. Los acuerdos que adopte la Comisión Paritaria de Seguimiento –conforme al orden del día se reflejarán en el

acta de cada reunión, que firmarán todas las partes, siéndoles remitida copia de la misma. Los informes y propuestas acordados por la Comisión revestirán carácter vinculante y serán trasladados al Alcalde, entrando en vigor al día siguiente del acuerdo.

La Comisión de Seguimiento se reunirá en sesión ordinaria una vez cada trimestre natural, convocando la reunión con diez días de antelación, y de forma extraordinaria a propuesta de alguna de las partes, en cuyo caso se convocará en el plazo máximo de 48 horas desde la solicitud. En cualquier caso se requerirá para la válida celebración de la sesión, la presencia de al menos seis de sus miembros.

#### ARTÍCULO 6. CONDICIONES MÁS FAVORABLES.

La renovación y entrada en vigor de este Pacto Acuerdo implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente documento, por estimar que, en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los funcionarios. No obstante quedan subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables.

El acuerdo Administración Sindicatos vigente a la entrada en vigor del presente documento –así como cualquier otro que se alcance en el futuro e implique condiciones más beneficiosas respecto de las condiciones de trabajo en la Función Pública, serán de aplicación inmediata en el Ayuntamiento de Gáldar, y aquello que resulte objeto de negociación será pactado con los representantes legales de los funcionarios.

#### ARTÍCULO 11.2. TURNO DE HORARIOS DE LA POLICÍA LOCAL.

a) El horario de la Policía Local será por turnos de ocho horas conforme a los siguientes turnos:

Turno de mañana:

Inicio: 06 horas. Finalización: 14 horas.

Turno de tarde:

Inicio: 14 horas. Finalización: 22 horas.

Turno de noche:

Inicio: 22 horas.

Finalización: 06 horas.

En cada turno se puede disfrutar de una pausa de 30 minutos, debiendo informar previamente al Jefe de Servicio para su conocimiento y efectos.

b) Los turnos se establecerán en cuadrantes mensuales de servicios de semanas completas, iniciándose el cuadrante un lunes y terminando un domingo y habrán de estar expuestos al menos con siete días de antelación a la finalización del último cuadrante.

c) Todos los miembros de la Policía Local que compongan la plantilla figurarán en dicho cuadrante de servicio con un turno asignado. Dicho cuadrante estará firmado y con el sello correspondiente por el funcionario policial encargado de la confección del mismo y por el mando que ostente la Jefatura del Cuerpo.

d) Si una vez expuesto el cuadrante de servicios surgiera la necesidad de incrementar un turno de servicio con miembros de otro turno, se solicitarán voluntarios al menos con cinco días de antelación. Si existiera exceso de voluntarios, se realizará un sorteo. En caso de no haber voluntarios antes de los dos días previos a la realización del servicio se realizará un sorteo entre los miembros del turno a cambiar. Este cambio de turno se compensará, en su caso, con el pago de las horas extraordinarias realizadas.

e) Cada turno de servicio se ajustará inexcusablemente al horario de inicio y finalización establecido en el apartado a) del presente artículo.

f) No obstante, cuando por causas excepcionales del servicio no fuera posible su ajuste al inicio y/o finalización de los horarios de los turnos establecidos, se entenderá el exceso de jornada como horas extraordinarias, compensándose dicho exceso conforme a lo establecido al respecto en el presente Pacto Acuerdo. A tal fin, se cumplimentará por el funcionario un formulario por triplicado con la firma del Jefe de Servicio del turno, donde habrá de figurar el motivo (accidente de tráfico, alteración del orden público, robo, ..., etc.) por el que se produjo el exceso de jornada.

g) Los servicios extraordinarios establecidos en el punto anterior, en ningún caso serán inferiores a una jornada de cuatro horas de servicio

h) Los miembros de la Policía Local podrán cambiar entre si los turnos de trabajo, día por día o por cuadrantes completos, si mediara el consentimiento por escrito de la Jefatura de la Policía Local. Una vez formalizado y autorizado por escrito

el cambio de turno, será responsable de realizarlo, única y exclusivamente, el funcionario que asume el compromiso de venir a prestarlo.

i) Los funcionarios de la Policía Local descansarán al menos dos fines de semana alternos y completos (sábados y domingos) cada mes, debiendo constar así en el cuadrante correspondiente.

j) Entre la terminación de un turno de trabajo realizado por un funcionario de la Policía Local y el comienzo del otro tienen que haber transcurrido al menos dos turnos completos, salvo en el caso de fuerza mayor, urgencias, catástrofes, etc., en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el presente Pacto Acuerdo para los excesos de jornada.

k) Los servicios en zonas de barrios se prestarán preferentemente en pareja, en aras de una mayor seguridad, eficacia y efectividad en la respuesta policial ante la eventualidad que aconteciere.

l) Los servicios en los turnos de noche se realizarán de la siguiente forma:

Una semana, el funcionario de policía trabajará 4 noches y librá 3 noches.

> La siguiente semana trabajará 3 noches y librá 4 noches; y así sucesivamente.

### ARTÍCULO 11.3. HORARIO DE DETERMINADOS SERVICIOS Y HORARIO DE ATENCIÓN AL PÚBLICO.

En aquellos servicios municipales en los que por acuerdo de los funcionarios afectados la jornada laboral dé comienzo con anterioridad a las 08 horas, ésta dará fin en la misma proporción de tiempo con que dio comienzo.

Para los servicios municipales de las dependencias administrativas se establece un horario de atención al público de 08 a 14 horas. En los meses de julio, agosto y septiembre (periodo de jornada de verano) el horario de atención al público será de 08 a 13 horas. Además, en el Registro General de Entrada de la Entidad, el horario de atención al público en las vísperas de festivos será de 08 a 12,45 horas.

En las vísperas de festivo el horario de los servicios municipales será de 08 a 13 horas.

En los meses de julio, agosto y septiembre la jornada se reducirá en una hora.

### ARTÍCULO 12. CALENDARIO LABORAL.

El calendario laboral de aplicación a los funcionarios del Excmo. Ayuntamiento de Gáldar será el que se determine cada año por la Comunidad Autónoma de Canarias, incluidas las fiestas locales propias del término municipal de Gáldar, así como el día 22 de mayo, día de Santa Rita de Casia, Patrona de los funcionarios de Administración Local. En este sentido, cuando el día 22 de mayo, Santa Rita, coincida con sábado o domingo se disfrutará el día anterior o posterior laborable.

El calendario laboral anual, aplicable a todos los servicios municipales, incluida la Policía Local, será pactado con el órgano de representación legal de los funcionarios de acuerdo con lo previsto en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

El personal funcionario que, por específicas peculiaridades de su cometido, deba prestar servicio en los días que como inhábiles vienen recogidos en el calendario laboral será compensado, bien mediante disfrute de permiso retribuido el día o días señalado por el funcionario/a con la conformidad del Jefe de Servicio correspondiente, o bien mediante el abono del salario correspondiente.

### ARTÍCULO 16. VACACIONES ANUALES.

1. Las vacaciones anuales retribuidas del personal funcionario serán de 22 días hábiles al año, pudiéndose disfrutar a elección del funcionario/a de forma fraccionada en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la dirección de cada Departamento u organismo, previa consulta con los representantes legales de los empleados públicos. Asimismo, se tendrá derecho a un día hábil adicional al cumplir los 15 años de servicios, añadiéndose un día hábil más al cumplir los 20, 25 y 30 años de servicios, respectivamente, hasta una total de 26 días hábiles por año natural.

2. A estos efectos no se considerarán como días hábiles los sábados.

3. El funcionario que tenga una jornada normalizada de 40 horas semanales, al cómputo total de los días de vacaciones anuales sumarán 10 días en compensación del 24 y el 31 de diciembre, la jornada de verano y las vísperas de fiestas. Estos días podrán disfrutarse de forma continuada o no, a elección del funcionario, o sustituirse por el importe del salario correspondiente, a razón de noventa y nueve horas (99) a 10 euros cada una.

4. El funcionario que por jubilación cause baja en el Ayuntamiento disfrutará de los días de licencia anual reglamentaria en el cómputo que a continuación se establece:

a) Los que causen baja en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio disfrutarán de 15 días de licencia anual reglamentaria.

b) Los que causen baja a partir del 1 de julio hasta el 31 de diciembre, disfrutarán de 30 días de licencia anual reglamentaria.

5. El plan anual de vacaciones se elaborará antes del día 1 de abril de cada año, excepto en aquellos servicios que por sus específicas peculiaridades no pueda realizarse en esta fecha. Las vacaciones se disfrutarán en los meses de verano, salvo que por el funcionario/a se solicite su disfrute en cualquier otro mes a lo largo del año y las necesidades del servicio, debidamente justificadas y avaladas por el Jefe de Servicio, así lo permitan.

6. Para determinar dentro de un servicio los turnos de vacaciones, se procederá del siguiente modo:

a) Se procurará que la distribución de turnos se efectúe de común acuerdo entre los funcionarios/as de cada departamento y organismo, cumpliendo los criterios que en orden al servicio plantee su Jefatura, salvo en aquellos servicios cuyas necesidades aconsejen otro porcentaje menor.

b) De no llegarse a un acuerdo elegirán turno vacacional en primer lugar los más antiguos, determinando de este modo un sistema rotativo para años sucesivos en cada ejercicio.

c) A las vacaciones no podrá acumularse ningún tipo de permiso o licencia, salvo la licencia por matrimonio y los días de exceso de jornada.

d) Si se modifican dichos periodos vacacionales deberá comunicarse al servicio de personal, al menos con diez días de antelación al disfrute de los mismos.

e) El funcionario/a relacionado con colegios públicos y todo el que desarrolle alguna actividad que tenga relación con la docencia, tales como conservatorio de música, escuelas municipales de teatro, etc., deberá disfrutar la licencia anual reglamentaria, acomodándola en todo caso al calendario laboral que a tal efecto fije para cada ejercicio la Consejería de Educación del Gobierno de Canarias.

7. El periodo vacacional solicitado por el funcionario se entenderá concedido si transcurridos diez días desde su solicitud no se produce contestación por escrito.

8. La enfermedad debidamente acreditada, sobrevenida antes de comenzar o durante las vacaciones anuales, da derecho a un cambio en la determinación del periodo vacacional, pudiéndose disfrutar hasta el primer trimestre del año siguiente.

#### ARTÍCULO 17. PERMISOS.

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

a) Hasta tres días hábiles por fallecimiento o enfermedad grave acreditada del cónyuge o pareja de hecho, padres, hijos y hermanos, susceptibles de ser ampliadas hasta un máximo de siete días hábiles, en relación tanto a la distancia como a las circunstancias personales.

b) Hasta dos días hábiles por fallecimiento o enfermedad grave de abuelos, nietos, tíos, sobrinos, hijos políticos, padres políticos, abuelos del cónyuge o pareja de hecho y cuñados, referidos al día del hecho causante y al siguiente, salvo que éstos fueran días inhábiles, en cuyo caso se disfrutarán a partir del primer día hábil posterior al hecho causante, debiéndose justificar.

c) Cuatro días hábiles por nacimiento o adopción de hijos, empezando a partir del día del hecho causante; si el nacimiento o la adopción coinciden con un sábado o festivo el disfrute de los días señalados se contará a partir del primer día hábil siguiente al del hecho causante.

d) Un día por matrimonio de hijos, padres políticos, nietos, abuelos del cónyuge o pareja de hecho, hermanos y cuñados, que deberá disfrutarse en la fecha de la celebración. Un día por bautizo y primera comunión de hijos, nietos y hermanos. Los permisos relacionados en este apartado serán susceptibles de ampliación a dos días si el acontecimiento tuviera lugar fuera del municipio de Gáldar. Estos permisos podrán disfrutarse cualquiera que sea la confesión religiosa que se profese.

e) Dos días hábiles por traslado acreditado del domicilio habitual, empezando el día del hecho causante.

f) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Asimismo, se tendrá derecho por asistir a juicio por motivos profesionales a los siguientes permisos:

Si tuviese servicio de tarde tendrá el día libre.

Si tuviese servicio la noche anterior al juicio, tendrá la noche libre.

Si tuviese el día libre será compensado con otro día.

Se compensará con la dieta correspondiente, conforme a la legislación vigente, el traslado y asistencia al Juzgado que tenga lugar fuera del término municipal de Gáldar.

g) Los días necesarios para exámenes finales y parciales eliminatorios relativos a estudios relacionados con la promoción

del funcionario en centros oficiales.

h) Durante un máximo de seis días hábiles al año por asuntos particulares.

i) Para la realización de funciones o actividades sindicales en los términos previstos en la normativa vigente al respecto.

j) Quince días anuales para los funcionarios de la Policía Local en compensación de los quince días festivos anuales trabajados. Este permiso podrá disfrutarse de forma continuada o no, a elección del funcionario, en días hábiles retribuidos, o sustituirse por el importe del salario correspondiente a los mismos, a razón de ciento veinte (120) horas a 13,50 euros cada una. Este permiso es independiente, y sin perjuicio de los demás permisos contemplados para el resto del funcionariado del Ayuntamiento de Gáldar, a los que también tendrán derecho los funcionarios de la Policía Local.

k) Comisiones de servicio: durante el tiempo que duren las reuniones de carácter profesional a las que sea enviado en comisión de servicio directamente por su Director de Área y/o Teniente de Alcalde, debiendo abonarse en dicho caso las indemnizaciones en concepto de dietas y gastos de desplazamiento. Estos permisos serán comunicados por el respectivo Jefe de Servicio a la Unidad de Control del Servicio de Personal y serán concedidos automáticamente siempre que la justificación oportuna se adjunte al parte de ausencia.

2. Cuando el funcionario/a por indisposición o enfermedad no pudiera incorporarse al trabajo un día determinado, deberá presentar en el momento de su incorporación la justificación médica correspondiente en el Servicio de Personal. De no hacerlo así, podrá considerarse dicha ausencia como inasistencia al trabajo, deduciéndose la parte proporcional de los haberes correspondientes.

Los permisos y licencias que regula el apartado anterior del presente artículo a excepción del apartado i), en el que se estará a lo dispuesto en su normativa específica se considerarán concedidos si transcurridos diez días desde su solicitud y simultánea presentación en el departamento de personal, no se produce contestación por escrito. No obstante, aquellos días que sean necesarios disfrutarlos en el momento del hecho causante se entenderán concedidos automáticamente y se justificarán posteriormente en el plazo de cinco días contados desde el vencimiento de los mismos.

ARTÍCULO 18. LICENCIAS. Se modifica, única y exclusivamente, el siguiente apartado, quedando su redacción como sigue:

e) LICENCIA POR ESTUDIOS.

e.1) En casos excepcionales podrá concederse licencia para realizar estudios o cursos en materia directamente relacionada con la función pública, previa solicitud presentada en el Registro General con un mínimo de 15 días de antelación, debiendo contar con el informe favorable del Concejal Delegado, Director del Área y/o Jefe del Servicio correspondiente; el Servicio de Personal informará sobre la justificación, variedad de cursos a los que asistió el interesado y la necesidad o no para el servicio que preste el trabajador siendo este informe vinculante para la concesión o no del curso.

e.2) Cuando se trate de cursos de formación, y estos sean realizados en horario de tarde, se le concederá un permiso retribuido al funcionario de las dos últimas horas de su jornada cada día que asista al curso.

No obstante lo anterior, la Policía Local tendrá derecho a asistir a dos cursos de 20 horas en horario laboral, excluido los de tiro policial, en los cuales la Corporación, en combinación con la Academia Canaria de Seguridad, realizará un mínimo de 2 ejercicios de tiro anuales obligatorios.

ARTÍCULO 21. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.

En relación con las situaciones administrativas que correspondan al personal funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Gáldar, se estará a lo dispuesto en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local; en el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local; en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública; en el Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado; en la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria; en la Ley 2/2000, de 17 de julio, de medidas económicas en materia de organización administrativa relativa al personal de la Comunidad Autónoma de Canarias; y demás disposiciones concordantes aplicables en esta materia.

ARTÍCULO 34. COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD Y GRATIFICACIONES.

El complemento de productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario/a desempeña su trabajo. Su concesión y cuantía será establecida por resolución de la Alcaldía ó Concejal Delegado.

Las gratificaciones retribuyen servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal. En ningún caso podrán ser fijas en su cuantía y periódicas en su devengo. La asignación individual al funcionario/a se efectuará por resolución de la Alcaldía con sujeción a los criterios que establezca el Pleno de la Corporación y, en todo caso, el módulo que se establezca

para las mismas se adecuará al precio de las horas extraordinarias, sin perjuicio de que la determinación de las mismas venga justificada o fundamentada por otros factores.

#### ARTÍCULO 35. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada normalizada de trabajo. Éstas no podrán superar las 80 horas anuales, salvo en los supuestos de urgencias, siniestros, eventos festivos en el municipio de Gáldar o fuerza mayor. Su cuantificación será la que figura en el Anexo II del presente Pacto Acuerdo.

La realización de horas extraordinarias fuera de la duración máxima de la jornada normalizada de trabajo, sólo podrá efectuarse previa autorización por escrito del Alcalde-Presidente o Concejal Delegado a instancia de la Jefatura del Servicio correspondiente y su realización será voluntaria tras previa comunicación a todo el personal del servicio afectado, salvo en los supuestos de urgencias, siniestros, eventos festivos en el municipio de Gáldar o fuerza mayor.

No obstante, en aquellos servicios en los que periódicamente se realicen horas extraordinarias se procederá, por parte de la Corporación y el Órgano de Representación Sindical correspondiente, a la revisión de las mismas para la creación de empleo o la acomodación de puestos de trabajo, de manera que se evite la realización de aquellas.

#### ARTÍCULO 36. INDEMNIZACIÓN POR RESIDENCIA.

La indemnización por residencia es un concepto retributivo que grava la insularidad y su cuantificación será la que figure en el anexo I del presente Pacto Acuerdo, en concordancia con lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año para los diferentes grupos de titulación en los que se encuadran los funcionarios.

#### ARTÍCULO 40. QUEBRANTO DE MONEDA.

El Excmo. Ayuntamiento de Gáldar garantizará en todo caso el quebranto de moneda que se produzca en las ventanillas hasta el límite máximo establecido en la póliza de seguros que a tal efecto se contrate y que no deberá ser inferior a 3005,06 euros, siempre que no exista conducta dolosa en la actuación de los funcionarios/as responsables de este servicio.

#### ARTÍCULO 41. SUBSIDIO POR MINUSVÁLIDO O DISMINUIDO FÍSICO.

El Ayuntamiento abonará mensualmente la cantidad que se señala a continuación a los funcionarios que tengan en su unidad familiar a cónyuges o hijos con minusvalía física, psíquica o sensorial, justificándose en la forma que legalmente corresponda, conforme a la siguiente escala y hasta que los mismos tengan su propia autonomía laboral:

Minusvalía de un 33% a un 50%	150,25 euros/mes
Minusvalía de un 51% a un 65%	180,30 euros/mes
Minusvalía superior a un 65%	240,40 euros/mes
Minusvalía psíquica definitiva o permanente	240,40 euros/mes

Estas cantidades son independientes de cualquier otra que por este mismo concepto otorgue cualquier otro organismo público. No obstante, la presente ayuda no le será de aplicación a aquellos familiares que estén desempeñando trabajos retribuidos por cuenta ajena o por cuenta propia.

#### ARTÍCULO 42. PREMIO POR ANTIGÜEDAD.

Se establece un premio por antigüedad en el Ayuntamiento consistente en el disfrute de unos días de permiso retribuido conforme a lo siguiente: cumplidos doce (12) años de servicio en la Corporación se podrá optar por disfrutar de 5 días hábiles de permiso, teniendo derecho asimismo a un día más por año de servicio, siendo estos acumulables.

En caso de que por necesidades del servicio no fuese posible disfrutar del mencionado permiso de una sola vez dentro del mismo año, podrá fraccionarse el mismo dentro del año en que se haya solicitado el permiso.

#### ARTÍCULO 44. PREMIO A LA PERMANENCIA EN LA CORPORACIÓN.

Cuando el funcionario pase a la situación de jubilación o, en su caso, a situación de incapacidad permanente o invalidez, será gratificado con las cantidades que a continuación se señalan como premio a la permanencia en el Ayuntamiento y conforme al tiempo de antigüedad en el mismo:

- De 10 a 20 años en el Ayuntamiento recibirá una gratificación de 3000 euros.
- De 21 a 30 años en el Ayuntamiento recibirá una gratificación de 6000 euros.
- Por más de 30 años en el Ayuntamiento recibirá una gratificación de 9000 euros.

#### ARTÍCULO 46. PRESTACIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.

1. El Ayuntamiento, mediante la contratación de un seguro colectivo, garantizará a sus funcionarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente Pacto Acuerdo, cubrir los siguientes riesgos con las cantidades que igualmente se señalan:

Riesgo	Euros
Incapacidad permanente parcial	12.000 euros
Incapacidad permanente total	20.000 euros
Incapacidad permanente absoluta	30.000 euros
Gran invalidez	30.000 euros
Muerte	15.000 euros
Muerte por accidente laboral o enfermedad profesional	30.000 euros

En este sentido, hasta tanto la Corporación no suscriba la póliza que cubra tales riesgos, ésta asume como propio asegurador los mismos.

2. El Ayuntamiento constituirá, sin coste para los trabajadores, una Plan de Pensiones para el personal funcionario incluido dentro del ámbito de aplicación del presente Pacto Acuerdo equivalente al 1% del salario bruto anual de cada trabajador. Dicho Plan podrá ser compartido por el funcionario que así lo desee, aportando al Plan el porcentaje que estime conveniente, que será descontado de sus retribuciones brutas anuales y que se sumará al 1% aportado por el Ayuntamiento con cargo a sus presupuestos.

#### ARTÍCULO 47. AYUDAS SOCIALES DIVERSAS.

En los presupuestos del Excmo. Ayuntamiento de Gáldar se consignará la cantidad necesaria para la concesión de bolsas de estudio a los hijos de los funcionarios/as y que serán abonadas anualmente en las siguientes cantidades:

Conceptos	Cantidades
Guardería de 3, 4 y 5 años	48 euros
Educación primaria obligatoria	96 euros
Primero y Segundo de la ESO	137 euros
Tercero y Cuarto de la ESO	172 euros
Educación especial	172 euros
1º y 2º de Bachiller; F.P. 3 y módulos de la nueva F.P., Módulo III	206 euros
Estudios universitarios	344 euros

Para disfrutar de estas ayudas será necesario solicitarlo con fecha límite el día treinta (30) de septiembre de cada año, aportando certificación oficial de estar matriculado. Esta ayuda se abonará en el mes de octubre respecto al curso que se inicia ese mismo año. En los supuestos de estudios universitarios se admitirá la presentación de la documentación acreditativa de estar matriculado con posterioridad a la fecha límite mencionada.

En caso de fallecimiento por cualquier causa del funcionario/a se establece una ayuda económica de 1800 euros anuales para los hijos de éste que cursen estudios universitarios, debiendo acreditar la matrícula del curso que inicia y las notas del curso anterior. No se tendrá derecho a dicha ayuda económica si el alumno no aprueba todas las asignaturas de que se compone el año de carrera que cursa.

Las cantidades citadas en el presente artículo serán incrementadas anualmente conforme al aumento que dispone la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año.

Asimismo, la Corporación arbitrará un sistema para el acceso a las instalaciones gestionadas bien directamente por el Ayuntamiento, o bien por organismos dependientes de éste, en la forma que determine la Comisión Negociadora.

En los casos de que los descendientes del funcionario/a, su cónyuge o pareja de hecho, padeciesen algunas de las minusvalías contempladas en el artículo 41 del presente Pacto Acuerdo, la entrada y disfrute de los diferentes servicios que pudiera ofertar el Ayuntamiento a través de las concejalías de Deportes, Cultura, Juventud y Servicios Sociales, u organismos vinculados con éste, será de forma gratuita.

#### ARTÍCULO 48. ASISTENCIA SANITARIA.

Los funcionarios/as del Excmo. Ayuntamiento de Gáldar se acogerán a la asistencia sanitaria que dispensa el Régimen General de la Seguridad Social.

No obstante lo anterior, se efectuará anualmente un reconocimiento médico voluntario a todo el personal funcionario del Ayuntamiento conforme a las peculiaridades de las funciones que desempeña cada funcionario/a, así como cualquier otro reconocimiento o prueba que éste/a solicite.

En todas las dependencias habrá, como mínimo, un botiquín de primeros auxilios debidamente provistos, velando por todo ello el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

#### ARTÍCULO 50. AUXILIO POR LARGA ENFERMEDAD.

En caso de enfermedad común se retribuirá al funcionario con el 100% de sus retribuciones íntegras hasta tres meses por año natural en situación de IT.

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

La enfermedad grave ha de ser diagnosticada por un especialista o por un centro de salud y hospitalario.

#### ARTÍCULO 56. RÉGIMEN DE VESTUARIO.

En lo que respecta a este artículo se estará a lo dispuesto en el Reglamento de Vestuario correspondiente o, en su defecto, en los Anexos III y IV del presente Pacto Acuerdo, en relación con el régimen de vestuario de la Policía Local y Personal funcionario de Oficios (albañiles, carpinteros, fontaneros, pintores, soldadores, mecánicos, electricistas, jardineros, conductores..., etc.), así como cualquier otro personal funcionario que conlleve uniformidad.

En este sentido, el Ayuntamiento viene obligado a facilitar el vestuario, accesorios, equipos de trabajo y medios de protección necesarios para el desempeño de cada una de las específicas funciones del puesto de trabajo del funcionario/a, conforme a la normativa vigente en materia de seguridad y salud laboral.

#### ARTÍCULO 78.

En todo lo no regulado en el presente Pacto Acuerdo se estará a lo dispuesto en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local; en el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales Vigentes en Materia de Régimen Local; en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública; en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, reguladora del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común; Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria; en la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, en lo que a la Policía Local respecta; y demás disposiciones vigentes que sean de aplicación a los funcionarios de Administración Local.

#### ARTÍCULO 79.

En relación a la intimidad del funcionario/a y consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y/o físicas de naturaleza sexual, y que implica la obligada necesidad de sancionar con rigor cualquier conducta que vulnere la mencionada intimidad y/o dignidad del funcionario/a con la graduación de la falta que cada caso requiera, se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente al respecto.

#### ANEXO I. TABLA SALARIAL AÑO 2006.

Los niveles y cantidades que se señalan a continuación están sujetos a negociación cada año antes de la aprobación de los presupuestos municipales, revisándose en ese momento el incremento del IPC al igual que los mismos pudieran ser modificados a más conforme al aumento que estipule el Estado para los funcionarios civiles del Estado, o el que acuerde el Gobierno de Canarias para los funcionarios de esta Comunidad Autónoma, según sea más favorable para los funcionarios de este Ayuntamiento.

TABLA SALARIAL AÑO 2006

Categorías	Niveles			S. Base euros	C. Destino euros	C. Específico euros	Antigüedad euros	Residencia euros
	GR	CD	CE					
Licenciado	A	23	56	1.091,02	540,34	1.099,84	41,93	161,14
Diplomado	B	20	48	925,96	434,82	942,72	33,55	131,70
FP2 o equivalente	C	17	20	690,24	368,18	392,80	25,19	108,59
FP1 o equivalente	D	16	18	564,39	346,03	353,52	16,83	89,50
Certificado Escolar	E	14	12	515,26	301,61	235,68	12,63	79,04
Secretario	A	30	60	1.091,02	958,01	1.178,40	41,93	161,14
Interventor	A	30	60	1.091,02	958,01	1.178,40	41,93	161,14
Tesorero	A	30	60	1.091,02	958,01	1.178,40	41,93	161,14
Jefe de Servicio	A	28	59	1.091,02	823,18	1.158,76	41,93	161,14
Jefe de Sección	B/C	24	50	S/Grupo	576,47	982,00	S/Grupo	S/Grupo
Jefe de Negociado	C/D	22	50	S/Grupo	504,18	982,00	S/Grupo	S/Grupo
Oficial	A	24	50	1.091,02	576,47	982,00	41,93	161,14
Suboficial	B	22	40	925,96	504,18	785,60	33,55	131,70
Sargento	C	20	38	690,24	434,82	746,32	25,19	108,59
Cabo	D	18	37	564,39	390,40	726,68	16,83	89,50
Policía Local	D	16	35	564,39	346,03	687,40	16,83	89,50

## ANEXO II. HORAS EXTRAORDINARIAS Y PLUSES.

## HORAS EXTRAORDINARIAS

GRUPO A.....	19 euros/hora.
GRUPO B.....	18 euros/hora.
GRUPO C.....	17 euros/hora.
GRUPO D.....	16 euros/hora.
GRUPO E.....	15 euros/hora.

PLUS DE NOCTURNIDAD. Se establece como plus de nocturnidad para los miembros de la Policía Local, en función de la categoría que ostente el funcionario/a, el siguiente:

Agente	23 euros
Cabo*	26 euros
Sargento	29 euros
Suboficial	32 euros
Oficial	35 euros

(\*) O agente de la Policía Local que, puntualmente, desempeñe la labor de mando por delegación de la Jefatura de la Policía.

Este plus de nocturnidad, en sus respectivas cantidades, será también de aplicación a cualquier otro funcionario en función del grupo en el que esté encuadrado (A, B, C, D, E) y que, por razones excepcionales y puntuales del servicio prestara, con su plena conformidad, su jornada laboral en horario nocturno. En este sentido, corresponderá por tal concepto al funcionario que esté encuadrado en el grupo E la cantidad de 21 euros.

PLUS DOMINICAL. Asimismo, por jornada completa trabajada en domingo los miembros de la Policía Local percibirán un plus en función de la siguiente escala:

Agente	60 euros c/u
Cabo	65 euros c/u
Sargento	70 euros c/u
Suboficial	75 euros c/u
Oficial	80 euros c/u

Este plus por domingo trabajado, en sus respectivas cantidades, será también de aplicación a cualquier otro funcionario/a en función del grupo en el que esté encuadrado (A, B, C, D, E) y que, por razones excepcionales y puntuales del servicio prestara, con su plena conformidad, su jornada laboral en domingo. En este sentido, corresponderá por tal concepto al funcionario/a que esté encuadrado en el grupo E la cantidad de 60 euros.

PLUS DE TOXICIDAD. Con el mismo carácter se establece un plus por toxicidad por un importe líquido mensual de 120 euros para todo el personal funcionario que por las especificidades de su puesto de trabajo manipulen productos tóxicos y estén expuestos a emanaciones de gases, vapores, olores o radiaciones de la misma naturaleza.

## ANEXO III. VESTUARIO Y ACCESORIOS PARA EL PERSONAL DE LA POLICÍA LOCAL.

DESCRIPCIÓN DE LA PRENDA	CANTIDAD	TIEMPO DE DURACIÓN O ENTREGA
Gorra de plato	1	Anual
Camisa de manga corta	4	Anual
Pantalón de vestir	2	Anual
Zapatos (par)	1	Anual
Calcetines (pares)	4	Anual
Camisa de manga larga	1	Anual
Corbata	1	Tres años
Traba corbata	1	Cinco años
Hombreras (pares)	2	Anual

Emblema brazo Policía Canaria	2	Anual
Emblema brazo P.L. Gáldar	2	Anual
Silbato	1	Anual
Cordón azul trenzado	1	Anual
Cinturón velcro lona doble	1	Anual
Pantalón de faena	2	Anual
Gorro de faena	2	Anual
Cazadora polar	1	Tres años
Chaqueta de gala	1	Seis años
Guantes blancos de gala (par)	1	Cinco años
Anorak	1	Cuatro años
Funda de arma polímero	1	Tres años
Funda de cargados polímero	1	Tres años
Spray de defensa	1	Hasta fecha caduc. o uso
Funda en lona de spray	1	Anual
Grilletes ultimate	1	Hasta deterioro
Funda de grilletes	1	Tres años
Defensa extensible	1	Hasta deterioro
Funda rotativa defensa ext. Polímero	1	Hasta deterioro
Botas faena Magnum Piel (par)	1	Hasta deterioro
Munición arma reglamentaria	200 ud	Anual
Cubre boca azul tela	1	Anual
Cubre boca azul polar	1	Anual
Guantes cuero negro (par)	1	Anual
Carpeta de lona con traba sujeción	1	Anual
Chaleco reflectante	1	Tres años
Juego de polainas y manguitos reflect.	1	Tres años
Cartera porta credencial y placa	1	Tres años
Credencial de identificación profesional	1	Cinco años
Escudo de pecho placa P.L., de goma	2	Anual
Escudo de pecho graduación	2	Anual
Placa Policía Local, de metal	1	Hasta deterioro
Casco de motorista	1	Cinco años
Guantes de motorista (par)	1	Anual
Pasa montañas de tela cerrado	1	Anual
Pasa montañas polar cerrado	1	Anual
Faja motorista	1	Hasta deterioro
Camisa UU.EE manga corta de faena	4	Anual
Camisa UU.EE manga larga de faena	4	Anual
Emblema UU.EE	2	Anual
Pantalón de faena UU.EE	2	Anual

## ANEXO IV. VESTUARIO Y ACCESORIOS PARA EL PERSONAL DE OFICIOS.

DESCRIPCIÓN DE LA PRENDA	CANTIDAD	TIEMPO DE DURACIÓN O ENTREGA
Pantalón de trabajo	2	Anual

Cazadora	1	Anual
Camisas de manga corta	4	Anual
Camisas de manga larga	2	Anual
Botas de agua (par)	1	Hasta deterioro
Botas trabajo diario (par)	1	Hasta deterioro
Botas especiales según oficio (par)	1	Hasta deterioro
Calcetines (pares)	4	Anual
Cinto protector de zona lumbar	1	Hasta deterioro
Protectores de muñecas (par)	1	Hasta deterioro
Protector de ruidos según oficio	1	Hasta deterioro
Mascarilla protectora gases		Las necesarias
Máscara protectora soldadura digital	1	Hasta deterioro
Gafas y máscaras de protección (par)	1	Hasta deterioro
Gafas y máscara para soldadura autóg.	1	Hasta deterioro
Mandil de plomo protector radiaciones	1	Hasta deterioro
Mangas soldador (par)	1	Hasta deterioro
Polainas soldador (par)	1	Hasta deterioro
Pantalón impermeable	1	Hasta deterioro
Casco de protección	1	Hasta deterioro
Cinturón porta herramientas	1	Hasta deterioro
Guantes según oficio (pares)	2	Hasta deterioro
Anorak	1	Hasta deterioro
Chalecos reflectantes (par)	1	Hasta deterioro
Chubasquero	1	Hasta deterioro
Chaquetón impermeable	1	Hasta deterioro

#### ACTA FINAL

Reunidos de una parte en representación del Excmo. Ayuntamiento de Gáldar Don José Juan Rodríguez Pérez, Don José Luis Molina Vega, Doña Teresa Sosa Martín, Don Ricardo Reyes Mendoza y Don Juan Andrés Díaz Ramos y de la otra parte la Junta de Personal del mismo Ayuntamiento, Don José Antonio Vega Suárez, Don Roque Cardona Arencibia, Don Francisco Pérez Trujillo, Don Pedro Mendoza Vega y Don José Antonio Suárez Rodríguez.

#### ACUERDAN

PRIMERO. Que habiendo llegado a un acuerdo sobre el texto final a modificar en el Pacto Acuerdo de los Funcionarios del Excmo. Ayuntamiento de Gáldar, el mismo tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2007.

SEGUNDO. Que el mismo entrará en vigor el día 1 de enero de 2006, con independencia de su publicación y su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 2007, quedando prorrogada hasta alcanzar un nuevo acuerdo.

TERCERO. Que la Comisión de Seguimiento quedará facultada para la cumplimentación del mismo y, en su caso, el desarrollo.

Y en prueba de conformidad firman la presente las partes, siendo las 10,30 horas del día veinte de Abril de dos mil seis.



Consejo Consultivo de Canarias

## D I C T A M E N 2 0 / 2 0 1 6

(Pleno)

La Laguna, a 19 de enero de 2016.

Dictamen solicitado por el Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Gáldar en relación con la *Propuesta de Resolución del procedimiento de revisión de oficio del Acuerdo del Pleno del Ayuntamiento, de 6 de junio de 1998, por el que se aprobó el Pacto-Convenio de los funcionarios, en cuanto se refiere a los arts. 10, 15, 18 [apartados b) y f), y último párrafo], 57 (apartado 2, párrafo 1º y apartado 5) y 62 (párrafo 2º) de dicho Pacto; así como del Acuerdo plenario, de 27 de abril de 2006, por el que se aprobó la modificación del citado Pacto-Convenio en cuanto se refiere a los arts. 12 (párrafo 1º), 16 (apartados 1, 3, y 4), 17, 41, 42, 44, 46, 47, 50 y Anexo II (EXP. 518/2015 RO)\*.*

## F U N D A M E N T O S

### I

1. El objeto del presente dictamen, solicitado el 10 de diciembre de 2015 (registro de entrada de 18 de diciembre de 2015) por el Sr. Alcalde del Ayuntamiento de Gáldar, es la Propuesta de Resolución de un procedimiento de revisión de oficio a fin de declarar la nulidad del Acuerdo del Pleno del Ayuntamiento, de 6 de junio de 1998, por el que se aprobó el Pacto-Convenio de los funcionarios, en cuanto se refiere a los arts. 10, 15, 18 [apartados b) y f), y último párrafo], 57 (apartado 2, párrafo 1º y apartado 5) y 62 (párrafo 2º) de dicho Pacto; así como del Acuerdo plenario, de 27 de abril de 2006, por el que se aprobó la modificación del citado Pacto-Convenio en cuanto se refiere a los arts. 12 (párrafo 1º), 16 (apartados 1, 3 y 4), 17, 41, 42, 44, 46, 47, 50 y Anexo II.

La legitimación del Sr. Alcalde para solicitar el dictamen, su carácter preceptivo y la competencia del Consejo para emitirlo resultan de los arts. 11.1.D.b) y 12.3 de la Ley 5/2002, de 3 de junio, del Consejo Consultivo en relación, el primer precepto,

\* Ponente: Sr. Millán Hernández.

con el art. 102.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (LRJAP-PAC). Además, de conformidad con lo previsto en este precepto y en garantía de los principios de legalidad y seguridad jurídica, es preciso que el dictamen sea favorable a la declaración pretendida.

2. El presente expediente trae causa del anterior 379/2012, en relación con el que este Consejo emitió el Dictamen 445/2012, que tenía por objeto revisión de oficio del Acuerdo plenario de 27 de abril de 2006, por el que se aprobó la modificación del Pacto-Convenio de los funcionarios.

La nueva solicitud de dictamen viene dada tras la emisión, el 10 de diciembre de 2015, de nueva Propuesta de Resolución sobre el mismo asunto de referencia, si bien, esta vez, acogiendo las observaciones de nuestro citado dictamen, referido a todas las disposiciones nulas del Pacto-Acuerdo.

La tramitación de este nuevo procedimiento, cuyo inicio se acordó por el Pleno del Ayuntamiento en sesión extraordinaria celebrada el día 19 de octubre de 2015, se debe a que el Acuerdo plenario que aprobó la revisión de oficio fue objeto de sendas impugnaciones, habiendo concluido una de ellas con sentencia firme (Sentencia de la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso Administrativo, con sede en Las Palmas, recurso de apelación 239/2014, notificada el día 7 de octubre de 2015) favorable a los impugnantes al entender que había caducado el procedimiento, a pesar de considerar que es una cuestión controvertida, sin entrar en el fondo.

La otra de las impugnaciones se encuentra en fase de recurso de apelación, habiéndose dictado Sentencia por el Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 5, Procedimiento Abreviado 481/2012, en fecha 17 de junio de 2015, según la cual no ha transcurrido el plazo de tres meses y que por tanto no hay caducidad, además de entrar en otras cuestiones de fondo, desestimando el recurso contencioso administrativo en su integridad. No obstante, dado que la anterior sentencia, firme, declara la caducidad del procedimiento, y esta última, favorable al Ayuntamiento, no es firme, inicia nuevo procedimiento de revisión de oficio, sin perjuicio, no obstante, de que deba estar la Administración a la sentencia que en su día se dicte en vía de apelación.

3. La revisión instada se fundamenta igualmente en el apartado b) del art. 62.1 LRJAP-PAC, al considerar la Administración actuante que se trata de un acto dictado por órgano manifiestamente incompetente por razón de la materia.

## II

1. En cuanto al objeto de la revisión de oficio cuyo procedimiento nos ocupa, como se ha indicado, en este caso, y como consecuencia de las consideraciones hechas en nuestro Dictamen 445/2012, se amplía a fin de declarar la nulidad del Acuerdo del Pleno del Ayuntamiento, de 6 de junio de 1998, por el que se aprobó el Pacto-Convenio de los funcionarios, en cuanto se refiere a los arts. 10, 15, 18 [apartados b) y f), y último párrafo], 57 (apartado 2, párrafo 1º y apartado 5) y 62 (párrafo 2º) de dicho Pacto; así como del Acuerdo plenario, de 27 de abril de 2006, por el que se aprobó la modificación del citado Pacto-Convenio en cuanto se refiere a los arts. 12 (párrafo 1º), 16 (apartados 1, 3 y 4), 17, 41, 42, 44, 46, 47, 50 y Anexo II.

Sin embargo, una vez más, y tal y como se expresó en nuestro anterior dictamen, la Propuesta de Resolución no entra a valorar la nulidad de cada uno de los preceptos cuya nulidad declara, sino que se remite en bloque a nuestro Dictamen 445/2015.

Por tal razón, es preciso ahora, pues en cuanto al fondo del asunto no se han introducido nuevos elementos que alteren el contenido de aquel dictamen, transcribir los términos del mismo en el pormenorizado análisis que, de los preceptos viciados de nulidad, procede.

2. No obstante, con carácter previo, por Resolución del Alcalde, de 10 de diciembre de 2015, se decreta la suspensión del procedimiento revisor entre la remisión del expediente para ser dictaminado por este Consejo Consultivo y la recepción del dictamen, en virtud del art. 42.c) LRJAP-PAC, en aras de evitar una nueva caducidad del procedimiento.

3. Con fecha 19 de octubre de 2015, el Pleno de la Corporación acuerda iniciar el procedimiento de revisión de oficio del citado acuerdo fundamentado en la causa prevista en el apartado b) del art. 62.1 LRJAP-PAC, al considerar que ha sido dictado por órgano manifiestamente incompetente por razón de la materia.

En el expediente constan los informes previos de la Secretaría de la Corporación e informes emitidos por asesor jurídico externo, habiéndose otorgado trámite de audiencia a la Junta de Personal y a los funcionarios municipales, además de haberse procedido a la apertura de un periodo de información pública. Durante el trámite de audiencia concedido se han presentado diversas alegaciones.

Consta finalmente la Propuesta de Resolución, en la que se ha dado respuesta a las alegaciones presentadas y se sostiene la nulidad del acto por la causa esgrimida

en el acuerdo de inicio de este procedimiento revisor, por cuanto las nuevas alegaciones en nada desvirtúan las consideraciones hechas en relación con la nulidad de los preceptos afectados por la misma.

### III

1. Por lo que se refiere al fondo del asunto, la Administración actuante fundamenta la nulidad del Acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de 6 de junio de 1998, por el que se aprobó el Pacto-Convenio de los funcionarios, en cuanto se refiere a los arts. 10, 15, 18 [apartados b) y f), y último párrafo], 57 (apartado 2, párrafo 1º y apartado 5) y 62 (párrafo 2º) de dicho Pacto, así como del Acuerdo plenario, de 27 de abril de 2006, por el que se aprobó la modificación del citado Pacto-Convenio en cuanto se refiere a los arts. 12 (párrafo 1º), 16 (apartados 1, 3 y 4), 17, 41, 42, 44, 46, 47, 50 y Anexo II, en la causa prevista en el art. 62.1.b) LRJAP-PAC, al entender que determinados preceptos incluidos en el Pacto-Convenio de los funcionarios han sido adoptados por órgano manifiestamente incompetente por razón de la materia.

Como ya se expresó en el Dictamen 445/2012, la fecha de adopción de este acuerdo determina que la normativa de aplicación a los efectos de apreciar su nulidad venga constituida por la vigente en aquel momento, singularmente la Ley 9/1987, de 12 de junio, modificada por la Ley 7/1990, de Órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones públicas, así como la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (LRBRL), el Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local (TRRL), aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, y la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (LMRFP), así como la normativa autonómica en la materia que resulte de aplicación.

El art. 35 de la Ley 9/1987 contempla la posibilidad de que las entidades locales y las organizaciones sindicales o sindicatos lleguen a acuerdos o pactos para la determinación de las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos, siempre que los mismos versen sobre el ámbito competencial del órgano administrativo que lo suscriba, en este caso el Pleno corporativo, cuyas competencias en la materia se concretan en el art. 22.2.i) LRBRL, y cuya regulación, prevista en el Título VII de la misma ley así como en el Texto Refundido, hace salvaguarda y remisión a la legislación básica del Estado en la materia. Los acuerdos entre Administraciones Públicas y organizaciones sindicales de ámbito funcional nacen así, como ya se

expresó en el Dictamen de este Consejo 82/1998, intrínsecamente limitados, desde el momento en que deben circunscribirse al ámbito de competencias de la Administración firmante, en este caso, la local. Desde esta perspectiva, la adopción de acuerdos por parte de la Administración Local en relación con materias sobre las que carece de competencias incurriría en nulidad de pleno Derecho por la causa prevista en el art. 62.1.b) LRJAP-PAC, tal como sostiene la Administración actuante.

Para alcanzar tal conclusión es preciso partir del análisis de los preceptos cuya nulidad se pretende. A estos efectos, resulta preciso tener en cuenta que para las Corporaciones locales el ámbito competencial y las limitaciones anejas se encuentran previstos, fundamentalmente, en el art. 129 TRRL, además de los preceptos básicos contenidos en la Ley 7/1985 y en la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública, en modo alguno susceptibles de alteración por vía convencional.

Así, es el Gobierno de la Nación el que establece los límites máximos y mínimos de las retribuciones complementarias [art. 129.1.a) TRRL], aunque su efectiva fijación corresponde a la Corporación [art. 22.2.i) LRBRL]; los de los gastos de personal, sin perjuicio de los que se establezcan en las Leyes Generales de Presupuestos; y las normas básicas de la carrera administrativa. Al Ministro competente en Administraciones Públicas le corresponde la fijación de las normas de confección de las RPT de las entidades locales y las competencias que el art. 129.2.b) TRRL le atribuye en relación con los funcionarios con habilitación de carácter nacional. Y a las Corporaciones locales, las que se mencionan en el art. 29.3 TRRL, que precisa que los acuerdos corporativos “que versen sobre tales materias” deberán ser comunicados al Estado y a la respectiva Comunidad Autónoma, sin perjuicio del deber general de comunicación de acuerdos. Deber que se complementa, cuando se trata de negociar condiciones de trabajo, con el que resulta del art. 36 de la Ley 9/1987 que impone, como se dijo, además de la publicación en Boletín Oficial, su remisión a la “Oficina pública a que hace referencia la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto” (art. 4).

2. Procede, en consecuencia, analizar los preceptos afectados, para lo que trascribimos aquí las consideraciones efectuadas al respecto en nuestro Dictamen 445/2012:

“- Artículos 10 y 15.

Estos preceptos se refieren a la jornada de trabajo. El artículo 94 LRBRL, de carácter básico, establece que la jornada de trabajo de los funcionarios de la Administración local

será, en cómputo anual, la misma que se fije para los funcionarios de la Administración Civil del Estado, resultándoles de aplicación las mismas normas sobre equivalencia y reducción de jornadas.

Por ello, la reducción de jornada de los funcionarios locales, que es lo que prevén estos preceptos, debe acomodarse a lo que se prevea para los funcionarios estatales, careciendo por consiguiente la Corporación Local de competencia para fijar un régimen diferente.

**- Artículo 12, párrafo primero.**

Este precepto añade un día adicional festivo al calendario laboral, lo que contraviene lo previsto en el artículo 48.7 LRJAP-PAC, sin que el Pleno corporativo ostente competencia para fijar fiestas laborales. Como se indica en el expediente, un precepto similar contenido en el convenio colectivo del Personal laboral del mismo Ayuntamiento ha sido declarado nulo por Sentencia del Juzgado de lo Social de Gáldar de 29 de marzo de 2010, confirmada por STSJC de 28 de julio de 2011.

**- Artículo 16.1, 3 y 4.**

Estos apartados del artículo 16 conceden diversos días de vacaciones a los funcionarios adicionales a los fijados por la normativa de aplicación (por años de servicio, por compensación por trabajar en vísperas de fiestas, jornada de verano y el 24 y 31 de diciembre y en función de la fecha de jubilación).

Como hemos señalado en nuestro Dictamen 82/1998, estos preceptos vulneran lo previsto en el artículo 45.2.g) LFPC, sin que la Corporación Local tenga atribuidas competencias para fijar el régimen de las vacaciones de su funcionarios, sino que viene establecido por la legislación autonómica y, supletoriamente, por la estatal (artículos 142 TRRL).

**- Artículo 17.1 y 42.**

Este artículo se refiere a los permisos de los que pueden disfrutar los funcionarios, incurriendo los apartados a), b), c), d), e), f), j) y k) del artículo 17.1 y el artículo 42 en vulneración del artículo 47 LMRFP. El régimen de permisos de los funcionarios no está atribuido a la autonomía contractual del Ayuntamiento, sino que viene establecido por la legislación autonómica y, supletoriamente, por la estatal, careciendo la Corporación Municipal de competencia para acordarlo con los representantes de aquéllos.

**- Artículo 18.b).**

Este precepto conculca lo dispuesto en el entonces vigente art. 30.3 LMRFP [actual 49.a) EBEP], en relación con el art. 48.4 de la Ley 2/1987 y art. 133 *bis* del Real Decreto-legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, al establecer diecisiete semanas de permiso en lugar de dieciséis, una mejora ampliando la licencia en dos semanas a disfrutar con anterioridad a la fecha prevista para el alumbramiento y una mejora de una semana si se le adelanta el parto y no hubiere

disfrutado de ningún día de descanso anterior al mismo, que se le concederá a posteriori, una vez terminada la licencia por maternidad.

**- Artículo 18.f), último párrafo.**

La Administración municipal carece de competencias para regular la justificación de la ausencia al trabajo por incapacidad temporal, que viene establecida en el Real Decreto 575/1997, de 18 de abril, que modifica determinados aspectos de la gestión y control de la prestación económica de la Seguridad Social por incapacidad temporal, cuyo artículo 2.2 otorga al trabajador un plazo de tres días contados a partir del mismo día de la expedición del parte médico de baja para presentar el mismo.

**- Artículos 41, 44, 46 y 47.**

El artículo 41 concede un subsidio a los funcionarios que tengan en su unidad familiar a cónyuges o hijos con minusvalía física, psíquica o sensorial, cuya cuantía depende del grado de minusvalía del pariente afectado por la misma y que se abona con carácter mensual.

El artículo 44 concede un premio a la permanencia en la Corporación, variable en su cantidad dependiendo del tiempo de permanencia.

El artículo 46 establece como prestaciones sociales complementarias la contratación de un seguro colectivo que cubre los riesgos de incapacidad permanente y muerte, si bien hasta que el mismo no sea efectivamente suscrito es la Corporación la que asume como propio asegurador los mismos. Incluye también la constitución de un plan de pensiones.

Finalmente, el artículo 47, bajo la denominación de ayudas sociales diversas, incluye la concesión de bolsas de estudios para los hijos de los funcionarios, una ayuda económica para los estudiantes universitarios cuyo progenitor funcionario del Ayuntamiento fallezca.

Todos estos preceptos afectan a las retribuciones del personal funcionario, incluyendo conceptos que no encuentran acomodo ni entre las retribuciones básicas ni entre las complementarias que establece el artículo 23 LMRFP.

**- Artículo 50.**

Contraviene la disposición final segunda de la LRBRL, en cuya virtud los funcionarios públicos de la Administración Local tendrán la misma protección social, en extensión e intensidad, que la que dispense a los funcionarios públicos de la Administración del Estado. Por ello, las retribuciones en caso de incapacidad temporal y su duración vienen reguladas por la ley (Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y sus normas de desarrollo), sin que pueda quedar alterada por acuerdo negocial alguno (SSTS de 30 de octubre de 1994 y 4 de diciembre de 1995).

**- Artículos 57.2, párrafo primero, 57.5 y 62, párrafo segundo.**

Estos preceptos se refieren al crédito de horas mensuales dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo, del que pueden disponer los miembros de la Junta de Personal y Delegado Sindical. La horas concedidas vulneran lo previsto en el artículo 11.d) de la Ley 9/1987 [actual artículo 41.1.d) EBEP], pues se exceden de las legalmente previstas. Para el crédito de horas mensuales dentro de la jornada de trabajo y, retribuidas como de trabajo efectivo, habrá de respetarse la escala establecida legalmente en función del número de funcionarios y no puede ser modificado o incrementado por la vía de la negociación.

**- Anexo II.**

El Anexo II contempla una serie de retribuciones complementarias sobre las que la Corporación carece de competencias (art. 93 LRBRL). De conformidad con el apartado 2 de este precepto tales retribuciones han de atender a la estructura y criterios de valoración objetiva de las del resto de los funcionarios públicos y su cuantía global será fijada por el Pleno de la Corporación dentro de los límites máximos y mínimos que se señalen por el Estado. Por consiguiente, la competencia municipal se limita a la determinación, dentro de los límites señalados, de su cuantía global, sin que se extienda a la fijación de nuevas retribuciones o a su establecimiento en términos distintos a los fijados por el Estado”.

Se concluye de todo lo expuesto que el Acuerdo plenario de 6 de junio de 1998, por el que se aprobó el Pacto-Convenio de los funcionarios, y su posterior modificación por Acuerdo plenario, de 27 de abril de 2006, incurre en la causa de nulidad prevista en el art. 62.1.b) LRJAP-PAC en lo que se refiere a la aprobación de los citados artículos, al resultar manifiestamente incompetente por razón de la materia. En este sentido, como indica la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias de 29 de mayo de 2008, citada, entre otras, el Ayuntamiento no puede transigir sobre cuestiones excluidas de la negociación, pues el régimen estatutario básico de todos los funcionarios públicos establecido en la ley resulta indisponible para la Corporación Local, por lo que los acuerdos adoptados resultan nulos al haber sido dictados por órgano manifiestamente incompetente.

3. Se plantea por algunos interesados en sus alegaciones la eventual aplicación en este caso de los límites que a la revisión de oficio contempla el art. 106 LRJAP-PAC, sin que la Propuesta de Resolución las haya considerado de modo alguno. Ha de recordarse en este punto que el art. 89.1 LRJAP-PAC dispone que “la resolución que ponga fin al procedimiento decidirá todas las cuestiones planteadas por el interesado y aquellas otras derivadas del mismo”, y así deberá hacerse por la resolución definitiva que en su caso se adopte, valorando el concurso de las citadas circunstancias, siendo en este caso aplicable la doctrina de este Consejo Consultivo respecto de la aplicabilidad de los límites a la revisión de oficio del art. 106 LRJAP-

PAC es que los mismos «deben interpretarse restrictivamente a fin de impedir que se conviertan en un “portillo de escape a las consecuencias de la nulidad” (STS de 23 de enero de 2009 y Dictamen del Consejo de Estado 245/2010, de 12 de mayo), lo que obliga a ponderar caso por caso su aplicación (...)».

## C O N C L U S I Ó N

La Propuesta de Resolución se considera conforme a Derecho, por lo que se dictamina favorablemente la revisión de oficio instada respecto del Acuerdo del Pleno del Ayuntamiento, de 6 de junio de 1998, por el que se aprobó el Pacto- Convenio de los funcionarios, en cuanto se refiere a los arts. 10, 15, 18 [apartados b) y f), y último párrafo], 57 (apartado 2, párrafo 1º y apartado 5) y 62 (párrafo 2º) de dicho Pacto; así como del Acuerdo plenario, de 27 de abril de 2006, por el que se aprobó la modificación del citado Pacto-Convenio en cuanto se refiere a los arts. 12 (párrafo 1º), 16 (apartados 1, 3 y 4), 17, 41, 42, 44, 46, 47, 50 y Anexo II.