



AYUNTAMIENTO DE TEROR
www.teror.es

**ACTA DE LA SESIÓN, ORDINARIA, CELEBRADA, POR EL PLENO, DEL
ILTRE. AYUNTAMIENTO DE TEROR, EL 10 DE FEBRERO DE 2022.**

En la Villa de Teror, a diez de Febrero de dos mil veintidós, siendo las dieciocho horas, se reunieron, en el Salón de Sesiones, de este Ayuntamiento, bajo la Presidencia del Sr. Alcalde-Presidente, Don Sergio Nuez Ramos, los Sres. Concejales que, a continuación, se relacionan, con la asistencia del Sr. Secretario General, Don Rafael Lezcano Pérez.

Los asuntos tratados se expondrán una vez reflejada la relación de asistentes a la sesión.

PRESIDENTE:

Don Sergio Nuez Ramos.

MIEMBROS CORPORATIVOS PRESENTES:

Don Gonzalo Rosario Ramos.
Doña Laura Quintana Rodríguez.
Doña María Sabina Estévez Sánchez.
Don Rubén Dionisio Cárdenes Rosario.
Doña Minerva María del Carmen Batista Cabrera.
Don Henoc del Cristo Acosta Santana.
Doña Mónica Nuez Ramos.
Doña Angharad Quintana Ramos.
Doña María Isabel Guerra Sánchez.
Don José Juan Navarro Santana.
Doña María Magdalena Rodríguez Cabrera.
Don Cristo Alberto Marrero Quevedo.
Don Francisco Carlos López Peña.
Don Antonio Juan Rodríguez Batista.

MIEMBROS CORPORATIVOS AUSENTES.-

Don Manuel Jesús Farias Barrios.
Don Juan Jesús Quintana Rivero.

... / ...

ORDEN DEL DÍA

- 1.- Lectura y aprobación, si procede, de los borradores de las actas de las sesiones anteriores.
- 2.- Dación de cuenta de los Decretos, de la Alcaldía-Presidencia, de los últimos dos meses.
- 3.- Asuntos de la Alcaldía-Presidencia.
- 4.- Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Teror. Acuerdo que proceda.
- 5.- Moción para la simplificación del registro de pequeñas bodegas e industrias agrarias.
- 6.- Asuntos de Urgencia.



Cód. Validación: 72W5MDGT4NQRCDLQHGWZZJQSY | Verificación: <https://teror.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 73

7.- Ruegos y Preguntas.

.../...

PRIMERO.- LECTURA Y APROBACIÓN, SI PROCEDE, DE LOS BORRADORES DE LAS ACTAS DE LAS SESIONES ANTERIORES.-

El Pleno, del Ayuntamiento, toma conocimiento de los borradores correspondientes a las Actas, de las sesiones plenarias, que, a continuación, se detallan:

- Pleno Ordinario, de fecha 9 de Diciembre de 2021.
- Pleno Extraordinario, de fecha 27 de Diciembre de 2021.
- Pleno Extraordinario, de fecha 29 de Diciembre de 2021.

A continuación, el Edil, No Adscrito, Don Antonio Juan Rodríguez Batista, y el representante de Podemos, Don Francisco Carlos López Peña, señalan que no tienen nada que objetar a las Actas.

La Portavoz, de Nueva Canarias, Doña Isabel Guerra, señala que, en el Acta del Pleno, de la sesión ordinaria anterior, de fecha 14 de Octubre de 2021, se solicitó el Informe, del Estudio de Mercado, que le encargaron al Sr. Javier Hernández Stromberg, para conocer el valor, del rescate, de una licencia, de taxi y no les han dado la información. Si no les llega esta semana, lo enviarán al Comisionado de la Transparencia.

Finalmente, el Pleno del Ayuntamiento, por unanimidad, aprobó las Actas, anteriormente citadas.

SEGUNDO.- DACIÓN DE CUENTA DE LOS DECRETOS, DE LA ALCALDÍA-PRESIDENCIA, DE LOS DOS ÚLTIMOS MESES.

El Pleno, del Ayuntamiento, toma conocimiento de los Decretos, de la Alcaldía-Presidencia, dictados, entre los días 3 de Diciembre de 2021 y 7 de Febrero de 2022, ambos inclusive, los cuales han estado a disposición, de los Sres. Concejales, desde el día de la convocatoria, de la presente sesión plenaria.

A) El Edil, No Adscrito, Don Antonio Juan Rodríguez Batista, hace referencia a los siguientes Decretos:

- Decreto, de levantamiento del reparo, por facturas, cuyo importe asciende a la cantidad de 142.654,29 euros. La Intervención Municipal, a través de su Informe desfavorable, de fecha 9 de Diciembre de 2021, vuelve a señalar que no se ha seguido el procedimiento establecido legalmente, según establece el Artículo 216 y siguientes de la Ley de las Haciendas Locales.





AYUNTAMIENTO DE TEROR
www.teror.es

Entiende que pueden surgir imprevistos, como la compra de agua de los pozos, pero no entiende el gasto, en diversas comidas, o la estancia, de la Sra. Alcaldesa, de Candelaria, en un hotel de Las Palmas, con motivo de las Fiestas del Pino, por importe de 254 euros.

B) El Sr. Portavoz de Podemos, Don Francisco Carlos López Peña, hace referencia a lo siguiente:

- Solicita una copia del Decreto, de levantamiento del reparo, anteriormente mencionado.
- Decreto de pago, por la organización, producción y desarrollo de la experiencia “Promoción Turística Los Misterios del Barranco 2021”, por importe de 15.782,50 euros, a la empresa Producciones y Comunicación, S.L. Solicita copia del expediente administrativo.

El Sr. Alcalde, Don Sergio Nuez Ramos, le indica que le hará llegar la información.

C) La Sra. Portavoz, del Grupo de Nueva Canarias, Doña Isabel Guerra, hace referencia a los siguientes Decretos:

- Solicita información, por escrito, sobre el viaje, del Sr. Ayraldo Montesdeoca Santana, a los Premios de la Juventud, en Madrid. Parece que mezcla el cargo de Secretario, de las Juventudes, del Partido Socialista, con su actividad de asesor, en el Ayuntamiento.
- Solicita copia, de los Informes, de la Intervención Municipal, sobre los Decretos, de levantamiento de reparos, de fecha 14 de Diciembre de 2021, por importe de 142.654,29 euros, y de fecha 28 de Diciembre de 2021, por importe de 79.972,87 euros. Anteriormente, habían solicitado, a través de la sede electrónica, el Decreto, de levantamiento del reparo, por facturas cuyo importe ascendía a la cantidad de 254.007 euros. Además, solicita los nombres, de los concejales, que han dado las órdenes de realizar varios contratos fuera de la legalidad vigente.
- Solicita información sobre el criterio que se utiliza para pagar las horas extraordinarias de los trabajadores.

TERCERO.- ASUNTOS DE LA ALCALDÍA-PRESIDENCIA.-

El Sr. Alcalde, Don Sergio Nuez Ramos, señala que, durante estos dos meses, ha realizado las siguientes actividades:

- Reuniones con los diferentes Alcaldes.
- Reuniones con los vecinos.



Cód. Validación: 7ZV5MDGT4NQRCDLQHGWZJQSY | Verificación: <https://teror.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 3 de 13



- Actos de la Navidad.
- Reunión con motivo de las obras de la Calle Nueva.

CUARTO.- CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE TEROR. ACUERDO QUE PROCEDA.

A) Se da cuenta de la Propuesta de Acuerdo, de la Sra. Concejala Delegada de Recursos Humanos, Doña Mónica Nuez Ramos, de fecha 2 de Febrero de 2022, cuyo contenido es el siguiente:

“PROPUESTA DE ACUERDO

En la Villa de Teror, a 2 de Febrero de 2022.

Vista el acta de negociación del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de la Villa de Teror suscrito entre esta Administración y la representación legal del personal laboral.

Visto los informes emitidos por la Secretaría General y por la Intervención Municipal que obran en el expediente administrativo.

Por todo lo anteriormente expuesto, se somete a la consideración del Pleno Municipal, para su aprobación, el Acuerdo de la Comisión Negociadora de fecha 22 de diciembre de 2021, que recoge el Convenio Colectivo de aplicación al personal laboral del Ilustre Ayuntamiento de la Villa de Teror, y cuyo contenido literal es el siguiente:

PLATAFORMA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE TEROR

ÍNDICE:

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.

- Art. 1.- **Ámbito Personal.**
- Art.2.- **Ámbito Temporal.**
- Art. 3.- **Vinculación Normativa.**
- Art. 4.- **Condiciones más favorables.**
- Art. 5.- **Vinculación a la totalidad.**
- Art 6.- **Comisión paritaria.**

CAPÍTULO II.- CALENDARIO LABORAL, JORNADA, DESCANSOS, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

- Art. 7.- **Calendario Laboral.**
- Art. 8- **Jornada Laboral.**
- Art. 9.- **Tiempo de trabajo efectivo.**
- Art. 10.- **Vacaciones.**
- Art.11.- **Licencias y permisos.**





AYUNTAMIENTO DE TEROR
www.teror.es

- Art.12.- Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

- Art. 13.- Permisos no retribuidos.

- Art. 14.- Excedencia voluntaria.

CAPÍTULO III.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

- Art. 15.- Grupos de Clasificación.

- Art. 16.- Relación de Puestos de Trabajo.

- Art. 17.- Desempeño de funciones de superior grupo.

CAPÍTULO IV.- CONDICIONES ECONÓMICAS.

- Art. 18.- Retribuciones.

- Art. 19.- Nómina Mensual.

- Art. 20.- Antigüedad.

- Art. 21.- Complemento de Productividad.

- Art. 22.- Horas extraordinarias.

- Art. 23.- Complemento de contingencias comunes y profesionales

CAPÍTULO V.- INGRESOS, FORMACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN INTERNA DEL PERSONAL LABORAL.

- Art. 24.- Oferta pública de empleo ordinaria.

- Art. 24.BIS.- Estabilización de empleo (OPEs extraordinarias).

- Art. 25.- Promoción Profesional.

- Art. 26.- Formación y perfeccionamiento profesional.

CAPÍTULO VI. - MEJORAS SOCIALES Y OTRAS PRESTACIONES.

- Art. 27.- Ayuda médico-farmacéutica.

- Art. 28.- Pólizas de seguro.

- Art. 29.- Asistencia jurídica

- Art. 30.- Anticipo reintegrable

- Art. 31. Personas con discapacidad.

- Art. 32. Premio de jubilación y fallecimiento.

CAPÍTULO VII.- VESTUARIO DE TRABAJO.

- Art. 33.- Ropa de trabajo.

CAPÍTULO VIII.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

- Art. 34. Responsabilidad disciplinaria.

- Art. 35. Ejercicio de la potestad disciplinaria.

- Art. 36. Faltas disciplinarias.

- Art. 37. Sanciones.

- Art. 38. Prescripción de las faltas y sanciones.

- Art. 39. Procedimiento disciplinario y medidas provisionales.

CAPÍTULO IX.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

- Art. 40.- Definiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

- Art. 41.- Comité de seguridad y salud.

- Art. 42.- Competencias de los delegados de prevención.



Cód. Validación: 72V5MDGT4NQRCDLQHGWZZJQSY | Verificación: <https://teror.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 5 de 73

- Art. 43.- Convocatoria, competencias y facultades del comité de seguridad y salud en el trabajo.
- Art. 44.- Vigilancia de la salud.

CAPÍTULO X.- DERECHOS SINDICALES.

- Art. 45.- Delegados de Personal.
- Art. 46.- Garantía.
- Art. 47.- Información sindical.
- Art. 48.- Tablón de anuncios.
- Art. 49.- Derechos de los afiliados.
- Art. 50.- Delegados sindicales.
- Art. 51.- Derecho de reunión.
- Art. 52.- Espacio sindical.

--- 0 ---

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO PERSONAL.

El presente Convenio será de aplicación al personal laboral del Ilustre Ayuntamiento de Teror, que se financien con cargo a los Presupuestos Municipales.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TEMPORAL.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 86 y 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el presente Reglamento entrará en vigor a todos los efectos el día siguiente a su aprobación por el Pleno Municipal.

La duración del presente Convenio será de 4 años desde la efectiva aprobación del mismo. En el caso particular de las retribuciones económicas a percibir por el personal laboral, en base a lo estipulado en el artículo 18, éstas tendrán carácter retroactivo a la fecha de aprobación de la próxima Relación de Puestos de Trabajo que se apruebe.

Finalizado el periodo de vigencia establecido en el párrafo anterior, este acuerdo se entenderá prorrogado de año en año, salvo que se produzca denuncia expresa por cualquiera de las partes afectadas con un mes de antelación. Una vez denunciado, igualmente el convenio colectivo se mantendrá en vigor hasta la definitiva aprobación y publicación de un nuevo convenio colectivo.

La denuncia, en su caso, deberá producirse con un mes de antelación a la fecha del término de vigencia señalada, o a la de cualquiera de sus eventuales prórrogas, mediante comunicación escrita, que deberá dirigirse a la autoridad laboral y a las restantes partes negociadoras.

ARTÍCULO 3.- VINCULACIÓN NORMATIVA.

1.- En el supuesto de que, por acto de la autoridad gubernativa o laboral, y en su caso, de la jurisdiccional, se impidiese la vigencia del presente convenio o de alguno de sus artículos, el convenio quedaría sin efecto en las partes afectadas y su contenido debería ser renegociado en plazo no superior a 30 días, siendo vinculantes los acuerdos alcanzados por las partes.

2.- Las mejoras que, por disposiciones legal o reglamentaria del estado o de la comunidad autónoma, para sus empleados públicos se establecieran durante la vigencia del presente pacto será de aplicación automática en los términos previstos en las mismas y formarán parte intrínseca del mismo, conforme al principio de norma más favorable o condiciones más beneficiosas, salvo que fueran de aplicación directa por aplicación de los principios de legalidad y de jerarquía normativa.



ARTÍCULO 4.- CONDICIONES MÁS FAVORABLES.

Las condiciones acordadas en el presente texto tendrán carácter de mínimo, quedando subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables, respetándose las condiciones laborales salariales más favorables que vinieran disfrutando los trabajadores a título personal.

ARTÍCULO 5.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de aplicación serán consideradas globalmente.

ARTÍCULO 6.- COMISIÓN PARITARIA.

1) La comisión paritaria estará compuesta por un máximo de cinco representantes de cada una de las partes, esto es, el comité de empresa y el ente local, pudiendo disponerse hasta un mínimo de dos representantes de cada una de las partes.

2) Ambas partes negociadoras, acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio, y el desarrollo de las relaciones laborales dentro del ente local.

Esta comisión queda constituida como un órgano de solución extrajudicial de conflictos, atribuyéndosele la intervención previa obligatoria con carácter vinculante para la solución de todo tipo de discrepancias sobre el presente Convenio Colectivo, con el alcance que permiten los artículos 82.2 y 85.3 e) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y a cuya decisión es obligatorio someterse antes de acudir a la vía jurisdiccional.

3) Serán presidente y secretario, dos miembros de la Comisión que serán nombrados para cada reunión, ejerciendo funciones hasta la reunión siguiente. El cargo recaerá una vez en la representación de los trabajadores y la siguiente en la representación del ente local. El representante que actúe como secretario en una sesión, será presidente en la siguiente.

La comisión paritaria, se reunirá previa convocatoria formal escrita de las partes, con el objeto de interpretar las cuestiones planteadas en la aplicación del convenio. Podrá utilizar los servicios de asesores, que tendrán voz, pero no voto, y que serán designados libremente por cada una de las partes, sin que su número pueda superar al de un miembro de cada representación sindical.

4) Serán funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio Colectivo.
- b) Conciliación en aquellos problemas o cuestiones que les sean sometidos por las partes.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) La solución de las discrepancias en los procedimientos de descuelgue o inaplicación del presente Convenio Colectivo, para lo cual dispondrá para resolverlas de un plazo máximo de siete días hábiles, conforme a lo establecido en el artículo 82.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- e) Todas aquellas otras que de mutuo acuerdo, les sean conferidas por las partes.

5) La Comisión intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este campo sin solución, proceder en su consecuencia, comprometiéndose a cumplir los interesados lo pactado por esta Comisión Paritaria, sin perjuicio a recurrir a los organismos oficiales o autoridades laborales, concretamente al Tribunal Laboral Canario.





AYUNTAMIENTO DE TEROR
www.teror.es

6) La Comisión Paritaria actuará a instancia de las partes, adoptándose sus acuerdos por mayoría simple de cada una de las partes integrantes. Habrá quórum cuando esté presente la mayoría simple de cada una de las partes integradas en la Comisión.

7) La Comisión se reunirá tantas veces como cualquiera de las partes lo solicite, y en ningún caso, más de una vez cada mes, excepto en situaciones que, por su importancia, fuera preciso reunirse en un período de tiempo inferior. Las reuniones se celebrarán en un plazo máximo de 15 días a partir de que cualquiera de las partes lo solicite, salvo en el supuesto de someterse discrepancias en la aplicación del Convenio, en cuyo caso deberá reunirse y resolver en un plazo de siete días hábiles, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

CAPÍTULO II CALENDARIO LABORAL, JORNADA, DESCANSOS, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

ARTÍCULO 7.- CALENDARIO LABORAL.

Será el mismo que las autoridades competentes fijen para la Comunidad Autónoma, con las especificaciones de las fiestas de ámbito Nacional, local e insular, además de los días 24 y 31 de diciembre, salvo el personal que, por necesidades del servicio que sea considerado como esencial, deban acudir los referidos días, compensándose por dicha comparecencia.

ARTÍCULO 8.- JORNADA LABORAL.

A partir de la firma del presente Convenio, la jornada laboral será de 35 horas semanales de trabajo, en jornada continua de lunes a viernes como prestación básica, o su equivalente en cómputo anual. Como consecuencia de lo anterior, la jornada laboral en cómputo anual será de 1532 horas.

Atendiendo a las especificidades concretas de los denominados servicios de oficio (jardinería, transporte, mantenimiento, obras...), el horario de trabajo será de 07:15 a 14:15, con un margen de tolerancia, y de manera extraordinaria, de entrada y salida de 15 minutos, penalizándose en los conceptos retributivos el incumplimiento del margen establecido, salvo que el/la trabajador/a opte por compensar dicho incumplimiento de su bolsa de horas extras.

En aquellos grupos profesionales que, por características del puesto de trabajo presten servicios de lunes a domingo, el horario será el que de común acuerdo pacten las partes, debiendo ser comunicado y justificado al departamento de RRHH por parte del jefe jerárquico y los trabajadores, siempre y cuando no se vea perjudicado el servicio y se cumpla con la jornada de 35 horas semanales, debiendo garantizarse que se cumplen con los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley, y estableciéndose que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, deberá mediar, como mínimo, 12 horas. Al trabajador/a se le facilitará un cuadrante de servicios con una antelación mínima de 1 mes, salvo que por necesidades del servicio sea imposible su entrega y se deba preavisar en un plazo que no podrá ser inferior a 3 días a la realización efectiva del trabajo.

El horario de trabajo con carácter general en oficinas y asimilados es de 08:00 a 15:00. El horario a cumplir por los/as trabajadores/as, previa autorización de su superior jerárquico y atendiendo a la posibilidad de flexibilidad horaria, se distribuirá en dos partes:

- a.- Parte fija del horario de 25 horas semanales, en horario de mañana entre las 09:00 y las 14:00 horas.
- b.- Parte variable del horario que cubrirá el tiempo de la jornada no cumplida en la parte fija, hasta alcanzar las 7:00 horas diarias en jornadas de lunes a viernes, y que se distribuirá de la siguiente manera:
 - En horario de mañana, entre las 07:00 y las 09:00.
 - En horario de tarde, entre las 14:00 y las 16:00.





AYUNTAMIENTO DE TEROR
www.teror.es

Jornadas reducidas. Durante los meses de julio, agosto y septiembre, navidad (22 de diciembre a 5 de enero), así como lunes, martes y miércoles de la semana santa, la jornada será reducida en 1 hora. A su vez, el día de la romería del pino, la jornada laboral será de 9:00 a 12:00 horas.

El disfrute de estas jornadas reducidas sólo podrá efectuarse en aquellos casos en que sea compatible con el cumplimiento de la jornada mínima de trabajo efectiva de promedio en cómputo anual.

Teletrabajo. La posibilidad de poder realizar el trabajo bajo la modalidad del teletrabajo será recogida en un Reglamento particular que deberá ser negociado.

ARTÍCULO 9.- TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO.

Se entiende que el tiempo necesario para recoger, ordenar o guardar las ropas, materiales y demás útiles de trabajo, es tiempo de trabajo efectivo a efectos de cuantificar el cómputo horario. Dentro del concepto de trabajo efectivo, se entenderán comprendidos en la jornada ordinaria de trabajo los tiempos empleados como pausas reglamentarias, desplazamientos desde su centro habitual de trabajo y otras interrupciones derivadas de normas de seguridad e higiene o de la propia organización del trabajo.

El tiempo empleado en viajes para la realización de trabajos fuera de la jornada será contado como efectivo desde la hora de inicio del mismo hasta la hora de llegada, salvo los periodos que estuvieran sujetos a dietas.

Los puestos de operación en pantallas con más de 3 horas de exposición en las mismas, que fuesen continuadas y no permitiesen pequeñas interrupciones o alternancias con otras tareas, dispondrán de una pausa de 15 minutos en cada periodo de tiempo determinado por el servicio de vigilancia de la salud.

Cada empleado público municipal dispondrá de una pausa de 30 minutos diarios computables como tiempo efectivo de trabajo. Aquellos/as trabajadores/as cuya jornada laboral sea inferior a seis horas, tendrán derecho a una pausa diaria de 15 minutos. La referida pausa no podrá ser ni al principio ni al final de la jornada.

En los servicios cuya secuencia de trabajo sea continuada e impida el abandono del proceso operativo por parte del empleado público, salvo que éste sea relevado momentáneamente, la pausa de 30 minutos podrá adecuarse al negociar el respectivo calendario específico.

Aquel personal que por necesidades del servicio se viera obligado a pernoctar fuera de su domicilio, tendrá derecho a una compensación de descanso que se distribuirá de la siguiente forma:

- 1 día de pernoctación, 4 horas.

Igualmente, el/la trabajador/a tendrá derecho una compensación económica de 25€ por día efectivo que pernocte.

ARTÍCULO 10.- VACACIONES.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de veintidós días laborales, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fuera menor, comprendiéndose su disfrute entre el 1 de enero del año natural en que se solicita, al 31 de enero del año siguiente. A los efectos de lo dispuesto en el presente artículo, no se considerarán como días laborales los sábados, domingos y festivos, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

El personal que su jornada laboral esté sujeta a horarios especiales no contempladas en el párrafo anterior, disfrutará de un periodo de vacaciones de 22 días hábiles, además de los festivos que figuren en el calendario laboral en los que se haya desarrollado una jornada de trabajo.

Se dispondrá hasta un máximo de cuatro días adicionales de vacaciones en función del tiempo de servicios prestados, según la siguiente tabla:



ANTIGÜEDAD	DÍAS ADICIONALES ANUALES
Personal con 15 años de servicio	1 día al año
Personal con 20 años de servicio	2 día al año
Personal con 25 años de servicio	3 día al año
Personal con 30 años de servicio	4 día al año

El programa de vacaciones lo establecerá la Corporación junto con los responsables de los distintos servicios, previa consulta a los representantes de los trabajadores (en función de las solicitudes de los/as trabajadores/as y las necesidades del servicio) y, en todo caso, será de conocimiento del personal antes del día treinta y uno de marzo. De no llegar a un acuerdo, se aplicarán los criterios establecidos en la normativa vigente.

Las vacaciones anuales retribuidas se disfrutarán preferentemente durante el periodo estival de cada año, si bien podrán disfrutarse en otros periodos de tiempos diferentes de forma excepcional, previa petición del interesado y necesidades del servicio.

Aquel/aquella trabajador/a que, teniendo concertadas sus vacaciones, cause baja por contingencias comunes o profesionales antes o durante el disfrute de las mismas, tendrá derecho a la parte proporcional del periodo que reste por disfrutar.

No podrán adicionarse al periodo vacacional, días de asuntos propios. La adición de cualquier otro permiso deberá ser negociada.

El/la trabajador/a que, estando de vacaciones acuerde con la empresa la suspensión de su periodo vacacional en aras a atender un servicio urgente, tendrá derecho a una compensación de dos días de vacaciones por cada día de suspensión siempre y cuando se haya trabajado la jornada completa. En caso de que se trabaje el 50% de la jornada la compensación será de un día. Igualmente, el/la trabajador/a tendrá derecho a una indemnización económica por gastos justificados documentalmente y ocasionados por la suspensión, con un máximo de 150 euros cada año.

ARTÍCULO 11.- LICENCIAS Y PERMISOS.

El personal laboral, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que se indican en los distintos apartados de este punto. Para ello, los permisos retribuidos deberán solicitarse, al menos, con 48 horas de antelación, a excepción de aquellos apartados donde se precise una antelación mayor (lactancia, reducción de jornada por guarda legal, asuntos propios comprendidos entre el 1 y 31 de Enero, etc.), o salvo los casos de urgente necesidad, y no podrán ser disfrutados fuera de la secuencia temporal, salvo los casos de urgente necesidad o cuando así se especifique en el apartado correspondiente, en los que sus causas se produzcan.

Los referidos permisos deberán ser solicitados en el portal horario, haciendo constar la clase de permiso y su duración, aportando la justificación documental pertinente, así como la conformidad del jefe de servicio.

Se recuerdan los grados de consanguinidad o afinidad en la siguiente tabla:

GRADO 1º	Madre/Padre	Suegra/Suegro	Hija/Hijo	Nuera/Yerno
GRADO 2º	Abuela/Abuelo	Hermana/Hermano	Nieta/Nieto	Cuñada/Cuñado

Los permisos retribuidos podrán ser los siguientes:

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Quando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

En caso de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma isla y de cuatro días hábiles cuando sea fuera de la isla, siendo necesaria la justificación

Para lo contemplado en este permiso:

- En los supuestos que por enfermedad grave se produzcan hospitalizaciones de larga duración de los familiares, los días podrán utilizarse seguidos o alternados, según necesidades, justificando siempre la permanencia en el hospital del paciente.

- A los efectos de la justificación, se deberá aportar documento que acredite la relación de parentesco y certificación de ingreso por parte del familiar en el centro hospitalario.

- El permiso de hospitalización no podrá utilizarse más de dos veces al año. Se entenderá por hospitalización el ingreso con pernoctación del familiar en centro hospitalario.

- En el caso de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, debe aportarse justificación médica.

b) Disposición de cuatro días anuales de ausencia por enfermedad, siendo necesaria la presentación de la correspondiente justificación médica.

c) Dos días por traslado de domicilio habitual, con el oportuno justificante (cambio de domicilio, contrato de alquiler, contrato de compraventa...)

d) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.

e) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales, Oposiciones, Concursos y demás procesos de selección de personal de cualquier administración pública durante los días de su celebración, o la noche anterior en el supuesto de trabajo nocturno.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier otra causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

h) Por razones de guarda legal, cuando el/la empleado/a tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el/la empleado/a que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

El empleado, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la administración con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada que precise.





AYUNTAMIENTO DE TEROR
www.teror.es

No obstante, si dos o más trabajadores de un mismo Servicio de la Administración generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el/la empleado/a tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

j) Por deberes públicos y personales de carácter inexcusable, el tiempo necesario, siempre y cuando el mismo no pueda ser realizado fuera del horario de trabajo.

k) Por otros motivos particulares, 6 días anuales por asuntos propios, los cuales no podrán ser acumulativos a las vacaciones anuales retribuidas.

Se establecerá hasta dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. De esta forma, se tendría:

ANTIGÜEDAD	DIAS ASUNTOS PROPIOS
Personal con menos de 6 trienios	6 días al año
Personal con 6 ó 7 trienios	8 días al año
Personal con 8 trienios	9 días al año
Personal con 9 trienios	10 días al año
Personal con 10 trienios	11 días al año
Personal con 11 trienios	12 días al año
Personal con 12 trienios	13 días al año
Personal con 13 trienios	14 días al año
Personal con 14 trienios	15 días al año
Personal con 15 trienios	16 días al año

Dicha licencia podrá ser disfrutada, previa comunicación al responsable de área y siempre y cuando su ausencia no provoque una especial dificultad en el normal desarrollo. Los días de asuntos propios deberán solicitarse con antelación de, al menos, cuarenta y ocho horas, excepto en casos de urgencia acreditada, salvo que se vayan a disfrutar entre el 1 de enero y el 31 de enero, que deberán solicitarse antes del 31 de diciembre. En cualquier caso, las partes procurarán en todo momento que el servicio no quede desatendido.

l) Por razón de matrimonio, el/la trabajador/a tendrá derecho a una licencia de 15 días hábiles de duración. Se computará como primer día, el primer día laboral, en virtud de la solicitud del disfrute realizado por el/la trabajador/a y pudiendo acumularse al periodo vacacional. En lo dispuesto en el presente punto, se equipará al matrimonio las uniones de hecho debidamente registradas ante el órgano competente (ayuntamientos, juzgado...)

m) Por asistencia a juicios en intervenciones generadas en el servicio fuera de la jornada laboral, descanso semanal, incapacidad laboral, asuntos particulares, periodo vacacional o cualquier permiso de carácter retribuido, se compensará a elección del empleado público con un día libre o con la percepción de una retribución por servicios extraordinarios previstas en el artículo 23 del presente convenio, sea cual sea el lugar en que la misma se lleve a cabo.

ARTÍCULO 12.- PERMISOS POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL, POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y PARA LAS VÍCTIMAS DE TERRORISMO Y SUS FAMILIARES DIRECTOS.

a) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción del/de la trabajador/a siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara





AYUNTAMIENTO DE TEROR
www.teror.es

o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante, lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

b) Permiso por lactancia de un hijo menor de doce meses: los empleados/empleadas con un hijo/a menor de 12 meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual del trabajador sujeto al presente convenio, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

c) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del/de la trabajador/a, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.





AYUNTAMIENTO DE TEROR
www.teror.es

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

d) Permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de dieciséis semanas ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en una semana más por cada hijo a partir del segundo, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. El disfrute del permiso será ininterrumpido las primeras 6 semanas.

Igualmente, dicha normativa podrá prever que se autorice, cuando así se solicite previamente, que el inicio del permiso tenga lugar en una fecha posterior a la del nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa antes indicadas, siempre que sea antes de la finalización del correspondiente permiso o de la suspensión del contrato por parto, adopción o acogimiento del otro progenitor, o inmediatamente después de su finalización.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos del trabajador/a, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los/las trabajadores/as que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad, adopción guarda con fines de adopción o acogimiento, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

e) Adaptación horaria durante los meses estivales por cuidado de hijo menor: los/las empleados/as con hijos, descendientes o personas sujetas a su tutela o acogimiento de hasta 12 años de edad, podrán realizar la adaptación horaria de una hora desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre de cada año.





AYUNTAMIENTO DE TEROR
www.teror.es

Este derecho podrá ejercerse también en el año en el que el menor cumpla la edad de 12 años y podrá ejercerse por ambos progenitores, tutores o acogentes en el caso de ser empleados de esta administración pública.

La adaptación horaria se recuperará antes de finalizar el año natural de la solicitud, siendo acordada entre el empleado y su responsable.

En cualquier caso, debe garantizarse que los servicios queden perfectamente cubiertos y que se cumplan estrictamente la jornada y el horario de trabajo, en función de la mejor atención de los ciudadanos.

f) Adaptación horaria para conciliación de la vida personal, laboral y familiar: Con carácter excepcional y previa autorización del responsable y/o concejal del área correspondiente, se podrá conceder, con carácter personal y temporal, la modificación del horario en un máximo de dos horas diarias por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, especialmente en los casos de familias monoparentales, siempre y cuando los interesados acrediten mediante documento fehaciente que la conciliación no se puede realizar dentro del horario flexible recogido en el artículo 8.

La adaptación horaria se recuperará antes de finalizar el año natural de la solicitud, siendo acordada entre el empleado y su responsable.

g) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

h) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el/la trabajador/a tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos de la administración, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el/la trabajador/a tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo Servicio de la Administración, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

i) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los/las trabajadores/as que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de trabajadores/as y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los/las trabajadores/as amenazados/as en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y



Cód. Validación: 72V5MDGT4NQRCDLQHGWZZJQSY | Verificación: <https://teror.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 15 de 73



AYUNTAMIENTO DE TEROR
www.teror.es

Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

ARTÍCULO 13.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

Por asuntos propios podrán concederse licencias sin retribución de una duración acumulada que no podrá exceder de los dos meses cada año, así como que se podrá solicitar reducción de jornada entre 1/5 y 1/2 con la correspondiente reducción de haberes. En caso de que dicho permiso fuera denegado, antes de la resolución definitiva, se dará audiencia al interesado. Los referidos permisos se registrarán de acuerdo con los siguientes criterios:

- La concesión de esta licencia está subordinada a las necesidades del servicio y tendrá la duración que solicite dicho personal. No obstante, la incorporación al centro de trabajo se producirá, en todo caso, en un día laborable de prestación de servicios.
- El tiempo de duración de esta licencia tendrá la consideración de servicios prestados únicamente a efectos de antigüedad y consolidación de grado personal.
- La Administración, mientras dure esta licencia sin retribución mantendrá al personal en alta especial en el régimen de seguridad social que sea de aplicación.
- El personal de nuevo ingreso solo podrá solicitar esta licencia una vez transcurridos dos años desde su contratación. El personal laboral temporal no podrá disfrutar de esta licencia dada la naturaleza de su condición.
- El plazo para el cómputo del año para el disfrute de una nueva licencia por asuntos propios debe comenzar a computarse en el momento en que termine el disfrute de la licencia anterior.
- Una vez agotados los dos meses de duración máxima del permiso, debe transcurrir un mínimo de un año para poder volver a solicitarlo.

ARTÍCULO 14.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

Los/as trabajadores/as con una antigüedad de 12 meses podrán solicitar, conforme a la legislación vigente, la excedencia voluntaria. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido al menos cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

CAPÍTULO III CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

ARTÍCULO 15.- GRUPOS DE CLASIFICACIÓN.

Con la finalidad de homogeneizar los encuadramientos del personal laboral y funcionario del personal del Ayuntamiento de Teror, tras la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) se clasificará al personal laboral en los grupos siguientes, atendiendo a lo previsto en el artículo 76, a la disposición adicional sexta y a la disposición transitoria tercera del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.





AYUNTAMIENTO DE TEROR
www.teror.es

TITULACIÓN ACADÉMICA	GRUPO
Título de doctor, licenciado, ingeniero, arquitecto o título de máster universitario junto al título universitario de grado, o equivalentes	A1
Título de diplomado universitario, ingeniero técnico, arquitecto técnico o título universitario de grado, o equivalentes	A2
Título de bachiller o técnico/a	C1
Título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria, o equivalentes, o experiencia acreditada en el puesto de trabajo	C2
Nivel de formación equivalente a Educación Primaria o Certificado de Escolaridad o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria Obligatoria	E

Para ello, tras la aprobación de la RPT, se incorporará al presente Convenio Colectivo un nuevo Anexo donde se recojan los distintos Grupos de Clasificación de los puestos de trabajo existentes en el Ayuntamiento de Teror para el personal laboral, y en el que se refleje la relación entre los posibles cambios de denominación actual de los puestos de trabajo con los propuestos tras la RPT.

ARTÍCULO 16.- RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

La relación de puestos de trabajo es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación y clasificación de los puestos de trabajo sujetos al presente convenio con las necesidades de los servicios, y en el que se precisa sus características esenciales.

ARTÍCULO 17.- DESEMPEÑO DE FUNCIONES DE SUPERIOR GRUPO.

Los/las trabajadores/as desempeñarán las tareas propias del grupo profesional al que pertenezcan, y las cuales quedarán recogidas en la relación de puestos de trabajo.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el/la trabajador/a podrá reclamar la diferencia salarial correspondiente al grupo desempeñado, siempre en las condiciones y requisitos establecidos en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV.- CONDICIONES ECONÓMICAS.

ARTÍCULO 18.- RETRIBUCIONES.

Atendiendo a que las **retribuciones** del personal al servicio de las entidades locales deben sujetarse a lo dispuesto en la Ley 7/1985, de 2 Abril (Reguladora de las Bases del Régimen Local), y más concretamente a lo establecido en el artículo 103 bis, que señala que las Corporaciones locales aprobarán anualmente la masa salarial del **personal laboral** del sector público local respetando los límites y las condiciones que se establezcan con carácter básico en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Considerando lo anterior y lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y, particularmente, a lo acontecido en el Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de la Administración Local, y siendo un objetivo la equiparación salarial al personal funcionario, se establece el esquema retributivo del personal laboral, que estará formado por la siguiente estructura:

- Retribuciones Básicas:
 - o Sueldo.
 - o Trienios.
 - o Pagas extraordinarias.
- Retribuciones Complementarias:



Cód. Validación: 72V5MDGT4NQRCDLQHGWZZJQSY | Verificación: https://teror.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 17 de 73



AYUNTAMIENTO DE TEROR
www.teror.es

- Complemento de destino
- Complemento específico
- Complemento de Productividad
- Horas Extraordinarias
- Indemnización por Residencia

Las retribuciones económicas a percibir por el personal laboral, serán las definidas en la relación de puestos de trabajo que incluya a dicho personal, debiendo incorporarse en concepto de homologación la Indemnización por Residencia.

En cuanto a la Indemnización por Residencia, las partes acuerdan establecer mediante la comisión paritaria una negociación anual donde se priorice las posibilidades de incrementar la cuantía de esta indemnización conforme a los fondos disponibles del Capítulo 1, hasta conseguir el 100% de la cuantía establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado en un plazo de 5 años a partir de la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo, siempre conforme al cumplimiento de la Ley de Presupuestos Generales del Estado, estableciéndose inicialmente y tras la aprobación de la RPT, al menos un 30% de la misma.

Teniendo en cuenta las limitaciones de la Ley General de presupuesto en vigor, las retribuciones quedan definidas como se especifica en los siguientes artículos:

ARTÍCULO 19.- NÓMINA MENSUAL.

El pago de los conceptos retributivos se hace conforme a lo que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

El abono de la nómina se hará preferentemente los días 28 del mes en curso, estableciéndose como fecha máxima para el ingreso de la nómina, el último día de cada mes. El abono correspondiente al mes de DICIEMBRE se realizará el día 22 de Diciembre de cada año.

ARTÍCULO 20.- ANTIGÜEDAD.

La acumulación de los incrementos por antigüedad que disfruten los trabajadores se regulará por lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

ARTÍCULO 21.- COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD.

El complemento de productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el personal laboral desempeña su trabajo.

El Ayuntamiento de Teror aprobará un Reglamento Regulador de los Criterios Cuantificadores del Complemento de productividad para el personal laboral.

La implantación de este complemento se realizará a partir del 1 de enero de la anualidad siguiente al de la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo.

ARTÍCULO 22.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Tiene la consideración de horas extraordinarias, cada hora de trabajo realizada fuera de la jornada ordinaria de trabajo prevista en el presente convenio, superior por tanto a las 35 horas semanales en cómputo anual, y que estén excepcionalmente motivadas por las necesidades del servicio. Se realizarán siempre a instancia del respectivo responsable del servicio, alcaldía o concejalía delegada.

Las horas extraordinarias realizadas serán registradas a través del sistema de control horario que exista en cada momento.

En cualquier caso, las horas extraordinarias serán voluntarias, excepto en los supuestos de retenes o casos de estricta necesidad (justificando las mismas por la corporación al comité de empresa) que tendrán carácter obligatorio.



Cód. Validación: 72V5MDGT4NQRCDLQHGWZZJQSY | Verificación: <https://teror.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 18 de 73



AYUNTAMIENTO DE TEROR
www.teror.es

El/la trabajador/a optará entre cobrar las horas extraordinarias conforme a las cuantías que se señalan a continuación, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido, que tendrán que disfrutarse dentro de los 4 meses siguientes a su realización:

DENOMINACIÓN DEL PUESTO	HORA NORMAL	HORA FESTIVO Y NOCTURNA	ACTOS FESTIVOS
GESTOR DE RELACIONES INSTITUCIONALES Y COORDINADOR DE PROTOCOLO Y ACTOS OFICIALES	17	21	21
BIBLIOTECARIO/A - ARCHIVERO/A	25	30	30
TECNICO AUXILIAR DE INFORMATICA	17	21	21
LICENCIADO/A PSICOPEDAGOGÍA - ACCION SOCIAL	25	30	30
TRABAJADOR/A SOCIAL - ACCION SOCIAL	21	26	26
TRABAJADOR/A SOCIAL - INTERVENCION FAMILIAR/UNIDADES Y EQUIPOS DE RIESGO	21	26	26
TRABAJADOR/A SOCIAL	21	26	26
LICENCIADO/A EN DERECHO - ACCION SOCIAL	25	30	30
LICENCIADO/A EN PSICOLOGIA - ACCION SOCIAL	25	30	30
EDUCADOR/A - INTERVENCION FAMILIAR/UNIDADES Y EQUIPOS DE RIESGO	21	26	26
EDUCADOR/A SOCIAL	21	26	26
MONITOR/A - CENTRO REHABILITACION PSICOSOCIAL	15	18	20
AUXILIAR CLINICO DE HOGAR	15	18	20
AUXILIAR SANITARIO DE HOGAR	15	18	20
CUIDADOR/A MINUSVALIDOS - ACCION SOCIAL	15	18	20
MONITOR/A - RESPIRO FAMILIAR	15	18	20
MONITOR/A - PISO TUTELADO	15	18	20
TECNICO/A DEPORTIVO	25	30	30
COORDINADOR DEL DEPARTAMENTO DE COMUNICACIÓN Y GABINETE PRENSA	25	30	30
AGENTE EMPLEO Y DESARROLLO ECONÓMICO LOCAL	21	26	26
GESTOR CULTURAL/FESTEJOS	17	21	21
GESTOR/A-MONITOR/A JUVENTUD	17	21	21
GESTOR MONITOR DEPORTIVO	17	21	21
ANIMADOR/A SOCIOCULTURAL - ADMINISTRACION GENERAL DE CULTURA	17	21	21
ANIMADOR/A SOCIOCULTURAL	17	21	21
ANIMADOR/A SOCIOCULTURAL - ACCION SOCIAL	17	21	21
DISEÑADOR GRAFICO - PUBLICISTA ADJUNTO A SERVICIOS DE COMUNICACION	17	21	21
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	15	18	20
GESTOR MERCADILLO - CONSERJE DEPENDENCIAS MUNICIPALES	15	18	20
CONSERJE-TELEFONISTA	15	18	20
CONSERJE VIGILANTE DE INSTALACIONES DEPORTIVAS	15	18	20
INGENIERO/A TECNICO INDUSTRIAL	21	26	26
AUXILIAR ADMINISTRATIVO - OPERADOR ALMACEN Y SERVICIOS MUNICIPALES	15	18	20
ENCARGADO/A GENERAL	21	26	26
OFICIAL ENCARGADO DE LOS SERVICIOS ELECTRICOS	17	21	21
OFICIAL ENCARGADO/A DE LOS SERVICIOS DE ABASTECIMIENTO DE AGUA Y ALCANTARILLADO	17	21	21
CAPATAZ AGRICOLA	17	21	21
OFICIAL 1º FONTANERO - LECTOR/A DE CONTADORES	15	18	20
OFICIAL 1º FONTANERO - LECTOR DE CONTADORES SERVICIO DE AGUA	15	18	20
OFICIAL 1º JARDINERO	15	18	20
OFICIAL 1º FONTANERO	15	18	20
ENCARGADO/A DE MANTENIMIENTO - VIGILANTE DE BIENES CEIP	15	18	20
OFICIAL 1º MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN DE CENTROS E INSTALACIONES EDUCATIVAS	15	18	20
OFICIAL 1º ALBAÑIL	14	17	20
OFICIAL 1º PINTOR	15	18	20
OFICIAL 1º ELECTRICISTA	15	18	20
OFICIAL MECANICO DE VEHICULOS	15	18	20
CONDUCTOR/A 1º	15	18	20
CONDUCTOR -TRACTORISTA	15	18	20
CONDUCTOR/A - DISTRIBUIDOR/A SERVICIO ABASTECIMIENTO DE AGUA	15	18	20
OFICIAL 1º FONTANERO / CONDUCTOR/A - DISTRIBUIDOR/A ABASTECIMIENTO DE AGUA	15	18	20
LECTOR/A DE CONTADORES SERVICIO ABASTECIMIENTO DE AGUA	14	17	20
OFICIAL 2º - PARQUES Y JARDINES	14	17	20
ENCARGADO/A DE ALMACEN - RESPONSABLE DE MAQUINARIA, HERRAMIENTAS, MATERIALES, ETC.	15	18	20
PEON/A	14	17	20
PEON/A SEPULTURERO/A	14	17	20
PEON ELECTRICISTA	14	17	20



En caso de que tras la aprobación de la RPT, hubiese cambios de denominación de los puestos de trabajo, éstos se recogerán en el nuevo Anexo que se incorporará al presente Convenio Colectivo, donde asimismo se reflejen los distintos Grupos de Clasificación de los puestos de trabajo existentes en el Ayuntamiento de Teror para el personal laboral. Este Anexo permitirá relacionar la tabla anterior con la nueva denominación del puesto de trabajo.

Los importes arriba indicados, son importes brutos.

La compensación por la realización de horas o trabajos extraordinarios, salvo que se remuneren económicamente, será para los/las trabajadores/as de todas las dependencias municipales de forma homogénea y en la siguiente forma:

- Hora normal: Número de horas trabajadas por 1,5.
- Hora festiva y nocturna, y en actos festivos: Número de horas trabajadas por 2.

Se entenderá por hora normal extraordinaria la realizada entre el fin de una jornada habitual y la siguiente, excepto las realizadas entre las 22.00 horas y las 06:00 horas, que se considerará hora extraordinaria nocturna.

Se entenderá por hora extraordinaria festiva, la realizada en día festivo, incluyendo sábados y domingos.

Se entenderá por hora extraordinaria en acto festivo la desempeñada durante el transcurso de los siguientes actos festivos organizados por el Ayuntamiento de Teror, siempre y cuando éstos se incluyan en la correspondiente aprobación municipal:

- Actos de las Fiestas del Pino realizados por cualquier Concejalía de este Ayuntamiento que figuren en el programa de las Fiestas, incluso las tareas necesarias para la preparación u organización previa de dichos actos.
- Actos de las Fiestas del Agua realizados por cualquier Concejalía de este Ayuntamiento que figuren en el programa de las Fiestas, incluso las tareas necesarias para la preparación u organización previa de dichos actos.
- Actos de la Concejalía de Festejos realizados en: Carnavales, Semana Santa, Quema del Judas, Fiestas de San José y la Cruz, Día de Canarias, Fiestas del Corazón de Jesús y celebración de alfombras, Fiesta del Rocío, Fiesta de Finaos, Noche del Terror y Fiestas de Navidad (incluso cabalgata de Reyes), incluso las tareas necesarias para la preparación u organización previa de dichos actos.
- Actos de la Concejalía de Fiestas de Barrios que figuren en el programa de las Fiestas (si se dispusiese de dicho programa) y realizados en: Fiestas de El Álamo, Fiestas de El Faro, Fiestas de Arbejales, Fiestas de San Isidro, Fiestas de El Hornillo, Fiestas de EL Palmar, Fiestas del Barrio El Pino, Fiestas de El Hoyo, Fiestas de Lo Blanco, Fiestas de Los Llanos y Fiestas del Barrio del El Rincón, incluso las tareas necesarias para la preparación u organización previa de dichos actos.
- Actos de la Concejalía de Deportes siguientes: Descenso de MTB-DHI Pinito, Aguas de Teror Trail, Cronovilla Aguas de Teror y carrera de obstáculos 1&1, incluso las tareas necesarias para la preparación u organización previa de dichos actos.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 en cómputo anual (desde el 1 de enero al 31 de diciembre), salvo aquellas horas realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias, cuando haya declarada alerta.

Para los/as trabajadores/as que trabajando a jornada completa, por la duración de su contrato, realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

De acuerdo a lo indicado en el artículo 12.4 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3 de dicho Estatuto.



ARTÍCULO 23.- COMPLEMENTO DE CONTINGENCIAS COMUNES Y PROFESIONALES.

Las retribuciones a percibir en caso de contingencias comunes y profesionales serán del 100%, cumpliendo de esta manera con el acuerdo de la mesa general de negociación celebrada el 9 de noviembre de 2018.

CAPÍTULO V.- INGRESOS, FORMACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN INTERNA DEL PERSONAL LABORAL.

ARTÍCULO 24.- OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO ORDINARIA.

1.- La provisión de plazas vacantes se realizará a través de la aprobación y publicación de la Oferta de Empleo Pública Anual, ajustándose a la normativa legal que la regula.

2.- Toda selección de personal, deberá realizarse conforme a dicha oferta, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de concurso, oposición o concurso-oposición, en los que se garantice los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la adecuación y conexión entre el tipo de pruebas a superar y las características y funciones inherentes al puesto de trabajo a cubrir, incluyendo a tal efecto las oportunas pruebas prácticas.

3.- La contratación de interinidad en plaza vacante, se efectuará ordinariamente mediante bolsa de trabajo constituida por las personas que hayan sido seleccionadas como resultado de un concurso público convocado expresamente para acceder a estos grupos profesionales; o bien, mediante el resultado de un proceso selectivo de cobertura definitiva de una plaza, en el que se hayan previsto que las personas que superen los ejercicios de la fase de oposición, pasen a formar parte de una bolsa de trabajo de personal interino para futuras coberturas temporales de plazas vacantes.

4.- En los procedimientos de selección se integrará como vocal a un representante de los trabajadores que reúna los requisitos exigidos en el artículo 4, apartado e) del RD 896/1991, de 7 de junio, designado por el Comité de Empresa.

5.- Para el personal de nuevo ingreso, si se precisa, se establecerán cursos de formación para garantizar una adecuada adaptación a las funciones asignadas a su puesto de trabajo.

Durante este período percibirán el 100% de las retribuciones correspondientes al puesto de trabajo.

6.- Se facilitará la integración social de personas con discapacidad según lo establecido con la normativa vigente.

ARTÍCULO 24.BIS ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO (OPEs extraordinarias).

1.- La estabilización de empleo debe ser una prioridad en este Ayuntamiento dada la alta tasa de temporalidad de empleados públicos de la plantilla de personal laboral. Las partes deciden promover de mutuo acuerdo los correspondientes procesos extraordinarios de estabilización, de cara a cubrir las plazas en propiedad, ocupadas en la actualidad por el personal laboral indefinido no fijo y temporal que ocupan puestos de trabajo de carácter estructural.

Hasta la fecha se ha venido utilizando las contrataciones temporales para dar cobertura a tareas estructurales, lo que provocó el reconocimiento de la relación laboral de los trabajadores contratados temporalmente por este Ayuntamiento. Las consecuencias jurídicas del carácter indefinido de los contratos, según sentencia del Tribunal Supremo de 20 de enero de 1998, entre otras, es que la Administración afectada está obligada a adoptar las medidas necesarias para la provisión regular de las plazas cuyo contenido funcional se encuentre identificado con las funciones desempeñadas por los trabajadores indefinidos o temporales.

Sobre este tipo de procesos, el Tribunal Constitucional en sentencia número 107/2003, de 2 de junio, tiene declarado que "la finalidad de consolidar el empleo temporal no puede considerarse "a priori" constitucionalmente ilegítima, ya que pretende conseguir estabilidad en el empleo para quienes llevan un periodo más o menos prolongado de tiempo desempeñando satisfactoriamente las tareas encomendadas. La previsión de valorar en la fase de concurso los servicios prestados como experiencia previa no puede estimarse pues como una medida desproporcionada, arbitraria o irrazonable con relación a esa finalidad de consolidación de empleo temporal y,





AYUNTAMIENTO DE TEROR
www.teror.es

aunque efectivamente establece una desigualdad, ésta viene impuesta en atención a un interés público legítimo y no responde al propósito de excluir a nadie de la posibilidad efectiva de acceso a la función pública".

2.-Se debe configurar una estructura organizativa municipal en la que el empleo estable sea el principio que la inspire y hacia ese objetivo dirigirán sus ofertas de empleo. Por ello, resulta necesario que desarrollemos los procesos de estabilización, con los marcos legalmente establecidos, para acabar con la precariedad laboral y alta tasa de temporalidad que hay en el Ayuntamiento conforme a lo establecido en los Acuerdos de Mejora del Empleo y Condiciones Laborales, entre la Administración General del Estado y Las Organizaciones Sindicales representativas de los empleados Públicos, CC.OO., UGT y CSIF de 2017 y 2018.

3.-Conforme a lo establecido en los artículos 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, y 19.uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, siendo refrendado por el Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal, por lo que la oferta de empleo público extraordinaria de estabilización incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.

4.-La oferta de empleo público extraordinaria que articule el proceso de estabilización, deberá aprobarse y publicarse en los respectivos diarios oficiales antes de 31 de diciembre de 2021 y la publicación de las convocatorias de los procesos selectivos para la cobertura de las plazas incluidas en la oferta de empleo público deberá producirse antes de 31 de diciembre de 2022, por último la resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar antes de 31 de diciembre de 2024.

5.-La articulación de estos procesos selectivos que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, será objeto de negociación en el ámbito de la Mesa General de Negociación de Empleados Públicos del Ayuntamiento.

6.- Las partes acuerdan, conforme a lo establecido en el RDL 14/2021, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reducción de la Temporalidad en el Empleo Público, en su artículo 2.4, y en concordancia con la modificación de 27 de agosto de 2021 de la Ley de Función Pública Canaria en su artículo 73.3, que el procedimiento selectivo a utilizar en el desarrollo de la oferta extraordinaria de empleo público para la estabilización del personal laboral será el concurso de valoración de méritos.

7.- Las partes acuerdan que las plazas que salgan en la oferta de empleo público extraordinaria de estabilización se corresponderán con el vínculo que tenga en la actualidad el personal laboral que ocupe la plaza.

8.-La convocatoria de estabilización que se publique preverá para aquellas personas que no superen el proceso selectivo, su inclusión en bolsas de interinos específicas o su integración en bolsas ya existentes. En dichas bolsas se integrarán aquellos candidatos que, habiendo participado en el proceso selectivo correspondiente, y no habiendo superado éste, sí hayan obtenido la puntuación que la convocatoria considere suficiente.

ARTÍCULO 25.- PROMOCIÓN PROFESIONAL.

1.- En las respectivas convocatorias, se contemplará la posibilidad de cubrir las plazas vacantes mediante promoción interna. Estas convocatorias se podrán realizar independientemente de las de nuevo ingreso, cuando las circunstancias así lo aconsejen.

2.- Las pruebas selectivas correspondientes, contemplarán los mecanismos necesarios, en cada caso, para instrumentar de una forma justa y eficaz, la posibilidad del ascenso por promoción interna, donde se valorarán los méritos relacionados con el nivel de formación académica, experiencia en el puesto de trabajo y antigüedad.



Cód. Validación: 72V5MDGT4NQRCDLQHGWZZJQSY | Verificación: <https://teror.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 22 de 73

ARTÍCULO 26.- FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL.

La corporación promoverá la realización de cursos y acciones diversas de formación dirigidas a los/las empleados/as municipales.

Para ello, se establecerán convenios con cualquier entidad pública o privada, en la medida en que sea necesario, para satisfacer las necesidades planteadas.

La asistencia a cursos oficiales de formación o perfeccionamiento profesional presenciales organizados por la corporación serán obligatorios y se considerará como de trabajo efectivo, incentivándose en la misma proporción de tiempo en compensación de la jornada, cuando se trate de cursos organizados fuera de la jornada habitual.

Se consignará en los presupuestos del ayuntamiento, los créditos necesarios para la formación y perfeccionamiento del personal.

Los cursos propuestos por el empleado deberán guardar relación directa y exclusiva con el puesto de trabajo que ocupa, siendo necesaria la justificación del mando inmediatamente superior y será subvencionado siempre que exista crédito disponible en el presupuesto, hasta un máximo de 500€ al año. En cualquier caso, la solicitud de subvención del curso por parte del trabajador será incompatible con la solicitud de subvención del mismo curso en base al “Artículo 8. Ayudas para estudios” del REGLAMENTO REGULADOR DE LAS PRESTACIONES DE ACCIÓN SOCIAL DE LOS/LAS EMPLEADOS/AS PÚBLICOS DEL AYUNTAMIENTO DE TEROR.

El abono de esta ayuda se hará con periodicidad anual, de manera que cuando el crédito disponible resulte insuficiente para afrontar todas las ayudas solicitadas, se aplicará una disminución porcentual a todas las ayudas solicitadas.

El tiempo dedicado a formación que afecte al tiempo de trabajo efectivo, no debe superar las 200 horas anuales, ya sean éstas realizadas en horario laboral o realizadas fuera del horario laboral con su correspondiente compensación.

CAPÍTULO VI. - MEJORAS SOCIALES Y OTRAS PRESTACIONES.

ARTÍCULO 27.- AYUDA MÉDICO – FARMACÉUTICA.

Los empleados de este ayuntamiento tendrán derecho a subvenciones y ayudas económicas en concepto de prestaciones de acción social conforme a lo señalado en el reglamento regulador de las prestaciones de acción social que fue aprobado en sesión plenaria ordinaria el 13 de diciembre de 2018 y modificado en sesión plenaria ordinaria, celebrada el día 13 de Febrero de 2020.

ARTÍCULO 28.- PÓLIZAS DE SEGURO.

La corporación asegurará mediante póliza de seguro los siguientes riesgos en que puedan incurrir los empleados municipales y con las coberturas mínimas indicadas:

- Responsabilidad civil/patrimonial (por siniestro)..... 1.800.000 euros.
- Fallecimiento por cualquier causa.....19.030,36 euros/asegurado.
- Incapacidad permanente absoluta para cualquier profesión u oficio derivada de un accidente o enfermedad.....16.525,30 euros /asegurado.
- Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual16.525,30 euros /asegurado.
- Incapacidad permanente total..... 16.525,30 euros /asegurado.
- Gran invalidez..... 29.030,36 euros /asegurado.
- Seguro a las eventuales responsabilidades de las autoridades y del personal al servicio de la administración pública.



ARTÍCULO 29.- ASISTENCIA JURÍDICA.

El ayuntamiento asumirá los costes de defensa jurídica, representación procesal y prueba pericial en los procesos judiciales del personal laboral, cuando la conflictividad judicial derive de la prestación del servicio realizado por éste, siempre que los mismos no puedan ser imputables a imprudencia temeraria con infracción o incumplimiento voluntario de reglamentos, negligencia, dolo o mala fe, y el/la trabajador/a no haya observado una conducta impropia de su condición que de lugar a las correspondientes actuaciones disciplinarias.

El/la abogado/a asignado/a deberá ser previamente definido mediante acuerdo por parte del empleado y de la administración.

ARTÍCULO 30.- ANTICIPO REINTEGRABLE.

La corporación habilitará una partida presupuestaria suficiente destinada a anticipos de nómina del personal laboral.

El anticipo será de dos meses de sueldo bruto que será reintegrable en los 18 meses siguientes, con dos de carencia, no produciendo ningún tipo de interés.

Los anticipos se otorgarán, no pudiendo acceder el mismo trabajador/a a este anticipo hasta pasado un año del pago de la deuda contraída.

Este artículo será de aplicación para aquel/aquella trabajador/a que sea fijo/a de plantilla, reservándose la corporación el derecho a estudiar cualquier caso que no contemple las características incluidas en este punto.

ARTÍCULO 31.- PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Se entiende por capacidad disminuida la definida en la Ley General de la Seguridad Social (R.D. 8/2015).

El personal incurso en esta definición, al amparo de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, será destinado a un trabajo de la misma o equivalente categoría, adecuado a sus condiciones físicas, conservando sus retribuciones básicas y con los efectos que resulten procedentes en sus retribuciones complementarias y ello previo informe favorable de los servicios médicos del servicio de prevención ajeno.

En el caso de personal con discapacidad, que hubiese obtenido el reconocimiento del derecho al percibo de pensión, compatible con el ejercicio de profesión u oficio, habrá de señalarse la nueva clasificación, en el mismo grupo profesional, que le corresponda de acuerdo a sus nuevas funciones y posibilidades del servicio.

Si la discapacidad o alteración de la salud no alcanza grados de invalidez definidos en la normativa vigente, los servicios médicos correspondientes deberán valorar la adecuación del/de la trabajador/a afectado/a a su puesto de trabajo. En caso de riesgo para la salud del/de la trabajador/a o manifiesta ausencia de idoneidad, debidamente acreditado por dichos servicios, se ubicará al/a la trabajador/a en un puesto adecuado a su situación, conservando sus retribuciones básicas y con los efectos que resulten procedentes en sus retribuciones complementarias, y ello siempre que la organización de personal lo permita. La aplicación de este artículo se efectuará con la participación del comité de empresa.

La corporación deberá hacer accesibles los locales y puestos de trabajo a los/las trabajadores/as con discapacidad, eliminando las barreras u obstáculos que dificulten su movilidad física.

ARTÍCULO 32.- PREMIO DE JUBILACIÓN Y FALLECIMIENTO.

Como permanencia en la Empresa, se concederá un premio a todo trabajador/a que se jubile de las siguientes mensualidades:

- De uno a diez años de servicio: 3 mensualidades.
- De diez a veinte años de servicio: 4 mensualidades.
- De veinte años en adelante de servicios: 6 mensualidades.

En caso de fallecimiento, se hará efectiva una ayuda de igual cuantía a la jubilación y en función de los años de servicio en el Ayuntamiento de Teror, a sus legítimos beneficiarios.



CAPÍTULO VII.- VESTUARIO DE TRABAJO.

ARTÍCULO 33.- ROPA DE TRABAJO.

El Ayuntamiento está obligado a proporcionar al trabajador/a en el mes de mayo, las siguientes prendas de trabajo que para el desempeño de sus funciones sea preceptivo, o reponerlas cuando sea necesario, previa comprobación de su deterioro con ocasión del trabajo: 3 camisas, 3 pantalones, 2 gorras, dos pares de botas y una ropa de abrigo, todo ello adecuado a su puesto de trabajo, figurando en todas las prendas el nombre, escudo o anagrama del Ayuntamiento de Teror.

En el caso de alterar lo dispuesto en el párrafo anterior, se necesitará informe del responsable del área motivando dicha alteración.

Asimismo, al personal que desarrolle sus funciones en la calle y que lo requiera, se le equipará con un chubasquero cada dos años.

La ropa será destinada exclusivamente al trabajo.

En cuanto a seguridad y salud en el trabajo, se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente, debiendo adaptarse en todo momento la indumentaria al criterio establecido por éste.

CAPÍTULO VIII.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

ARTÍCULO 34.- RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA.

1. El personal laboral queda sujeto al régimen disciplinario establecido en el presente título y en las normas que las leyes de Función Pública dicten y que afecten a todo personal público.

2. El personal laboral que indujere a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.

3. Igualmente, incurrirá en responsabilidad el personal laboral que encubriere las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.

4. El régimen disciplinario del personal laboral se regirá, en lo no previsto en el presente título, por la legislación laboral.

ARTÍCULO 35.- EJERCICIO DE LA POTESTAD DISCIPLINARIA.

1. La Administración corregirá disciplinariamente las infracciones del personal cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

2. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:

- a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa.
 - b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.
 - c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.
 - d) Principio de culpabilidad.
 - e) Principio de presunción de inocencia.
3. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

ARTÍCULO 36.- FALTAS DISCIPLINARIAS.

1. Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.



2. Son faltas muy graves:

- a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las comunidades autónomas, en el ejercicio de la función pública.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
- f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
- g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
- h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.
- j) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
- k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
- ñ) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas.
- o) El acoso laboral.
- p) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en ley de las Cortes Generales o de la asamblea legislativa de la correspondiente comunidad autónoma.

Las faltas graves deberán atender, a las siguientes circunstancias:

- El grado en que se haya vulnerado la legalidad.
- La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la Administración o de los ciudadanos y compañeros de trabajo.
- El descrédito para la imagen pública de la Administración.

3. Se considerarán faltas graves:

- a) La desconsideración con el público en el ejercicio de sus funciones.
- b) El Incumplimiento o abandono de las normas y medidas de Seguridad e Higiene y de Salud en el trabajo establecido.
- c) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante dos días al mes.
- d) Las faltas repetidas de puntualidad al trabajo sin causa justificada de 6 a 9 días al mes.
- e) El abandono del centro de trabajo o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad del centro o causa daño o accidente a sus compañeros de trabajo.





AYUNTAMIENTO DE TEROR
www.teror.es

- f) La simulación de faltas de otro/a trabajador/a en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia o, permanencia en su puesto de trabajo, así como el encubrimiento de las faltas de trabajadores a su cargo por las mismas circunstancias.
- g) La simulación de enfermedad o accidente.
- h) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, materiales, equipos de trabajo, ropa de trabajo, uniformes, equipos de protección individual y documentos.
- i) No guardar el debido sigilo respecto de los asuntos que se conozcan por razón del trabajo, cuando causen perjuicio con carácter general a la entidad o se utilicen en provecho propio.
- j) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de cuatro meses, cuando hayan mediado sanciones o advertencias escritas.
- k) El abuso de autoridad por parte de los superiores en el desempeño de sus funciones.
- l) La realización de trabajos particulares durante la jornada laboral en el centro de trabajo o el uso para fines propios de locales, materiales o enseres de la entidad, sin autorización expresa para ello.
- m) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- n) La embriaguez o el uso de drogas estando de servicio, o fuera del servicio, usando el uniforme de la corporación local.
- o) La no observación de las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
- p) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- q) El envío de mensajes masivos o la inclusión de archivos anexos de gran capacidad sin relación con el ejercicio profesional.
- r) La utilización del correo electrónico para difundir archivos de contenido pornográfico, xenófobo, racista, discriminatorio u otros de contenido ilícito.
- s) La utilización de internet para acceder a páginas de contenido pornográfico, xenófobo, racista, discriminatorio u otros de contenido ilícitos.

4. Por su parte se considerarán como faltas Leves:

- a) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- b) No entregar los partes médicos de baja o confirmación por enfermedad o accidente, en el plazo máximo de 3 días a partir de la fecha de los mismos o no entregar el parte médico de alta dentro de las 24 horas siguientes de producirse.
- c) La negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas, siempre que no reiterativo y no cause grave perjuicio a los bienes de la administración o de los compañeros de trabajo o ciudadanos en cuyo caso podrá considerarse como grave.
- d) Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada.
- e) La falta repetida de puntualidad, sin causa justificada, de dos a cinco días al mes.
- f) El descuido en la conservación y uso de los locales, materiales, equipos de trabajo, ropa de trabajo, uniformes, equipos de protección individual y documentos.
- g) La no utilización de la ropa de trabajo o uniforme establecidos al efecto.
- h) La incorrección con el público y/o sus compañeros de trabajo.
- i) La utilización del correo electrónico, internet e intranet para fines particulares, sin relación con el ejercicio profesional, dentro de la jornada laboral.
- j) El fumar en su puesto de trabajo o en cualquier recinto que esté prohibido por Ley.

ARTÍCULO 37.- SANCIONES.

Por razón de las faltas cometidas, podrán imponerse las siguientes sanciones:



Cód. Validación: 72V5MDGT4NQRCDLQHGWZZJQSY | Verificación: <https://teror.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 27 de 73

1) MUY GRAVES:

- a) Despido disciplinario del personal laboral y la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaba.
- b) Suspensión de empleo y sueldo, de quince días a cuarenta y cinco días.

2) GRAVES:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de cinco días a quince días.
- b) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.

3) LEVES:

- a) Amonestación verbal o por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a cuatro días.

El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

Procederá la readmisión del personal fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

ARTÍCULO 38.- PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS Y SANCIONES.

1. Las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año.

2. El plazo de prescripción de las faltas comenzará a contarse desde que se hubieran cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

ARTÍCULO 39.- PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO Y MEDIDAS PROVISIONALES.

1. No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento previamente establecido.

La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado.

2. El procedimiento disciplinario que se establezca en el desarrollo de este convenio colectivo se estructurará atendiendo a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable.

En el procedimiento quedará establecida la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos.

3. Cuando así esté previsto en las normas que regulen los procedimientos sancionadores, se podrá adoptar mediante resolución motivada, medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.

La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de 6 meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses, no supondrá pérdida del puesto de trabajo.

El/la empleado/a suspenso provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

4. Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el/la empleado/a deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva,



la Administración deberá restituir al empleado/a la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

El tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de la suspensión firme.

Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación del/de la empleado/a a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.

CAPÍTULO IX.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

ARTÍCULO 40.- DEFINICIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

A efectos de lo dispuesto en el presente capítulo, se entenderá por:

- Prevención: El conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la corporación con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

- Riesgo laboral: Posibilidad de que el/la trabajador/a sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la seriedad del mismo.

- Daños derivados del trabajo: Las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

- Riesgo laboral grave e inminente: Aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los/las trabajadores. En el caso de exposición o agentes susceptibles de causar daños graves a la salud de los trabajadores/as, se considerará que existe un riesgo grave o inminente cuando sea probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato una exposición a dichos agentes de la que puedan derivarse daños graves para la salud, aun cuando éstos no se manifiesten de forma inmediata.

- Procesos, actividades, operaciones, equipos o productos potencialmente peligrosos: Aquellos que, en ausencia de medidas preventivas específicas, originen riesgos para la seguridad y salud de los/las trabajadores/as que los desarrollan o utilizan.

- Equipo de trabajo: cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.

- Condición de trabajo: Cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del/de la trabajador/a. Quedan específicamente incluidas en esta definición:

- Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro.

- La naturaleza de los agentes físicos, químicos o biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.

- Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente influyen en la generación de los riesgos mencionados.

- Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el/la trabajador/a.

- Equipo de protección individual: cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el/la trabajador/a para que le/la proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

Todo lo anterior tendrá la consideración del Servicio de Prevención de este Ayuntamiento.

ARTÍCULO 41.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.





AYUNTAMIENTO DE TEROR
www.teror.es

La designación de los delegados de prevención deberá realizarse de entre aquellos funcionarios que sean miembros de la Junta de Personal correspondiente al ámbito de representación y entre los representantes del personal laboral miembros del comité de empresa. El tiempo utilizado para los delegados de prevención para el desempeño de las funciones de representación, a efectos de utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra d) del art. 11 de la Ley 9/87, de Órganos de Representación y art. 103 de la Ley Orgánica de Libertad.

El comité se compone de los delegados de prevención, como representantes de los trabajadores designados a tales efectos por la junta de personal y el comité de empresa y con funciones específicas en materia de prevención de riesgos de trabajo, de una parte y de otra, por parte de la corporación en número igual.

ARTÍCULO 42.- COMPETENCIAS DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN.

Son competencias de los delegados de prevención:

- a) Colaborar con la Corporación en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por la Corporación, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En el ejercicio de dichas competencias los delegados de prevención dispondrán de las siguientes facultades:

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

b) Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la ley de prevención de riesgos laborales. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, solo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

c) Ser informados por el Ayuntamiento sobre los datos producidos en la salud de los/las trabajadores/as una vez que aquel hubiese tenido conocimiento de ello, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

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

e) Realizar vistas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante las jornadas con los/las trabajadores/as, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

f) Recabar del Ayuntamiento la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al Ayuntamiento, así como al comité de seguridad y salud para su discusión en el mismo.

g) Proponer al órgano de representación de los/as trabajadores/as la adopción de acuerdos de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El Ayuntamiento deberá proporcionar a los delegados de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para la organización de sus funciones.

La formación se deberá facilitar por el Ayuntamiento por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.



El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados de prevención.

ARTÍCULO 43.- CONVOCATORIA, COMPETENCIAS Y FACULTADES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

El comité de seguridad y salud establecerá la periodicidad de sus reuniones, promedio de su reglamento de funcionamiento.

El comité de seguridad y salud tendrá las siguientes competencias:

- a) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos proponiendo la corporación la mejora de las condiciones con la corrección de las deficiencias existentes.
- b) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la corporación.

En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud dispondrá de las facultades que se recogen en el apartado 2 del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

ARTÍCULO 44.- VIGILANCIA DE LA SALUD.

Anualmente la corporación tendrá concertados los servicios de vigilancia para la salud con una empresa acreditada, en vigilancia para la salud, con la que realizará un reconocimiento médico al personal, que, en todo caso, tendrá en cuenta, fundamentalmente, las características del puesto de trabajo que ocupe el empleado.

El expediente médico será confidencial y de su resultado se dará constancia documental al interesado. A la empresa se le comunicará, exclusivamente, las condiciones de aptitud para el desempeño del puesto de trabajo habitual.

La empresa, con carácter previo al alta laboral, podrá efectuar un reconocimiento médico, según lo previsto por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el reglamento que lo desarrolla.

No se podrán efectuar pruebas radiológicas, salvo que por expresa recomendación facultativa se aconseje para completar el diagnóstico y siempre con el consentimiento del afectado.

Se fomentarán campañas de vacunación entre los empleados municipales.

CAPÍTULO X.- DERECHOS SINDICALES.

ARTÍCULO 45.- DELEGADOS DE PERSONAL.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las Leyes, se le reconoce a los Delegados de Personal las siguientes funciones:

- a) A ser informados con carácter previo a su ejecución por la empresa sobre las reestructuraciones de plantillas, reducciones de jornada y sobre los planes de formación profesional de la empresa.
- b) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimientos de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo. Dicho informe será previo a la adopción de acuerdos en esta materia.
- c) Sobre sanciones impuesta por falta, leve, grave y muy grave o en especial los supuestos despidos, comunicándole las faltas.
- d) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:
 - Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el resto de los pactos, condiciones o usos de empresas en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y organismos o tribunales competentes.
 - Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.
 - Velarán porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente.





AYUNTAMIENTO DE TEROR
www.teror.es

ARTÍCULO 46.- GARANTÍA.

Ningún delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o sanción se basen en la actuación del/de la trabajador/a en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquiera otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que será oído aparte del interesado, los delegados de personal.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa, o en centros de trabajo respecto a los/las demás trabajadores/as en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

El número de horas sindicales reconocidas a cada uno/a de los representantes sindicales para el ejercicio de sus funciones será el establecido en la normativa vigente. El crédito horario reconocido puede ser acumulado en uno/a o varios/as representantes sindicales que, sin rebasar el máximo total, puede quedar relevados de la prestación de trabajo sin perjuicio de su remuneración, siempre que la suma de horas no supere el número de horas de la jornada establecida.

ARTÍCULO 47.- INFORMACIÓN SINDICAL.

Se garantiza el acceso de las organizaciones sindicales representativas a todos los expedientes relacionados con los asuntos de personal. Consiguientemente, se les facilitará copia de los presupuestos anuales de la corporación, normativa de desarrollo y modificaciones de crédito correspondientes al capítulo I, actas y órdenes del día del pleno de comisión de gobierno, ejemplar de la nómina mensual del personal y copia de los acuerdos plenarios o resoluciones adoptada en materia de personal.

ARTÍCULO 48.- TABLÓN DE ANUNCIOS.

La corporación facilitará a los representantes de los/as trabajadores/as un tablón de anuncios en lugar idóneo para exponer propaganda y comunicados de tipo sindical. A tal efecto, en cada centro de trabajo existirá uno.

ARTÍCULO 49.- DERECHOS DE LOS AFILIADOS.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuente de su nómina el importe de la cuota sindical del sindicato al que estén afiliados, al que se le remitirá un listado mensual con las retenciones efectuadas.

En el supuesto de incoación de expediente disciplinario, a dar audiencia en el mismo a sus representantes sindicales.

ARTÍCULO 50.- DELEGADOS SINDICALES.

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos constituidos en la corporación, podrán, cada una de ellas, designar un número de Delegados sindicales con las mismas garantías y derechos que las reconocidas a los delegados de Personal, según lo establecido en el artículo 10 de la L.O.L.S.

ARTÍCULO 51.- DERECHO DE REUNIÓN.

La corporación facilitará el derecho de reunión de los/las trabajadores/as durante la jornada laboral. A este efecto se dispondrán de 15 horas anuales a cada trabajador/a para las reuniones o las asambleas convocadas por los representantes del personal o las secciones sindicales constituidas, quienes garantizarán tanto el orden debido en las mismas como que los servicios de atención al público y custodia no queden desasistidos.

ARTÍCULO 52.- ESPACIO SINDICAL.

La administración otorgará al comité de empresa de un espacio dotado con los medios necesarios para desarrollar sus actividades sindicales siempre que lo precisen. Se consideran medios necesarios el material específico de oficina, teléfono, ordenador e impresora.



Cód. Validación: 7ZV5MDGT4NQRCDLQHGWZZJQSY | Verificación: <https://teror.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 32 de 73

Se garantiza así mismo, el uso gratuito de fotocopidora, fax, y otros medios técnicos que faciliten la tarea a los representantes legales de los/las trabajadores/as.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

En lo referente a las materias no contempladas expresamente en el articulado del presente convenio regulador, será de aplicación supletoria la normativa autonómica o estatal, cuyas disposiciones resulten de aplicación al personal laboral de la Administración Pública.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.

En lo referente a las retribuciones económicas a percibir por el personal laboral, cuyas cuantías y estructura salarial vienen definidas en el artículo 18, en caso de que la aprobación del convenio colectivo fuese anterior a la aprobación de la nueva relación de puestos de trabajo que se encuentra en negociación, éstas serán las fijadas por las tablas salariales del convenio anterior a éste, las cuales se adjuntan en el Anexo 1, con los correspondientes incrementos que se fijen en futuras Leyes de Presupuestos Generales del Estado. De esta forma, **hasta la aprobación de la nueva relación de puestos de trabajo que se encuentra en negociación, se tomará la siguiente estructura salarial para el personal laboral:**

○ Salario Base + Pluses que figuran en el Anexo 1.

▪ Antigüedad. Se aplicará el concepto de antigüedad que fija el anterior convenio, y que se especifica a continuación, aplicándose por tanto el artículo 20 del presente Convenio Colectivo una vez sea aprobada la Relación de Puestos de Trabajo.

▪ “El personal afectado por el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por cada cuatro años de servicios, consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía del cuatro por ciento (4%) del salario base correspondiente a la categoría en que esté clasificado.

La antigüedad, en la cuantía que corresponda, se abonará en cada una de las dieciséis pagas anuales.”

○ Horas extras. Se aplicará lo establecido en el artículo 22 del presente Convenio Colectivo.

○ Bolsa de Vacaciones. El Ayuntamiento abonará hasta el 31 de diciembre de la anualidad en que tenga lugar la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo, en base a lo indicado en el artículo 10 del anterior Convenio, en concepto de bolsa de vacaciones, la suma anual de 360,61 euros, con el correspondiente incremento porcentual que se fije en las distintas Leyes de Presupuestos Generales del Estado y, en su caso, en proporción al tiempo trabajado hasta la fecha de su abono. Dicha cantidad se le abonará en la nómina del mes en la que se realiza la solicitud y se procede a la aprobación de las vacaciones, siempre y cuando dicha solicitud y aprobación se efectúe antes del día 15 de cada mes. En caso contrario se abonará en el mes siguiente a su solicitud y aprobación.

▪ Complemento de productividad: Se aplicará a partir de 1 de enero de la anualidad siguiente al de la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo, dejando de percibirse a partir de ese momento la Bolsa de vacaciones.

○ NÓMINA MENSUAL: Se realizará el pago de los conceptos retributivos en base al artículo 21 del anterior Convenio:

▪ El SALARIO BASE ANUAL del Anexo 1 se prorrateará en DIECISEIS PAGAS, de igual cuantía todas ellas, que se abonarán: DOCE, en mensualidades vencidas; TRES, los días 30 de los meses de marzo, junio y septiembre; y la última, el 22 de diciembre, de cada año.

▪ La antigüedad en la cuantía que corresponda, se abonará igualmente en cada una de las dieciséis pagas anteriormente reseñadas. El resto de los conceptos retributivos se abonarán en doce pagas por mensualidades vencidas.





AYUNTAMIENTO DE TEROR
www.teror.es

Por otro lado, y hasta la aprobación de la nueva relación de puestos de trabajo que se encuentra en negociación, también se aplicará lo establecido en los artículos 9 (compensación económica por pernoctación) y 23 (complemento de contingencias comunes y profesionales) del presente Convenio Colectivo.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA.

Quedan derogadas cuantas disposiciones contenidas en acuerdos, disposiciones, decretos y demás normas municipales que regulan materias o cuestiones incluidas en el presente acuerdo y se opongan al mismo una vez entre en vigor el presente convenio.

DISPOSICIONES FINALES.

PRIMERA.- El presente convenio se incluirá como asunto a tratar en la primera sesión plenaria que celebra el Ayuntamiento después de su firma.

SEGUNDA.- A través de la Comisión Paritaria, se podrán interpretar los contenidos del presente convenio regulador, así como desarrollar los contenidos, siempre que se consideren necesarios para la mejor aplicación del mismo.

TERCERA.- Determinación de las partes que lo conciertan:

Las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo tienen la legitimación que determina el artículo 87.1 y 3 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el artículo 88.2 del mismo texto legal, y son:

a) La representación de la Corporación municipal integrada por:

- Alcalde- Presidente.
- Concejal/a Delegado/a de Recursos Humanos.
- Concejal/a Delegado/a de Hacienda.

b) La representación de los trabajadores, a través de los miembros del Comité de Empresa.

CUARTA.- Una vez aprobado el presente acuerdo por el pleno del Ayuntamiento de Teror, será remitido a la Autoridad Laboral competente para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas, y a los efectos de control de legalidad de los actos de la administración pública local, a la Delegación del Gobierno del Estado y al Órgano Competente de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Fdo.: La Concejala Delegada de Recursos Humanos, Doña Mónica Nuez Ramos.



Cód. Validación: 7ZV5MDGT4NQRCDLQHGWZZJQSY | Verificación: <https://teror.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 34 de 73

ANEXO

Tabla anual a partir del 01/01/2021

TABLA RETRIBUCIONES PERSONAL LABORAL: A APLICAR DESDE EL 01-01-2021

PUESTO TRABAJO/CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS RESPONSABIL./ PRODUCTIVIDAD	PLUS ESPECIFICO	TOTAL RETRIBUC. COMUNES	PLUS FESTIVO/O PROL. JORNADA	PLUS RETEN Y TURNO SABADOS	PLUS PELIGROSO/ TOXICO Y PENOSO	INCENT. RESP/TAR SUP. CATEG ORIA
ARQUITECTO/A	23.123,67	1.114,87	6.610,01	-	30.848,55	-	-	-	-
INGENIERO SUPERIOR	23.123,67	1.114,87	4.804,54	-	29.043,08	-	-	-	-
LICENCIADO/A	23.123,67	1.114,87	3.518,85	-	27.757,39	-	-	-	-
COORD. DEPART. COMUNIC. Y GABINETE PRENSA	20.031,73	1.114,87	6.377,71	540,82	28.065,13	-	-	-	-
APAREJADOR ARQUITECTO TECNICO	19.564,13	1.114,87	6.377,71	-	27.056,71	-	-	-	-
INGENIERO TECN. IND./OO.PUBLICAS	19.564,13	1.114,87	6.377,71	-	27.056,71	-	-	-	-
INGENIERO TECNICO	19.564,13	1.114,87	6.377,71	-	27.056,71	-	-	-	-
TOPOGRAFO/A	19.564,13	1.114,87	6.377,71	-	27.056,71	-	-	-	-
TECNICO PATRIMONIO Y CULTURA	19.564,13	1.114,87	6.377,71	-	27.056,71	-	-	-	-
TECNICO DEPORTIVO	19.564,13	1.114,87	6.377,71	-	27.056,71	-	-	-	-
DIRECT. COORD. DEPART. SER. SOC.	19.564,13	1.114,87	6.377,71	-	27.056,71	-	-	-	-
DISEÑAD. GRAF-PUBLIC/ADJUNT S.COMUNIC.	19.005,11	1.114,87	3.369,72	2.407,91	25.897,61	-	-	-	-
GESTOR RELAC. INSTITUC. COORDIN PROTOCOL	18.317,99	1.114,87	5.368,85	-	24.801,71	-	-	-	-
TRABAJADOR SOCIAL	15.376,53	1.114,87	137,71	4.108,14	20.737,25	-	-	-	-
DIPLOMADO/A	15.376,53	1.114,87	137,71	3.325,97	19.955,08	-	-	-	-
AGENTE DE DESARROLLO LOCAL	14.936,29	1.114,87	ANEXO D)	3.199,56	19.250,72	-	-	-	-
ANIMADOR SOCIO CULTURAL	14.196,45	1.114,87	371,18	1.200,82	16.883,32	-	-	-	-
AUXILIAR CLINICO	13.426,31	1.114,87	877,97	1.444,28	16.863,43	-	-	ANEXO: C)	-
AUXILIAR SANITARIO DE HOGAR	11.688,92	1.114,87	427,54	2.104,27	15.335,60	-	-	ANEXO: C)	-
GESTOR MONITOR DEPOR./JUVENIL	13.630,23	1.114,87	1.198,70	1.297,76	17.241,58	1.555,57	-	-	-
GESTOR CULTURAL	14.640,56	1.114,87	2.372,04	825,16	18.952,63	2.369,81	-	-	-

Pág. 1 de 3 - Tabla a partir del 01/01/2021



Tabla anual a partir del 01/01/2021

PUESTO TRABAJO/CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS RESPONSABIL. / PRODUCTIVIDAD	PLUS ESPECIFICO	TOTAL RETRIBUC. COMUNES	PLUS FESTIVO/O PROL. JORNADA	PLUS RETEN Y TURNO SABADOS	PLUS PELIGROSO/ TOXICO Y PENOSO	INCENT. RESPTAR. SUP. CATEG ORIA
BIBLIOTECARIO ARCHIVERO	15.376,53	1.114,87	137,71	4.108,14	20.737,25	1.078,61	-	-	ANEXO: E)
CONSERJE-ENC. INSTALAC. DEPOR.	9.377,81	1.114,87	1.630,58	2.673,85	14.797,11	-	-	-	-
CONSERJE-ENC. CENTROS CULTUR.	10.651,29	1.114,87	2.152,75	550,79	14.469,70	1.184,38	-	-	-
ADMINISTRATIVO/A	15.261,97	1.114,87	351,48	2.237,63	18.965,95	-	-	-	-
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	13.894,78	1.114,87	116,81	1.715,34	16.841,80	-	-	-	-
OPERADOR SERV. COMUN. PUBL. Y PROP.	13.750,39	-	811,61	-	14.562,00	-	-	-	-
CONSERJE-TELEFONISTA	10.629,22	1.114,87	1.098,45	4.282,38	17.124,92	-	-	-	-
NOTIFICADOR-MENSAJERO	13.894,78	1.114,87	116,81	1.715,34	16.841,80	363,57	-	-	-
ENCARGADO GENERAL	11.716,63	1.114,87	4.839,75	871,40	18.542,65	1.564,37	-	-	-
SUBENCARGADO	10.790,02	1.114,87	2.817,08	-	14.721,97	1.184,38	-	-	-
ENCARGADO ALMACEN	10.652,34	1.114,87	2.178,11	3.387,71	17.333,03	1.184,38	-	-	-
ENCARGADO MANT.-VIG. BIENES C.E.I.P.	10.611,50	1.114,87	210,49	3.387,71	15.324,57	2.487,67	-	-	-
OFICIAL MECANICO VEHICULOS	17.301,01	1.114,87	229,14	825,16	19.470,18	-	-	ANEXO: C)	-
OFICIAL 1º-MANTEN. SS.GENERALES	10.425,45	1.114,87	3.510,05	586,02	15.636,39	-	ANEXO: B)	1.295,54	-
OFICIAL 1º MANTEN. Y CONS. CENT-INST EDUC	10.391,29	1.114,87	1.808,89	3.387,71	16.702,76	-	-	1.015,28	-
OFICIAL 1º OBRAS Y MANT. VIAS PUBLICAS	10.391,29	1.114,87	1.808,89	3.387,71	16.702,76	-	-	687,45	-
CONDUCTOR-TRACTORISTA	13.848,51	1.114,87	258,84	3.387,71	18.609,93	-	-	-	-
CONDUCTOR 1º	10.390,24	1.114,87	1.776,04	3.387,71	16.668,86	-	ANEXO: B)	-	ANEXO: E)
COORDINADOR SS. ABASTEC. AGUA	13.527,73	1.114,87	2.159,32	-	16.801,92	-	-	-	-
CONDUCTOR-DISTRIB.SS. ABAST.AGUA	10.420,83	1.114,87	3.349,08	1.480,67	16.365,51	2.104,27	-	1.295,54	-
LECTOR CONTADORES-SS. ABAST. AGUA	10.408,80	1.114,87	2.642,98	2.603,29	16.769,94	ANEXO: A)	-	-	-
OFICIAL 1º FONT. LECTOR CONTADOR	10.408,80	1.114,87	2.642,98	2.603,29	16.769,94	-	-	-	-

Pág. 2 de 3 - Tabla a partir del 01/01/2021



Tabla anual a partir del 01/01/2021

PUESTO TRABAJO/CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS RESPONSABIL./ PRODUCTIVIDAD	PLUS ESPECIFICO	TOTAL RETRIBUC. COMUNES	PLUS FESTIVO/O PROL. JORNADA	PLUS RETEN Y TURNO SABADOS	PLUS PELIGROSO/ TOXICO Y PENOSO	INCENT. RESPIRAR. SUP. CATEG ORIA
OFICIAL 1ª FONT-CONDUCC-DISTRIB.	10.391,29	1.114,87	3.349,08	1.480,67	16.335,91	2.104,27	-	1.295,54	-
OFICIAL ELECTRICISTA 1ª	10.391,29	1.114,87	1.808,89	3.387,71	16.702,76	-	ANEXO: B)	1.295,54	-
OFICIAL FONTANERO 1ª	10.391,29	1.114,87	1.808,89	3.387,71	16.702,76	-	ANEXO: B)	-	-
OFICIAL JARDINES 1ª	10.391,29	1.114,87	1.808,89	3.387,71	16.702,76	-	-	-	-
OFICIAL PINTOR 1ª	10.391,29	1.114,87	1.808,89	3.387,71	16.702,76	-	-	ANEXO: C)	ANEXO: E)
OFICIAL ALBAÑIL 1ª	10.391,29	1.114,87	1.808,89	3.387,71	16.702,76	-	-	ANEXO: C)	ANEXO: E)
OFICIAL 2ª	9.766,57	1.114,87	1.873,93	2.072,34	14.827,71	-	ANEXO: B)	ANEXO: C)	-
PEON	9.377,81	1.114,87	1.630,58	2.673,85	14.797,11	ANEXO: A)	ANEXO: B)	ANEXO: C)	-
LIMPIADOR-VIG.EVACUATORIOS PUBLICOS	9.371,16	1.114,87	1.268,07	2.673,85	14.427,95	1.035,64	-	426,36	-
LIMPIADOR/A	9.845,73	1.114,87	437,20	2.814,54	14.212,34	-	-	-	-
DELINEANTE	15.261,97	1.114,87	351,48	2.237,63	18.965,95	-	-	-	-
EDUCADOR-ESPEC.PEDAGOGÍA TERAPEUTICA	15.376,53	1.114,87	137,71	1.756,20	18.385,31	-	-	-	-
CAPATAZ DE OBRAS Y SERVICIOS	11.218,72	1.114,87	5.918,35	871,40	19.123,34	-	-	-	-
OFICIAL ENCARGADO SERV. ELECTRICOS	10.391,29	1.114,87	3.268,80	4.456,35	19.231,31	-	ANEXO: B)	1.295,54	ANEXO: E)
OFICIAL ENCAR.SERV. ABAST AGUA/ALCAN	10.391,29	1.114,87	3.268,80	4.456,35	19.231,31	-	ANEXO: B)	1.295,54	ANEXO: E)
GESTOR MERCAD./CONSER. DEPENDEN. MPALES.	13.894,78	1.114,87	116,81	1.715,34	16.841,80	-	-	-	-
TECNICO AUXILIAR INFORMATICA	13.894,78	1.114,87	116,81	2.341,30	17.467,76	-	-	-	-
EDUCADOR/A	13.491,21	1.114,87	-	2.902,26	17.508,34	-	-	-	-
MONITOR/A RESP.FAMILIAR Y PISO TUTELADO	10.087,35	-	-	824,72	10.912,07	1.915,59	1.591,82	-	-
MONITOR/A CENTRO REHAB. PSICOSOCIAL ENFERMOS MENTALES	10.087,35	1.114,87	2.148,91	1.445,32	14.796,45	-	-	-	-
CAPATAZ AGRICOLA	11.218,72	1.114,87	5.918,35	871,40	19.123,34	-	-	-	-
CUIDADOR/A MINUSV. PSIQUIICOS, FISICOS Y SENSORIALES	13.894,78	1.114,87	116,81	1.715,34	16.841,80	-	-	-	-

Pág. 3 de 3 - Tabla a partir del 01/01/2021



ANEXO 2021 - A partir 01/01/2021

ANEXOS 2.021 - A APLICAR DESDE EL 01-01-2021

ANEXO: A) - Plus festivo y/o prolongación de jornada.		EUROS
1º Peones del Servicio de Limpieza Vial		1.597,49
2º Peón sepulturero/vigilante Parque "Los Granadillos"		2.978,96
3º Peón encargado de la limpieza, mantenimiento y cuerda reloj publico.		1.585,39
4º Peón maquinista pozos del Servicio Municipal de Abastecimiento de Agua.		371,32
5º El Lector de Contadores del Servicio Municipal de Abastecimiento de Agua, tendrá derecho a la percepción de este plus siempre y cuando finalice y entregue en la oficina del Servicio, todos los datos relativos a la lectura de contadores bimestral. Se fija como fecha límite para la entrega de los datos anteriormente mencionados, el día 28 de los 6 meses pares del año.		2.281,65
ANEXO: B) - Plus retén y turnos en Sábados.		EUROS

- 1º Operarios que presten servicios de retén los Sábados en el Abastecimiento de Agua. El pago se efectuará en la nomina del mes siguiente (por cada turno que realicen) 17,62
- 2º Operarios del Servicio de Alcantarillado, que sean asignados por la Corporación para permanecer en Retén fuera de su jornada laboral (excepto periodo vacacional) 1.012,53
- 3º Operarios del Servicio de Alumbrado Público que sean asignados por la Corporación para permanecer en Retén fuera de su jornada laboral (excepto periodo vacacional) 1.313,26

[Handwritten signatures and stamps]

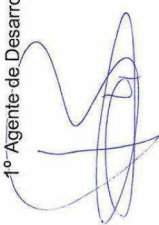


ANEXO 2021 - A partir 01/01/2021



A N E X O: C) - Tóxicos, penosos y peligrosos.		EUROS
1º Conductores del Servicio de Alcantarillado y otros para los que la Corporación asigne la percepción de este plus.		687,45
2º Oficiales Albañiles de 1ª, Oficiales Albañiles de 2ª y Peones que realicen trabajos en el servicio de Alcantarillado,		1.346,26
3º Oficiales Pintor de 1ª, y otros a los que la Corporación asigne el plus.		687,45
4º Peones del Servicio de Limpieza Viaria.		664,33
5º Peón sepulturero/vigilante Parque "Los Granadillos"		1.303,30
6º Peón Maquinista pozos del Servicio Municipal Abastec. Agua.		792,17
7º Peones del Servicio de Alumbrado Público, y otros a los que la Corporación asigne el plus		687,45
8º Los operarios con categoría de Oficial Mecánico, percibirán este plus durante el tiempo de la jornada laboral que destine a reparar vehículos o maquinaria perteneciente a los Servicios Municipales de Alcantarillado y Limpieza Viaria. Igualmente lo percibirán cuando la Corporación les asigne trabajos para los que la misma haya fijado la percepción del plus.		777,85
9º Personal del servicio de ayuda a domicilio: Auxiliar Clínico y Auxiliar Sanitario de Hogar		687,45
10º Los operarios que presten servicios en la Estación Desalinizadora de los Granadillos, percibirán este plus cuando sea acreditada la prestación efectiva del servicio		687,45

A N E X O: D) - Plus de Responsabilidad		EUROS
1º Agente de Desarrollo Local que preste los servicios de Encargado-Coordenador Oficina Agencia de Desarrollo Local		1.881,16



Página 2 de 3 - ANEXO 2021 - A partir 01/01/2021





A N E X O: E) - Incentivo económico por asumir responsabilidades y realizar tareas complementarias a su categoría profesional y puesto de trabajo.

	EUROS
1º Operarios que presten servicio de Jefe de Seguridad y Emergencia del Auditorio Municipal.....	7.511,89
2º Operarios que realicen trabajos de carpintería, cerrajería, escayola, decoración e impermeabilización de edificios.....	2.503,96
3º Operarios con ampliación de la disponibilidad de horario del retén del servicio de Alumbrado Público a los días festivos.....	1.489,87
4º Operarios que realicen trabajos de organización de las tareas de las Obras y Servicios Municipales.....	4.381,97
5º Operarios que realicen trabajos de organización de las tareas del Servicio de Parques y Jardines Municipales.....	2.420,57
6º Operarios del Servicio de Abastecimiento de Agua y del Alumbrado Público que presten los servicios de:	
* Organizar el personal en los diferentes tajos y averías de manera que se tenga la máxima eficiencia posible con los medios disponibles.	
* Organizar los retenes del servicio de los fines de semana y de las jornadas no laborales o las de emergencia.	
* Informar a la oficina de las horas extraordinarias que se hayan producidos por el personal a su cargo.	
* Definir o llegar a acuerdo con el personal sobre el momento más adecuado de las vacaciones anuales y los días de asuntos propios de manera que no perjudiquen el normal funcionamiento del servicio.	
* Estar localizado a los efectos de organizar y hacer efectivo el retén de averías cuando así sea necesario, por motivo de avería grave, o acudir a las averías menos graves cuando sea necesario, incluso fuera de la jornada laboral, percibiendo en este caso la remuneración por las horas realizadas.	
* Disponer del stock de material necesario para las reparaciones más significativas del servicio, así como informar a la oficina de compras necesarias para mantener el anterior.	
* Formar o hacer que se formen los partes de trabajo que por su urgencia no han sido conformados por medio de partes de trabajo de la oficina del Servicio.	
* Hacer que se realicen los partes de trabajo que la oficina del Servicio determine.	
* Informar al Servicio de compras de herramientas que sean necesarias, a su juicio, para el mejor funcionamiento de éstas o por el deterioro de las anteriores.	
* Organizar la seguridad laboral en los tajos, solicitando, si así lo estima oportuno, el asesoramiento del Servicio.	
* Organizar, en los supuestos que corresponda a cada puesto de trabajo, el mantenimiento preventivo de las instalaciones del Servicio de Abastecimiento de Agua y Alcantarillado, así como del Alumbrado de este Ayuntamiento, según determine el Técnico Responsable del Servicio.	
* Coordinar el personal de manera que se realicen y cumplan las medidas sanitarias que se determinen por parte del Servicio.	
7º Conductores de 1ª que presten su servicio con el Camión-grúa.....	4.381,97
8º Bibliotecario-archivero que preste servicios de: supervisión y control puntualmente en horario de tarde en la Biblioteca, que realice la digitalización de archivos, así como exposiciones itinerantes, por encomienda del concejal delegado; siempre que las necesidades del servicio lo requieran.....	1.345,85
	5.240,75

[Firma]

[Firma]

[Firma]





B) Se de cuenta del Informe, del Secretario General, de fecha 4 de Octubre de 2021, cuyo contenido es el siguiente:

“INFORME DEL SECRETARIO.

ASUNTO: CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE TEROR.

PRIMERO.- Los epígrafes, que se enumerarán, a continuación, en este Punto Primero, constituyen una traslación, de la legislación aplicable, y, por lo tanto, no se observan incidencias. El Técnico de Administración General, y Jefe del Servicio de Secretaría, los ha informado favorablemente, con fecha 30 de Septiembre de 2021, y, en consecuencia, no se analizan, en el presente Informe, para evitar reiteraciones.

Los citados epígrafes son los siguientes:

Entrada en Vigor; Vigencia; Calendario Laboral, Jornada, Descansos, Vacaciones, Licencias y Excedencias; Clasificación Profesional; Retribuciones; Mejoras Sociales; Régimen Disciplinario; Seguridad y Salud Laboral, y Derechos Sindicales.

SEGUNDO.- En el Artículo 24 BIS. 6, del Convenio, se dispone lo siguiente:

"Las partes acuerdan, conforme a lo establecido en el RDL 14/2021, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reducción de la Temporalidad en el Empleo Público, en su artículo 2.4, y en concordancia con la modificación de 27 de agosto de 2021 de la Ley de Función Pública Canaria en su artículo 73.3, que el procedimiento selectivo a utilizar en el desarrollo de la oferta extraordinaria de empleo público para la estabilización del personal laboral será el concurso de valoración de méritos".

Pues bien, en el caso, específico, del Ayuntamiento de Teror, es necesario considerar lo siguiente:

1.- El Decreto, de fecha 5 de Enero de 2011, fue anulado por la Sentencia, del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo, Número 2, de Las Palmas de Gran Canaria, de fecha 27 de Noviembre de 2012.

En virtud, del expresado Decreto, se contrataron a tres personas.

2.- El Decreto, de fecha 11 de Julio de 2012, fue anulado por la Sentencia, del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo, Número 4, de Las Palmas de Gran Canaria, de fecha 10 de Diciembre de 2014.

La Sentencia, citada, fue ratificada por la Sentencia, del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, de fecha 21 de Septiembre de 2015.

En virtud, del expresado Decreto, se contrataron a treinta y seis personas.

3.- Los Decretos, mencionados, se anularon por el motivo más grave, de todos los posibles, es decir, por prescindir: **"total y absolutamente del procedimiento legalmente establecido para el acceso a la función pública (art. 62 e) LRJAP), además de vulnerar el derecho a la igualdad en el acceso (art. 62 a) Ley 30/92)".**

El párrafo, resaltado y entrecomillado, es literal, de la Sentencia, citada, del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo, Número 4, de Las Palmas de Gran Canaria, de fecha 10 de Diciembre de 2014.

4.- En consecuencia, el personal contratado, mediante los Decretos, citados, anteriormente, no puede aportar méritos, en un concurso oposición, derivados de la actividad, o trabajo, en el Ayuntamiento de Teror, tales como antigüedad, experiencia, en la tramitación de expedientes urbanísticos, en expedientes de contratación, y similares, y, ello, por las razones siguientes:



1ª.- Por un hecho determinante, consistente en que, su contratación, fue anulada, por las Sentencias, mencionadas, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, con las consecuencias, imperativas, inherentes a las mismas.

2ª.- La aportación, y cómputo, de los méritos, derivados de su trabajo, en el Ayuntamiento de Teror, supondría perjudicar, gravemente, a otros aspirantes, puesto que, a los contratados, en virtud de los Decretos, indicados, anteriormente, les estarían computando unos méritos que han sido adquiridos vulnerando los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y libre concurrencia, además de incumplir, en esa hipótesis, con el contenido de las expresadas Sentencias.

Recuérdese que, por ejemplo, en el Artículo 23.2, de la Constitución Española, se establece que todos los ciudadanos tienen el derecho de acceder, en condiciones de igualdad, a las funciones y a los cargos públicos.

Y, en el Artículo 103.3, la Constitución Española, dispone que, el acceso, a la función pública, se realizará de acuerdo con los principios de mérito y capacidad.

Por la misma razón, al personal, citado, no se le computarán los cursos, en los que hubiesen sido admitidos, debido a su condición de empleados del Ayuntamiento de Teror.

En cambio, el personal, indicado, podrá aportar los méritos derivados de su trabajo, en otras Administraciones Públicas, siempre y cuando hayan accedido, a esas otras Administraciones, a través de procedimientos selectivos para cubrir interinidades, o para integrarse en bolsas de empleo, listas de reserva o situaciones, administrativas, análogas, y, obviamente, que, esas situaciones, administrativas, no hayan resultado afectadas, o anuladas, por sentencias judiciales.

TERCERO.- En el Artículo, número 25, del Convenio Colectivo, se dispone:

"ARTÍCULO 25.- PROMOCIÓN PROFESIONAL.

1.- En las respectivas convocatorias, se contemplará la posibilidad de cubrir las plazas vacantes mediante promoción interna. Estas convocatorias se podrán realizar independientemente de las de nuevo ingreso, cuando las circunstancias así lo aconsejen.

2.- Las pruebas selectivas correspondientes, contemplarán los mecanismos necesarios, en cada caso, para instrumentar de una forma justa y eficaz, la posibilidad del ascenso por promoción interna, donde se valorarán los méritos relacionados con el nivel de formación académica, experiencia en el puesto de trabajo y antigüedad".

Conviene recordar, al respecto, que, el ordenamiento jurídico, es contrario a la endogamia, y, si bien, el Estatuto Básico del Empleado Público, de 2007, y, el actual, el Estatuto Básico del Empleado Público, del año 2015, no fijaron límites, o reservas, de plazas, para ofertarlas por los dos turnos, el turno de promoción interna y el turno libre, ello no quiere decir que se pueda prescindir, de la reserva de plazas, para ser ofertadas por el turno libre, puesto que, en el caso de cerrar, el turno libre, para acceder a las plazas superiores, del empleo público, se dañarían las expectativas, de los opositores libres, y, además, se le impediría, el acceso, a las personas con mayor cualificación, académica y profesional, lo cual generaría un, progresivo, detrimento en la calidad de los servicios públicos.

A continuación, se transcribirán unos párrafos, de una Sentencia, del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Contencioso, de fecha 19 de Diciembre del año 2013, Recurso, número: 1209/2012; Resolución, número: 1317/2013. Esta Sentencia, a su vez, recoge los argumentos de otra Sentencia, del mismo Tribunal, y de la misma Sección, de fecha 10 de mayo de 2013.

En el procedimiento, judicial, primeramente, indicado, la recurrente, que se presentó a un proceso selectivo, para el ingreso, como personal laboral fijo, con la Categoría de Titulado Superior de Gestión, argumentó lo siguiente: "Que las plazas convocadas para la promoción interna lo han sido en número superior a la de promoción libre, por lo que hay desigualdad en la distribución de las plazas convocadas".





AYUNTAMIENTO DE TEROR
www.teror.es

Ambos recursos fueron desestimados debido a que, las Administraciones, recurridas, no imposibilitaron el acceso, por la vía del turno libre, pues en el procedimiento, resuelto por la Sentencia, de fecha 10 de Mayo de 2013, por ejemplo, la Administración, recurrida, convocó 54 plazas, por promoción interna, y 19 plazas, por el turno libre.

No obstante, por su interés, se transcriben unos párrafos, de la Sentencia, de 10 de Mayo de 2013, recogidos en la Sentencia, de 19 de Diciembre de 2013, ambas mencionadas, anteriormente.

Los párrafos son los siguientes:

"A la luz de las consideraciones expuestas por la Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de Enero de 2006, debe significarse que la Ley 7/2007, de 12 de Abril, de constante cita, ha consagrado el criterio general de que las Administraciones Públicas seleccionen a su personal a través del sistema de oposición o del concurso-oposición libre (artículo 61.6), pero al mismo tiempo ha ordenado que aquéllas faciliten la promoción interna y la promoción profesional, ahora sin límite legal expreso alguno (frente a lo que establecía el artículo 134-1 del Real Decreto Legislativo 781/1986 que limitaba la posibilidad de reservar el 50 por ciento de las plazas convocadas a la promoción interna), lo que llevado a su extrema consecuencia podría originar que se cerrara el acceso libre a los Cuerpos o Escalas, porque todas las vacantes de aquéllas se reservasen a promoción interna, de modo que la total selección de empleados públicos tuviese siempre su origen en los Cuerpos o Escalas del grupo inferior, con independencia de que después, para ser promovido, sea necesario poseer la titulación exigida para integrarse en el grupo superior. Esta situación haría que el criterio legal del acceso libre quedase tan evidentemente restringido, que sin duda acabaría lesionando los principios constitucionales de mérito y capacidad".

"Es por eso que la eventual contradicción que podría originarse deba eliminarse mediante una racional interpretación de los preceptos afectados y a la luz de los principios constitucionales. En este sentido es de notar que el criterio fundamental sobre el que se monta el sistema legal de selección del personal de las Administraciones Públicas es el de las pruebas libres, siendo éste además, el que mejor extiende, en razón de su propia amplitud subjetiva, los citados principios constitucionales de igualdad, capacidad y mérito. Esto no excluye, sin embargo, que los mismos no se respeten en los casos de promoción interna".

"En la Ley 7/07 la promoción interna y la promoción profesional aparecen como derechos de los funcionarios públicos y del personal laboral al servicio de la Administración Pública, derechos que no están dirigidos a sustituir plenamente a las formas ordinarias y obligadas de acceso, que son las libres".

"En este sentido, aunque se haya prescindido de fijar un expreso límite numérico a las vacantes susceptibles de ser reservadas a promoción interna en cada convocatoria, sin embargo la interpretación sistemática de la Ley impone que no se desconozca en absoluto el principio general de las pruebas libres de acceso, de modo que en el conjunto de las convocatorias para determinadas Escalas y Cuerpos aparezcan suficientes plazas excluidas de la promoción interna como para que pueda aceptarse que aquel principio legal ha sido debidamente respetado".

Añadir que, en el párrafo siguiente, se señala:

"Este racional equilibrio debe encontrarse en el conjunto de las plazas convocadas, y no como pretende la recurrente considerando parcial y exclusivamente las previstas para el acceso a una determinada especialidad de un Cuerpo o Escala, de tal suerte que, en el caso concreto, consideramos que la Convocatoria en cuestión ha respetado, suficientemente, dicho equilibrio, a la luz de las circunstancias en que se produjo la Convocatoria, pues nunca se ha cercenado o hecho irreal el acceso por el turno libre, en la medida en que se ofertan 19 plazas para tal turno para el acceso a la Categoría Profesional de Técnico Superior de Actividades Técnicas y Profesionales, a las que habrían de añadirse las que no se cubrieran de las convocadas para promoción interna, que fueron 54..."

Ahora bien, la referencia que realiza, el Tribunal, al conjunto de las plazas, no debe ser utilizada como una argucia para cerrarle el paso, al turno libre, en el acceso a las plazas, de superior categoría, y, ello, por los motivos que se detallan, a continuación:



Cód. Validación: 7ZV5MDGT4NQRCDLQHGWZZJQSY | Verificación: <https://teror.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 43 de 73

1º.- Se estarían violentando los argumentos, expuestos, anteriormente, por el mismo Tribunal, cuando señala lo siguiente:

"... lo que llevado a su extrema consecuencia podría originar que se cerrara el acceso libre a los Cuerpos o Escalas, porque todas las vacantes de aquéllas se reservasen a promoción interna, de modo que la total selección de empleados públicos tuviese siempre su origen en los Cuerpos o Escalas del grupo inferior..."

2º.- Se estarían dañando las expectativas, de los titulados superiores, y de las personas con mayor capacitación, lo cual, a su vez, supone un perjuicio para los intereses públicos.

Obsérvese que, la endogamia, por definición, genera un empobrecimiento en la calidad de los servicios, y, en consecuencia, un perjuicio para el bien, supremo, a proteger que es el interés público.

3º.- El Tribunal, sentenciador, determina que debe existir un "racional equilibrio", que, incluso, se respetó en la convocatoria, impugnada, puesto que se reservaron 19 plazas, para el turno libre, con lo cual podemos concluir que, ese "racional equilibrio", no se habría respetado en la hipótesis de que, en la, concreta, convocatoria, impugnada, no se hubiesen reservado plazas, para el turno libre, o se hubiesen reservado de una manera testimonial o simbólica.

Por otra parte, debemos considerar que en la Disposición final cuarta, del Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se dispone:

"Disposición final cuarta. Entrada en vigor.

1. Lo establecido en los capítulos II y III del título III, excepto el artículo 25.2, y en el capítulo III del título V producirá efectos a partir de la entrada en vigor de las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto".

En resumen, se recomienda que exista una armonización, entre las plazas que se oferten por el turno de promoción interna y por el turno libre.

En Teror, a 4 de Octubre de 2021.

El Secretario General, Rafael Lezcano Pérez."

C) Se da cuenta del Informe, del Jefe de Servicio de Secretaría, de fecha 27 de Enero de 2022, cuyo contenido es el siguiente:

"Vista la solicitud formulada por la Concejala Delegada de Recursos Humanos, relación a la propuesta de "CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE TEROR", de conformidad con lo establecido en los artículos 58 de la Ley 7/2015, de 1 de abril, de municipios de Canarias y 172 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de organización, funcionamiento y régimen jurídico de las Entidades locales, se emite el siguiente

INFORME JURÍDICO

PRIMERO.- Del régimen jurídico aplicable al personal laboral

En cuanto al régimen jurídico de este tipo de personal en la Administración Local, el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, -en adelante TREBEP- en su artículo 11 señala que "*Es personal laboral el que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal*".

En cuanto a su régimen jurídico, el artículo 177.2 del Texto Refundido de disposiciones legales vigentes en materia de régimen local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, establece, respecto al personal laboral de las entidades locales, que "*el régimen de tales relaciones será, en su integridad, el establecido en las normas de*



Derecho Laboral”. En similares términos el artículo 7 del EBEP dispone que *"el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan"*.

Concretamente, las Reglas del Derecho del Trabajo, se encuentran contenidas fundamentalmente en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Es importante hacer referencia al orden de prelación de fuentes de la relación laboral que están reguladas en el artículo 3.1 del Estatuto de los Trabajadores en los siguientes términos:

“Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan en:

- a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.
- b) Por los convenios colectivos.
- c) Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados. d) Por los usos y costumbres locales y profesionales.”

SEGUNDO.- De la Negociación Colectiva previa y perceptiva.

A. Legislación aplicable: La negociación colectiva de los empleados públicos está regulada en el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, destacando los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad de la negociación, buena fe, publicidad y transparencia de deben presidir la negociación. El artículo 32 del TREBEP determina que la negociación colectiva, representación y participación de los empleados públicos con contrato laboral se regirá por la legislación laboral, sin perjuicio de los preceptos de este capítulo que expresamente les son de aplicación.

Por ende, se encuentra regulada en los artículos 82 y siguientes del TRET.

B.) Legitimación negocial: Dispone el TREBEP que en las Mesas Generales, las organizaciones sindicales que formen parte de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas siempre que hubieran obtenido el 10 por 100 de los representantes a personal funcionario o personal laboral en el ámbito correspondiente a la Mesa de que se trate. Por lo tanto, atribuye legitimación negocial a los sindicatos que hayan cumplido con dicho requisito mínimo legal. Asimismo lo dispone el propio TRET, en su artículo 87.2, apartado c), que dispone, que tendrán capacidad negociar: *"c) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del diez por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio."* En representación de los trabajadores estarán legitimados para negociar en los convenios de empresa y de ámbito inferior, el comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

El comité de empresa: De conformidad con el TRET, el comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de cincuenta o más trabajadores. Por ello el Ayuntamiento de Teror cuenta con dicho órgano de representación y en el seno del cual se encuentran los representantes sindicales que serán llamados a la comisión negociadora siempre que cumplan con los requisitos mínimos.

C) Órgano de negociación: Comisión negociadora.

1. Constitución válida: El reparto de miembros con voz y voto en el seno de la comisión negociadora se efectuará con respeto al derecho de todos los legitimados (...). La comisión negociadora quedará válidamente constituida cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio A este efecto, se constituirán Comisiones de Negociación para negociar aquellas materias que entren dentro del objeto de la negociación colectiva. Las mesas de negociación son órganos de representación de carácter no permanente que deben constituirse en cada momento con los órganos de representación válidos para la apertura del correspondiente





AYUNTAMIENTO DE TEROR
www.teror.es

procedimiento de negociación encaminado a acordar con la administración las condiciones generales con las que se deben desarrollar las condiciones de trabajo. (STS de 6 de marzo de 1991).

La designación de los componentes de la comisión corresponderá a las partes negociadoras, quienes de mutuo acuerdo podrán designar un presidente y contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán, igual que el presidente, con voz pero sin voto.

D) Procedimiento de negociación y aprobación.

D.1. A Instancia de la Administración competente: De conformidad con el TRET, la representación de los trabajadores, o de los empresarios, que promueva la negociación, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta de conformidad con los artículos anteriores, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. La parte receptora de la comunicación solo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida, y en cualquier caso de deberá motivar por escrito. En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación. Hay que subrayar que la negociación colectiva está sujeta al principio de “obligatoriedad”, tiene un carácter obligatorio, se logre o no el consenso y requiera o no el Acuerdo alcanzado con la aprobación expresa y formal del órgano de gobierno de la Administración. En el escrito de inicio de las negociaciones deberá constar:

a) La competencia o la legitimación con que se cuenta para convenir: deba acompañarse el decreto o resolución en virtud del cual el/la Alcalde/sa designa los representantes integrantes de la comisión negociadora.

b) Las materias que se pretendan negociar. No obstante, esta circunstancia no puede interpretarse en un sentido rígido que impida jurídicamente el planteamiento de cuestiones nuevas a lo largo de la negociación.

D.2. Efectos del escrito de iniciación: El procedimiento de negociación se iniciará en la fecha que de común acuerdo fijen las partes o en el plazo máximo de un mes desde que una de las partes lo promueva. El acuerdo o escrito de iniciación de las negociaciones determinará la existencia del procedimiento de negociación y, por consiguiente, el deber de negociar para las partes contratantes, el derecho de los sindicatos a participar activamente en su tramitación y desarrollo y el deber de la Administración de impulsarlo hasta su finalización, sin necesidad de que su actividad sea excitada por los sindicatos (art. 74.1 LRJAP). Ahora bien, para que el acuerdo o el escrito de iniciación de las negociaciones produzcan los efectos que le son propios ha de cumplimentar los requisitos legales y convencionales antes expuestos. De lo contrario, ni la Administración ni los sindicatos estarán obligados a negociar. El efecto general más importante del procedimiento de negociación, una vez iniciado, es el deber de negociar.

D.3. La convocatoria de la Comisión negociadora corresponde a la Administración Pública: La constitución de la Mesa negociadora. En la fecha que, de común acuerdo, fijen las partes y, a falta de acuerdo, en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción del escrito de iniciación de las negociaciones, se deberá proceder a constituir Comisión de negociación. El legislador no predetermina a quién corresponde convocar la Mesa negociadora. No obstante, teniendo en cuenta que la Administración Pública está obligada a impulsar de oficio el proceso negociador en todos sus trámites, hay que concluir que es ella y, más concretamente, sus representantes, quienes están específicamente obligados a efectuar la convocatoria de la Comisión negociadora.

D.4. Buena fe negocial. Las manifestaciones principales del deber de negociar de buena fe son las siguientes: 1.ª) El deber de negociación misma (a). 2.ª) El deber de información a la contraparte (b). 3.ª) La prohibición de violencia (c).

D.5 Órgano competente para su aprobación.

Debemos destacar que la normativa local no atribuye expresamente la competencia de aprobar los acuerdos, pactos y convenios de personal. El Pleno Municipal ostenta expresamente, en materia de personal, las atribuciones determinadas en el art. 22.2.i de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local; en



Cód. Validación: 72V5MDGT4NQRCDLQHGWZZJQSY | Verificación: <https://teror.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 46 de 73

concreto, la aprobación de la plantilla de personal y de la relación de puestos de trabajo, y a la fijación de la cuantía de las retribuciones complementarias fijas y periódicas de los funcionarios y el número y régimen del personal eventual.

Ahora bien, dicho lo anterior entendemos que resulta esencial tener en cuenta que la doctrina mayoritaria señala que estos acuerdos contienen elementos que permiten entender que nos encontramos ante una naturaleza jurídica «reglamentaria o normativa», si bien con varios matices, ya que no despliega efectos ad extram, sino que tienen carácter interno. De todas formas, como conclusión, debemos señalar que en este sentido se han manifestado las sentencias del TSJ de Cantabria de 23 de abril de 1995, de la Comunidad Valenciana de 24 de junio de 2004 y del País Vasco de 6 de junio de 2003. Y lo mismo podemos predicar con relación a los Convenios Colectivos, ya que no existe duda alguna del carácter normativo de los mismos.

Por lo tanto, entendemos que, al constituir el Pleno Municipal el único órgano que tiene encomendada la potestad reglamentaria municipal (art. 22.2 de la Ley 7/1985), parece que lo más razonable y coherente es atribuir esta competencia al citado órgano municipal.

D.6 Ámbito temporal, válida adopción de acuerdos y entrada en vigor:

En cuanto al ámbito temporal del convenio, dispone el artículo 2 del Convenio que entrará en vigor a todos los efectos el día siguiente a su aprobación por el Pleno Municipal.

En relación a la vigencia, validez y entrada en vigor de los convenios colectivos, debemos remitirnos a lo dispuesto en el RDLeg 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores -ET/15-, el cual señala en los arts. 86 y 90 lo siguiente:

“Artículo 86. Vigencia

1. Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos periodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.

Durante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 podrán negociar su revisión.

2. Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.

3. La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.(...)”

“Artículo 90. Validez

1. Los convenios colectivos a que se refiere esta ley han de formalizarse por escrito, bajo sanción de nulidad.

2. Los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen. Una vez registrado, el convenio será remitido al órgano público competente para su depósito.

3. En el plazo máximo de veinte días desde la presentación del convenio en el registro se dispondrá por la autoridad laboral su publicación obligatoria y gratuita en el «Boletín Oficial del Estado» o en el correspondiente boletín oficial de la comunidad autónoma o de la provincia, en función del ámbito territorial del convenio.

4. El convenio entrará en vigor en la fecha en que acuerden las partes. (...)”

Un sector de la doctrina judicial ha indicado que la falta de publicación no significa la pérdida absoluta de eficacia del Convenio, ya que “no es requisito esencial para su validez”, pues el art. 90 ET/15 sólo sanciona con la nulidad los Convenios que no se hayan efectuado por escrito; de ahí que “la ausencia de publicación lo único que conlleva es a privar al Convenio de su fuerza normativa general, pero no de aquella que le es propia y que surge de la voluntad negocial de las partes interesadas, pues, aun considerado como extraestatutario, tiene eficacia normativa entre las partes” (Sentencia del TSJ Cataluña de 30 de abril de 1999).





AYUNTAMIENTO DE TEROR
www.teror.es

Sin embargo, hay otros fallos judiciales que sostienen una postura distinta, subrayando que la publicación oficial *“es un mero requisito ad probationem, suficiente por sí sola en los de ámbito estatal o autonómico, pero insuficiente en los de ámbito inferior. Siendo así, no puede considerarse requisito de validez y eficacia la publicación de los acuerdos [...] reuniendo tales cualidades desde su firma, de donde se interpreta que la eficacia es la propia del convenio estatutario”* (Sentencia del TSJ Canarias de 11 de septiembre de 1998).

El apartado 3º del art. 90 ET/15, al establecer que la autoridad laboral dispondrá la publicación del Convenio Colectivo en el boletín oficial correspondiente, no está dando a este requisito otro efecto que el de publicidad de lo pactado para general conocimiento, singularmente, de terceros, porque dicho Convenio tiene su origen y razón de ser en la autonomía de la voluntad colectiva de empresarios y trabajadores, y no es norma jurídica que dimane de los poderes públicos, por lo que, conforme al art. 90 ET/15, en relación con el art. 90.1 ET/15, la sanción de nulidad *“lo es para los convenios que no se «efectuasen por escrito», siendo obligación de la autoridad laboral competente su registro y remisión para su depósito, lo que implica que, registrada el acta controvertida, su contenido, tablas incluidas, están a disposición de las partes y terceros para su consulta, sin sujeción a diferentes requisitos, y publicada ésta, sin que las omisiones en que haya podido incurrir al publicar la autoridad laboral sean achacables a las partes que no pueden subsanarlas”* (Sentencia de la AN de 29 de octubre de 1998).

Los arts. 82.3, 86 y 90.4 ET/15 establecen, respectivamente, que *“los Convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia”*, que *“corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio”* y que *“el convenio entrará en vigor en la fecha en que acuerden las partes”*.

En definitiva, y de conformidad con lo dispuesto en los arts. 86 y 90 del ET, corresponde a las partes firmantes establecer la fecha de entrada en vigor, por lo que es válida la entrada en vigor al día siguiente de la aprobación por el Pleno Municipal, salvo lo dispuesto en el artículo 10, relativo a la bolsa de vacaciones, que entrará en vigor a fecha de 1 de enero de 2022, al ser esa la voluntad negocial de las dos partes.

La presentación del convenio ante la Viceconsejería de Administraciones Públicas del Gobierno de Canarias para que ordene su inscripción en el Registro de Pactos y Convenios Colectivos de Trabajo, y se proceda a su publicación en el BOP, no condiciona la validez y eficacia del convenio entre las partes, sino que tiene como virtualidad otorgarle publicidad frente a terceros.

TERCERO.- Del contenido del convenio.

En relación a los regulado en el CAPÍTULO II.-Jornada, descansos, vacaciones, licencias y excedencias, cabe informar lo siguiente:

Con respecto a la jornada, señala el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (en adelante TRLEBEP), que:

“Las Administraciones Públicas establecerán la jornada general y las especiales de trabajo de sus funcionarios públicos. La jornada de trabajo podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial”.

Y el artículo 37 letra m) del TRLEBEP somete a negociación *“Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos”.*

Las Administraciones locales cuando negocien el calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos deben actuar con sujeción al principio de legalidad y de jerarquía normativa.

Además, resultará necesario someter su aprobación a un proceso de negociación previa; ya que en caso contrario, como señala la *Sentencia del Tribunal Supremo, [sala de lo contencioso-administrativo], sección 7ª, de 2 julio 2008 (Recurso 1573/2004): “la falta de negociación, cuando sea procedente y obligatoria, supone la ausencia de un elemento esencial que vicia el procedimiento, y en consecuencia hace nulo al acto, en virtud de lo dispuesto*



Cód. Validación: 72V5MDGT4NQRCDLQHGWZZJQSY | Verificación: https://teror.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 48 de 73



en el artículo 62,1,e) de la Ley 30/1992, de 26 noviembre, sin necesidad de entrar en si estamos o no ante el supuesto previsto en el artículo 62,1,a) de dicha norma, la sentencia acierta cuando considera nulo el acuerdo impugnado”.

La Disposición Adicional 71ª, relativa a la jornada general de trabajo en el sector público, de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 2012 -LPGE 2012- establecía que: *“La jornada general de trabajo del personal del Sector Público no podrá ser inferior a treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual”.*

Asimismo, establecía que *“en todo caso, las modificaciones de jornada que se lleven a efecto como consecuencia del establecimiento de esta medida, no supondrán incremento retributivo algún”* y también señala que *“con esta misma fecha, queda suspendida la eficacia de las previsiones en materia de jornada y horario contenidas en los Acuerdos, Pactos y Convenios vigentes en los entes, organismos y entidades del Sector Público indicados en el apartado anterior, que contradigan lo previsto en este artículo”*, siendo esta disposición de carácter básico.

Por otro lado, la Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos (en adelante Resolución de 28 de diciembre de 2012 de SEAP), de aplicación supletoria y orientativa, establecía lo siguiente: *“3.1 La duración de la jornada general será de 37 horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a mil seiscientos sesenta y cuatro horas anuales (1.664)”.*

Pues bien, la Disposición Adicional Centésima cuadragesima cuarta de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para 2018, viene a derogar lo que disponía la Disposición Adicional 71ª, relativa a la jornada general de trabajo en el sector público, de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 2012, señalando que *“ Uno. A partir de la entrada en vigor de esta Ley, la jornada de trabajo general en el sector público se computará en cuantía anual y supondrá un promedio semanal de treinta y siete horas y media, sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que, en su caso, se establezcan.*

A estos efectos conforman el Sector Público:

a) La Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas y las Entidades que integran la Administración Local.

(.../...)

Dos. No obstante lo anterior, cada Administración Pública podrá establecer en sus calendarios laborales, previa negociación colectiva, otras jornadas ordinarias de trabajo distintas de la establecida con carácter general, o un reparto anual de la jornada en atención a las particularidades de cada función, tarea y ámbito sectorial, atendiendo en especial al tipo de jornada o a las jornadas a turnos, nocturnas o especialmente penosas, siempre y cuando en el ejercicio presupuestario anterior se hubieran cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y la regla de gasto. Lo anterior no podrá afectar al cumplimiento por cada Administración del objetivo de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 % de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos.

De acuerdo con la normativa aplicable a las entidades locales, y en relación con lo previsto en este apartado, la regulación estatal de jornada y horario tendrá carácter supletorio en tanto que por dichas entidades se apruebe una regulación de su jornada y horario de trabajo, previo acuerdo de negociación colectiva”.

Por lo tanto, son tres los requisitos que la mencionada Disposición Adicional establece:

1.- La previa negociación colectiva.





AYUNTAMIENTO DE TEROR
www.teror.es

2.- Que en el ejercicio presupuestario anterior se hubieran cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y regla del gasto.

3.- Que no podrá afectar al cumplimiento por cada Administración, el objetivo de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8% de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos.

En el caso de esta Administración se llevó a cabo Mesa General de Negociación Colectiva del Personal Funcionario y Laboral del Ilustre Ayuntamiento de la Villa de Teror, celebrada el día 9 de noviembre de 2018, donde fue aprobado el establecimiento de la jornada semanal de 35 horas semanales para todos los empleados públicos semanales, de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Adicional Centésima cuadragésima cuarta de la Ley 6/2018.

De igual manera, fue emitido informe de la Intervención municipal de fecha de 26 de noviembre de 2018, acreditando que en el ejercicio presupuestario anterior se han cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y regla del gasto, así como que la temporalidad en el empleo público no supere el 8% de las plazas de naturaleza estructural.

Finalmente, por Acuerdo de la Junta de Gobierno de fecha de 26 de noviembre de 2018 se aprobó finalmente por esta Corporación Municipal el establecimiento de la jornada semanal de 35 horas semanales para todos los empleados públicos semanales.

En relación a los descansos, vacaciones, licencias y excedencias, cabe informar lo siguiente:

Respecto al permiso por vacaciones del personal laboral, el artículo 51 del TREBEP establece que *“para el régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral se estará a lo establecido en este Capítulo y en la legislación laboral correspondiente.”*.

El régimen de permisos tiene en el TREBEP un doble sistema: por un lado el artículo 48 relativo a permisos de los funcionarios público, y por otro el artículo 49 relativo a permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género, ambos con alcance y efectos distintos.

Así el artículo 48 establece que las Administraciones Públicas determinarán los supuestos de concesión de permisos a los funcionarios públicos y sus requisitos, efectos y duración.

Por tanto, y siguiendo el propio informe emitido por la Secretaría General para la Administración Pública, sobre aplicación del artículo 48 del EBEP al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, de fecha 13 de noviembre de 2007, los destinatarios del artículo 48 en sus dos apartados son los funcionarios públicos, siendo sin embargo el artículo 49 aplicable a todos los empleados públicos definidos en los artículos 8, 9, 10, 11, 12 y 13 del EBEP (funcionarios de carrera, funcionarios interinos, personal laboral fijo o temporal, personal eventual y personal directivo profesional).

Por ello, los permisos del artículo 48 sólo serán aplicables al personal laboral en el supuesto de que así estuvieran expresamente establecidos en sus normas laborales, legales o convencionales.

En resumen, al personal laboral se aplicará directamente como norma mínima lo establecido en el artículo 49 y lo previsto en el artículo 48 se aplicará únicamente, en defecto de norma convencional vigente. Si dichas normas existiesen a la entrada en vigor del Estatuto deberán seguirse aplicando hasta que sean modificadas por otras posteriores, de acuerdo con el proceso negociador establecido.

En cualquier caso, el artículo 37 del TREBEP recoge dentro de las materias objeto de negociación las referidas al calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos... Se deduce, por tanto, que el régimen de permisos es una materia que obligatoriamente debe ser negociada y, de acuerdo con dicho carácter cualquier cambio en dicho régimen debe venir precedido de un proceso de negociación.



Cód. Validación: 7ZV5MDGT4NQRCDLQHGWZZJQSY | Verificación: <https://teror.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 50 de 73



AYUNTAMIENTO DE TEROR
www.teror.es

Con respecto a lo regulado en el CAPÍTULO III, relativo a la Clasificación Profesional, la asimilación a los Subgrupos recogidos en el artículo 76 TREBEP, así como en la Disposición Adicional Sexta y a su Disposición Tercera, conllevará la necesidad de proceder a encuadrar a todo el personal laboral de este Ayuntamiento en aquéllos, en atención a la titulación académica de la que esté en posesión cada empleado.

Con respecto a lo dispuesto en el CAPÍTULO IV, relativo a las condiciones económicas, establece el artículo 27 del TREBEP que *“Las retribuciones del personal laboral se determinarán de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 21 del presente Estatuto.”*

Opta el presente convenio por referirse -salvo las referencias a los pluses- a conceptos retributivos propios de los funcionarios públicos recogidos tanto en el TREBEP como en el artículo 23 de la Ley 30/1984, así como en el Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local.

En cuanto a lo dispuesto en el CAPÍTULO V, relativo a los ingresos, formación profesional y promoción interna del personal laboral, adquiere especial relevancia lo dispuesto en el artículo 24 bis, relativo a la estabilización de empleo a través de las ofertas públicas de empleo extraordinarias.

En este sentido los artículos 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, y 19.uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, autorizaron una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal hasta el año 2020 que incluiría las plazas de naturaleza estructural que, estuviesen o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020. Fue prorrogada hasta la anualidad de 2021, en virtud de lo dispuesto en el artículo 11 del Real Decreto-ley 23/2020, de 23 de junio.

Posteriormente, el artículo 2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, establece la ampliación de los procesos de estabilización de empleo temporal como medida complementaria inmediata para paliar la situación existente.

Los procesos garantizarán el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones en el desarrollo de los mismos.

Sin perjuicio de lo establecido en su caso en la normativa propia de función pública de cada Administración o la normativa específica, el sistema de selección será el de concurso-oposición, con una valoración en la fase de concurso de un cuarenta por ciento de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate pudiendo no ser eliminatorios los ejercicios en fase de oposición, en el marco de la negociación colectiva establecida en el artículo 37.1 c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Para evitar dilaciones en estos nuevos procesos, se exigirá que las ofertas de empleo relativas a estos procesos de estabilización se aprueben y publiquen en los respectivos diarios oficiales antes del 1 de junio de 2022, y las respectivas convocatorias antes del 31 de diciembre de 2022, debiendo finalizar los procesos antes del 31 de diciembre de 2024.

En cuanto al CAPÍTULO VI, relativo a las mejoras sociales y otras prestaciones, ya fue aprobado por el Pleno del Ilustre Ayuntamiento de la Villa de Teror en sesión plenaria de fecha de 13 de diciembre de 2018 – publicado en el BOP nº 28, 6/3/2019) el Reglamento de Acción Social.

Es destacable el reconocimiento que se hace a la asistencia jurídica del personal laboral, en coherencia y congruencia con el derecho reconocido en el artículo 14,f del TREBEP cuando señala que:” *Los empleados públicos*



Cód. Validación: 72V5MDGT4NQRCDLQHGWZZJQSY | Verificación: <https://teror.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 51 de 73



AYUNTAMIENTO DE TEROR
www.teror.es

tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:.....f) A la defensa jurídica y protección de la Administración Pública en los procedimientos que se sigan ante cualquier orden jurisdiccional como consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones o cargos públicos.”.

En cuanto al anticipo reintegrable, es acertada su inclusión dentro de este capítulo, y como mejora social, al no tratarse de un concepto retributivo.

Así se ha puesto de manifiesto por la Intervención General del Estado en Informe de 29 de diciembre de 2005 por el que se resuelve consulta relativa a la posibilidad de incluir en nómina el abono de un anticipo reintegrable y que dispone lo siguiente: *“Los anticipos al personal al servicio de la Administración puede quedar encuadrada en el ámbito de la acción social, en tanto en cuanto el artículo 67.1 del texto articulado de la Ley de funcionarios Civiles del Estado (RCL 1964, 348) impone al mismo la obligación de facilitar a sus funcionarios la adecuada asistencia social, fomentando cuanto contribuya al mejoramiento de su nivel de vida, condiciones de trabajo y formación profesional y social. Como puso de manifiesto esta Intervención General en informe de fecha 31 de octubre de 2000, “La acción social es un concepto muy amplio, que comprende un conjunto de actividades encaminadas a la consecución de un sistema general de bienestar social, entendido como un valor social que persigue la disponibilidad a favor de todos los empleados públicos, de aquellos medios que sean precisos para satisfacer las demandas comúnmente aceptadas como necesidades, siempre que no se encuentren recogidas dentro de los sistemas mutualistas o de Seguridad Social, teniendo como objetivos fundamentales los principios de igualdad, globalidad y universalidad. Es pues, en este ámbito donde puede situarse la concesión de los préstamos y anticipos (...), que puede ser considerada como una prestación o servicio de carácter social, incluida dentro de la actividad de asistencia o acción social que corresponde efectuar a la Administración.”*

Igual naturaleza tendrán los premios de jubilación y fallecimiento.

En cuanto a lo dispuesto en el Capítulo VII, relativo al Régimen Disciplinario, el TREBEP regula en Capítulo VII el Régimen disciplinario.

Señala a este respecto el artículo 93.4 que *“El régimen disciplinario del personal laboral se regirá, en lo no previsto en el presente título, por la legislación laboral”.*

Dispone el artículo 58.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que *“Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.”*

Sobre la tipología de las faltas laborales, y en concreto sobre las faltas graves y leves, a diferencia de lo establecido para las faltas muy graves, el EBEP no contiene tipos de obligado acatamiento, para su aplicación a funcionarios y laborales, limitándose a indicar que las faltas graves serán establecidas por Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad autónoma o por los convenios colectivos en el caso del personal laboral.

El presente convenio prevé un catálogo pormenorizado de infracciones muy graves, graves y leves.

En el caso de las muy graves, coinciden con las establecidas en el artículo 95.2 del TREBEP, sin que el convenio introduzca ninguna otra infracción de este tipo.

En el caso de las infracciones graves y leves, el artículo 43 establece una tipificación de conductas a sancionar con tal carácter.

En lo referente a la prescripción de las faltas y sanciones, así como al procedimiento disciplinario y medidas provisionales, los artículos 45 y 46 del Convenio reproducen literalmente lo dispuesto en los artículos 97 y 98 del TREBEP.





Con respecto al CAPÍTULO IX, relativo a la Seguridad y Salud Laboral, las definiciones plasmadas en el artículo 47 son reproducción de lo recogido en el artículo 4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

En lo referente al Comité de Seguridad y Salud, así como a las competencias de los delegados de prevención, se recoge lo dispuesto en los artículos 35 y siguientes de la Ley 31/1995.

Con respecto al CAPÍTULO X, relativo a los derechos sindicales, sus disposiciones se ajustan a los establecido en el Título II, Capítulo 1º, sección 1ª del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Por todo lo anteriormente expuesto, y en base a los fundamentos jurídicos señalados, se informa favorablemente la viabilidad de aprobar el CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE TEROR, que deberá realizarse por el Pleno de la Corporación.

Es cuanto a bien tengo por informar, salvo mejor opinión versada en derecho.

En la Villa de Teror, a 27 de Enero de 2022.

El Jefe de Servicio de la Secretaría General, Sergio Ramírez Rodríguez.”

D) Se da cuenta del Informe, de la Interventora Municipal, de fecha 31 de Enero de 2022, cuyo contenido es el siguiente:

“INFORME DE INTERVENCIÓN.

Esta Intervención, en virtud de las atribuciones de control citadas y establecidas en el artículo 213 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y desarrolladas por el Real Decreto 424/2017, de 28 de abril, por el que se regula el régimen jurídico del control interno en las entidades del Sector Público Local; y en atención a las facultades recogidas en el artículo 4.1.b).5 del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, emite el siguiente,

INFORME

PRIMERO.- Antecedentes.

- Providencia de la Concejala Delegada de Personal, de fecha 22/12/2021, dirigida a la Intervención y Jefatura de Servicio de Secretaría Municipales, solicitando informe respecto a la propuesta de convenio colectivo del personal laboral anexa a la misma.
- Informe Jurídico favorable emitido por el Jefe de Servicio de la Secretaría General de fecha 27/01/2022.

SEGUNDO.- Legislación aplicable.

- Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022.
- Real Decreto Legislativo 2/2004, de 05 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales (TRLRHL).
- Real Decreto 424/2017, de 28 de abril, por el que se regula el régimen jurídico del control interno en las entidades del Sector Público Local (RD 424/2017).
- Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional (RD 128/2018).





AYUNTAMIENTO DE TEROR
www.teror.es

- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.
- Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TRLEBEP).
- Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (TRLET).
- Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto legislativo 781/1986, de 18 de abril (TRRL).

TERCERO.- Sobre la necesidad de informe previo del órgano interventor.

- Desde el punto de vista técnico, el control interno de la actividad económico - financiera del sector público local que se ejerce por el órgano interventor se estructura en dos modalidades, función interventora, también llamada fiscalización previa, y control financiero, según el artículo 3 del RD 424/2017.

- La necesidad o no de informe previo del órgano interventor en el expediente de aprobación o modificación de la RPT no es una cuestión pacífica. Tampoco en el de aprobación o modificación del Acuerdo Convenio sobre las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

En lo que respecta a la función interventora, en la medida que estos acuerdos no llevan aparejada ninguna fase de gestión del presupuesto de gastos de la Corporación (tampoco de ingresos), no nos hallaremos ante un supuesto del ejercicio de esta, es decir, de fiscalización previa, pues no hay ningún gasto ni pago a fiscalizar.

De la mera aprobación de la RPT o del Acuerdo de condiciones de trabajo no se deriva ninguna obligación de contenido económico, prueba de ello es que no se anota ninguna operación RC, A, D, AD u O en la contabilidad presupuestaria, pues no comporta ninguna operación de gestión del presupuesto de gastos, no supone ningún gasto, por lo tanto la aprobación de la RPT o la aprobación el acuerdo de condiciones de trabajo no da lugar a movimiento económico y por ese motivo no es objeto de fiscalización previa.

Dichas operaciones (RC, A, D, AD, ...) si se derivarán de acuerdos posteriores que apruebe la Corporación en ejecución de la RPT o acuerdo de condiciones de trabajo (que si serán objeto de fiscalización) pero no se derivan de la mera aprobación de éstos.

En lo que respecta a la función de control financiero, la IGAE restringe el ámbito de aplicación del control a las actuaciones de gestión económico-financiera del Ayuntamiento. Como tal, estos informes no están recogidos dentro de los supuestos tasados de actuaciones de control permanente atribuidas al órgano interventor (como si sucede respecto de la aprobación del presupuesto o de la liquidación). Además, ni en el RD 424/2017 ni en el RD 128/2018 se exige que el interventor informe la RPT o el acuerdo de condiciones de trabajo con carácter previo a su aprobación, ni lo exige de modo preceptivo ninguna otra norma, por lo que podría considerarse que no son estrictamente preceptivos estos informes previos del interventor.

Existe, así mismo, una contestación de la IGAE (08.05.2019) a una consulta formulada por la Diputación de Girona, donde expone que no deben emitir informe de intervención con anterioridad a la aprobación del Acuerdo-Convenio sobre las condiciones de trabajo de los empleados públicos o con anterioridad a la aprobación de la RPT, sino que estos expedientes deben ser objeto, en todo caso, de control permanente posterior, en caso de que el expediente de aprobación Acuerdo-Convenio sobre las condiciones de trabajo de los empleados públicos (o la RPT) resulte seleccionado en el análisis de riesgos e incluido en el Plan anual de Control Financiero.

De esta forma, el informe de intervención sobre el expediente de Acuerdo Convenio sobre las condiciones de trabajo de los empleados públicos (o sobre la RPT) constituiría una de las actuaciones de control permanente planificables y seleccionables que deberá realizar el interventor de forma continua e incluir en el Plan anual de Control Financiero, con posterioridad a la realización de las correspondientes resoluciones administrativas.

Actualmente, no existe en este Ayuntamiento un Plan Anual de Control Financiero aprobado que indique qué actuaciones incluiría esta forma de control interno.



Cód. Validación: 7ZV5MDGT4NQRCDLQHGWZZJQSY | Verificación: <https://teror.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 54 de 73

- Concluyendo, aunque la legislación aplicable no lo establezca de forma expresa, en aras de dotar de una mayor seguridad jurídica al procedimiento, esta Intervención emitirá el presente informe, entrando a valorar, única y exclusivamente, los aspectos económicos del convenio colectivo propuesto y con la consideración de observaciones.

CUARTO.- Consideraciones previas.

El artículo 177.2 del TRRL establece que el régimen del personal laboral de las Entidades Locales será, en su integridad, el establecido en las normas de Derecho Laboral.

El artículo 7 del TRLEBEP dispone que el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan.

El artículo 27 TRLEBEP, relativo a las retribuciones del personal laboral, señala que las retribuciones del personal laboral se determinarán de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo.

El artículo 3.1 del texto refundido del TRLET, relativo a las fuentes de la relación laboral, indica que “los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:

- a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.
- b) Por los convenios colectivos.
- c) Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.
- d) Por los usos y costumbres locales y profesionales.”

Así mismo, el artículo 26.3 TRLET estipula que “mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.”

Es decir, en el caso de los trabajadores laborales, el importe y estructura de sus retribuciones se establece mediante la negociación colectiva o en el contrato de trabajo individual.

QUINTO.- La cuestión principal a tener en cuenta y que debe respetar el convenio, en todo caso, es la que presenta el artículo 19. Dos de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022:

“En el año 2022, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 2 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2021, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo. Los gastos de acción social no podrán incrementarse, en términos globales, respecto a los de 2021. A este respecto, se considera que los gastos en concepto de acción social son beneficios, complementos o mejoras distintos a las contraprestaciones por el trabajo realizado cuya finalidad es satisfacer determinadas necesidades consecuencia de circunstancias personales del citado personal al servicio del sector público.”

Así mismo, el apartado cuatro del mismo artículo, dispone:



AYUNTAMIENTO DE TEROR
www.teror.es

“La masa salarial del personal laboral, que podrá incrementarse en el porcentaje máximo previsto en el apartado Dos de este artículo, en términos de homogeneidad para los dos períodos objeto de comparación, está integrada por el conjunto de las retribuciones salariales y extrasalariales devengadas por dicho personal en el año anterior.

Se exceptúan, en todo caso:

- a) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- b) Las cotizaciones al sistema de la Seguridad Social a cargo del empleador.
- c) Las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.
- d) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubiera realizado el trabajador.” El apartado séptimo del mismo artículo, dispone:

“Lo dispuesto en los apartados anteriores debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo”.

Por último, el apartado octavo del indicado artículo:

“Los acuerdos, convenios o pactos que impliquen crecimientos retributivos superiores a los fijados en este artículo deberán experimentar la oportuna adecuación, deviniendo inaplicables las cláusulas que se opongan al mismo.”.

Concluyendo, se hace patente que, cualquier incremento de retribuciones reflejado en el convenio deberá quedar dentro de los límites indicados, o en los que establezcan las correspondientes normas estatales futuras.

SEXTO.- Observaciones a la propuesta de convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Teror:

- “Capítulo IV.- Condiciones económicas”, junto con la disposición transitoria primera, condicionan la aplicación de algunos cambios importantes en la estructura salarial a la aprobación de una Relación de Puestos de Trabajo, y aluden, a la regulación del anterior convenio para ese período transitorio.

El artículo 86.5 TRLET, establece que “El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan”.

- “Artículo 22. Horas extraordinarias”. Destaca, como novedad respecto al convenio en vigor, un aumento de los valores económicos de la hora extraordinaria.

Téngase en cuenta que, si bien no existen límites legales al valor económico máximo de la hora extraordinaria, sí que son aplicables los límites expuestos en el apartado quinto de este informe, además de la existencia de crédito disponible, y no ampliable, del presupuesto en vigor actualmente.

Con las observaciones indicadas, se informa favorablemente la viabilidad de aprobar el CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE TEROR, que deberá realizarse por el Pleno de la Corporación.

En la Villa de Teror, a 27 de Enero de 2022.

La Interventora, M.^a Mercedes Pérez Medina.”



Cód. Validación: 72W5MDGT4NQRCDLQHGWZZJQSY | Verificación: <https://teror.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 56 de 73

La documentación, correspondiente al presente asunto, se encuentra en los Expedientes Electrónicos, números: 59/2018 y 275/2022.

A continuación, intervinieron los distintos Portavoces. El resumen, de las intervenciones, es el siguiente:

A) El Sr. Edil, No Adscrito, Don Antonio Juan Rodríguez Batista, indica lo siguiente:

- Que, en el artículo 24.BIS.6, del Convenio, se dispone lo siguiente:

“Las partes acuerdan, conforme a lo establecido en el RDL 14/2021, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reducción de la Temporalidad en el Empleo Público, en su artículo 2.4, y en concordancia con la modificación de 27 de agosto de 2021 de la Ley de Función Pública Canaria en su artículo 73.3, que el procedimiento selectivo a utilizar en el desarrollo de la oferta extraordinaria de empleo público para la estabilización del personal laboral será el concurso de valoración de méritos”.

Añade, Don Antonio Juan, que, en el nuevo Convenio, únicamente, se contempla que el procedimiento selectivo, a utilizar, será el concurso de valoración de méritos. Manifiesta que, en todas las Administraciones Públicas, se realiza a través del concurso – oposición. Se acoge al artículo 31.6, del Reglamento del Pleno, del Ayuntamiento de Teror, para la retirada, de este Punto del Orden del Día. Este artículo, establece lo siguiente: *“31.6.- Retirada de asuntos. Igualmente se podrá solicitar la retirada de un asunto incluido en el orden del día, a efectos de que se complete el expediente con nuevos documentos o informes, o pedir que quede sobre la mesa, aplazándose la discusión para otra sesión, para su mejor estudio”*.

- Si no se retira, el asunto, se abstendrá, en este Punto del Orden del Día, porque no va a ir en contra, de un Convenio, que está aprobado por el noventa y ocho por ciento de los trabajadores. Insiste en la modificación, del artículo 24.BIS, y que se incluya el concurso – oposición. Solicita que se cree una Comisión de Seguimiento, del Convenio.

B) El Sr. Representante, de Podemos, Don Francisco Carlos López Peña, señala lo siguiente:

- Que, este Convenio Colectivo, ha sido aprobado por una amplia mayoría, en la Asamblea de Trabajadores, con setenta y cuatro votos a favor, tres en contra y uno nulo. Su condición, para aprobar, este asunto, consiste en que aparezca, en el artículo 24, que, el procedimiento selectivo, sea el concurso – oposición, con objeto de no vulnerar el derecho a la igualdad.

Si se modifica, este artículo, votará a favor.

- Insiste en que, este asunto, es tan sencillo como añadir la expresión concurso – oposición, en el procedimiento selectivo.



C) La Sra. Portavoz, de Nueva Canarias – Frente Amplio, Doña Isabel Guerra Sánchez, manifiesta lo siguiente:

- Aboga por el concurso – oposición como forma legítima para acceder a la Función Pública.

- Su Grupo votará en contra de la Propuesta de Acuerdo. Podrían abstenerse porque el setenta y cinco por ciento, del Convenio, está bien, pero no así tratar de consolidar, en sus puestos de trabajo, a personas que han entrado, en este Ayuntamiento, sin ningún criterio de selección, a dedo, colocados por el Partido Socialista, y, la gran mayoría, miembros de este mismo Partido Político. La responsabilidad es de algunos dirigentes que, aún, a sabiendas, y con sentencias, hicieron lo que hicieron, y que fue todo programado para enchufar a cargos, y miembros, del Partido Socialista. Si estas personas no tienen que pasar por un concurso – oposición, con las exigencias de mérito y capacidad, resulta que están en ventaja con respecto a aquellos que, en su día, no tenían ningún padre, hermano, ni primo, que fuera socialista. Es, realmente, injusto. Es no creer en los valores democráticos que se han dado para acceder a la Función Pública. Votarán en contra por coherencia política y porque tienen denunciado, en los Juzgados, la manera en la que se contrató a todo ese personal. Lo dije cuando fui Alcaldesa, del Ayuntamiento de Teror, y lo he presentado en los Juzgados.

- Hay una plantilla que, en algunas áreas, está sobredimensionada, y, en otras, faltan recursos. Esto habrá que equilibrarlo. Más del cuarenta y tres por ciento, del Presupuesto Municipal, se dedica al Capítulo I. Esto ocurre por los gastos de las personas que entraron, de manera enchufada, en áreas en las que eran prescindibles y habría que valorar otros puestos para reforzar, el Ayuntamiento, en materia de recursos humanos. Hay trabajadores que están en la miseria, y hay privilegiados que cobran sueldos, pagas, productividades y hasta horas extraordinarias con más valor que otros.

- Votarán en contra porque, el Convenio, deja la puerta abierta para consolidar plazas, cuyos ocupantes no han entrado, en la Administración, por criterios de ley. Sería contradictorio votar a favor de un asunto que han llevado a los Juzgados. Cuando, el Partido Popular, estaba en la Oposición, criticaba, al Partido Socialista, por este asunto.

- Nueva Canarias está a favor de la estabilidad, de la plantilla, y, por ese motivo, no están de acuerdo con la situación de aquellas personas que entraron, en su día, mediante la superación de un concurso – oposición, y que, al día de hoy, están, todavía, de interinos después de once años. No están en contra de aprobar una medida selectiva para entrar, en la Administración Pública, y regularizar esta situación, pero el caso es que hay personas que no han superado ninguna medida selectiva, ya que entraron a dedo. En su momento, el Partido Popular, también, criticó esas formas.

- Es cierto que, en ocasiones, ha votado a favor del Presupuesto, y de los recursos humanos que son preceptivos, pero otra cosa es que, Doña Mónica, quiera tergiversarlo, todo, haciendo un galimatías para darle carácter de legitimidad a lo que pretende hacer, es decir, darle la razón, al Partido Socialista, y sumar a todas las personas que se enchufaron por la puerta de





AYUNTAMIENTO DE TEROR
www.teror.es

atrás. No se puede dar carácter de legitimidad, consolidando en la plantilla, en este caso, a personas que no han superado ningún procedimiento, para entrar en la Administración Pública, ni tan siquiera un concurso de méritos.

- Habla, la Sra. Concejala de Personal, que, los Servicios Sociales, se habrían quedado sin personal, pero, por ejemplo, un trabajador, de una empresa, que llevaba tres meses, haciendo tareas de ocio y tiempo libre, y que, hoy, tiene consolidada su plaza. ¿Cómo puede darle legitimidad a esto?.

- El Partido, de Nueva Canarias, ha votado a favor de una ley para regularizar a todos los trabajadores que llevan toda una vida de interinos, pero que han pasado por pruebas selectivas, cosa que no pasa aquí, en el Ayuntamiento de Teror.

- El conflicto no es contra los trabajadores, es contra los dirigentes políticos que hicieron la trampa para facilitar el acceso.

- Doña Mónica Nuez quiere colar que, a través del artículo 24, las pruebas selectivas sean por méritos. Un ciudadano de la calle que quiera presentarse a una convocatoria, pero, como no ha trabajado, en este Ayuntamiento, tendrá menos méritos que otra persona que ha trabajado, en el Ayuntamiento, entrando por la puerta de atrás, sin concurso, mérito o capacidad. Es decir, tiene ventaja con respecto a un pobre que no tenía a un padre, hermano, o primo, que fuera del Partido Socialista. Por lo tanto, su Grupo, seguirá votando en contra.

D) La Sra. Concejala, Delegada de Personal, Doña Mónica Nuez Ramos, señala lo siguiente:

- El Convenio, actual, es del año 2004 y es necesario adaptarlo a la nueva legislación y a los nuevos tiempos.

- Hay una mejora, sustancial, en los beneficios sociales como es el caso de la conciliación familiar, la adaptación de los puestos de trabajo, en los supuestos de aparecer alguna discapacidad, se contempla la formación, se han cambiado las cuantías de las pólizas de seguros, y se incluye la asistencia jurídica. Se regula la promoción interna, la aprobación de la Oferta de Empleo Público Ordinaria, de todos los años, y la Oferta de Empleo Público para la Estabilización del Empleo Temporal. Se ha pensado en la homologación con el personal funcionario, tomando como referencia el Acuerdo Regulador, de los funcionarios, el Estatuto de los Trabajadores y el Estatuto Básico del Empleado Público, además de los Convenios, de otras Administraciones Locales, que han servido de soporte.

- Le alegra que, el único punto discordante, de este Convenio, sea el artículo 24.BIS.6, y que no existan discrepancias con el resto de los artículos. Este Convenio será aprobado, no porque tenga mayoría, el Grupo de Gobierno, sino porque la mayoría, de los empleados, han votado a favor y hay un acuerdo, unánime, entre Sindicatos y Administración. El expediente



Cód. Validación: 72V5MDGT4NQRCDLQHGWZZJQSY | Verificación: <https://teror.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 59 de 73

administrativo, contiene un Informe del Jefe de Servicio de Secretaría y un Informe de la Intervención Municipal, favorables. Además, incluye un Informe, del Secretario del Ayuntamiento, con dos apreciaciones, concretamente, al artículo 24.Bis y al artículo 25. La Oposición Municipal, no ha hecho referencia a la indicación, del Secretario, al artículo 25.

- Lo más relevante, de la Ley 20/2021, es la Disposición Adicional Sexta donde se habla de convocatoria excepcional de estabilización del empleo temporal de larga duración. La propia ley señala que, las Administraciones Públicas, convocarán, con carácter excepcional, por el sistema de concurso, aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado ocupadas, con carácter temporal, y de forma ininterrumpida, con anterioridad al 1 de Enero de 2016. Es la propia ley la que habla de concurso para estas plazas ocupadas antes de la fecha, anteriormente, mencionada. Se alegra al conocer que solo hay discrepancias en el artículo 24.BIS., el cual será revisado por la Dirección General de la Función Pública, y por la Delegación del Gobierno, en Canarias, cuando llegue el momento.

- La, citada, Ley 20/2021, que establece el sistema de concurso, para aquellos empleados que empezaron a trabajar, antes del 1 de Enero de 2016, fue votada por Nueva Canarias, en el Congreso. La Ley de la Función Pública, en el Parlamento de Canarias, también, fue votada, favorablemente, por Nueva Canarias, en cambio, en este Pleno, el criterio, de Nueva Canarias, es diferente.

- En el año 1999, Doña Isabel Guerra, votó a favor de la Plantilla de Personal. El 26 de Junio de 2020, Doña Isabel Guerra, también, votó a favor de la Plantilla de Personal, al igual que en el año 2021. En el año 2002, no asistió al Pleno, de los Presupuestos. Era cuando cobraba y no asistía a su puesto de trabajo. No se lo va a reprochar porque, en caso contrario, los servicios, se habrían quedado, totalmente, desmantelados y, esos servicios, eran prioritarios, en las Administraciones Locales, y, Doña Isabel, en esa época, era Concejala de Servicios Sociales. Hace alusión al Acta del Pacto, del año 2015, donde, Doña Isabel, quería enchufar, a su hermana, y a la tercera, de su lista electoral, en Aguas de Teror, S.A.

- Le solicita, a Doña Isabel, que se centre porque, por un lado, dice que, los sueldos, son muy bajos, y, por otro lado, critica que, el Capítulo I, constituye un porcentaje, importante, dentro del Presupuesto Municipal. Ya le ha explicado que, el Capítulo I, no puede crecer, según la Ley General de Presupuestos. El resto, del Convenio, no queda condicionado por los artículos 24 y 25.

- El Convenio Colectivo contempla una Comisión Paritaria, compuesta por la parte social y por la parte de la Administración, para resolver todas aquellas cuestiones que vayan surgiendo en la aplicación del mismo.

- La Disposición Adicional Sexta es clara, para los trabajadores que entraron antes del 1 de Enero de 2016, siendo interinos, o por sentencias que los han declarado indefinidos, el proceso, de selección, es el concurso, pues así lo dice la ley, y así lo ha votado, también, el Partido, de Nueva Canarias, tanto en el Congreso de los Diputados como en el Parlamento de Canarias. Si es legítimo, o no, Doña Isabel, tiene las herramientas para denunciar, el Convenio,





AYUNTAMIENTO DE TEROR
www.teror.es

si considera que es lo que tiene que hacer. Se siente muy tranquila con la aprobación, de este Convenio, porque así lo disponen los Informes del Jefe de Servicio de Secretaría y de la Intervención Municipal.

Al tratar, el presente Punto del Orden del Día, se produjeron dos votaciones, una para decidir si se dejaba, el asunto, sobre la mesa, y la correspondiente a la aprobación del Convenio Colectivo.

La petición, de dejar el asunto sobre la mesa, fue rechazada con los votos en contra de los integrantes del Grupo de Gobierno Municipal, en total nueve, y los votos a favor de los integrantes de la Oposición Municipal, en total seis.

Finalmente, se produjo la votación, sobre la Propuesta de Acuerdo, anteriormente transcrita, la cual fue aprobada en todos sus términos.

La aprobación, se efectuó con los votos a favor de los integrantes del Grupo de Gobierno Municipal, en total nueve, las abstenciones del Edil No Adscrito y del Representante de Podemos, en total dos, y los votos en contra de los miembros de Nueva Canarias – Frente Amplio, en total cuatro.

En consecuencia, quedó aprobado el Convenio Colectivo del Personal Laboral, del Ayuntamiento de Teror.

QUINTO.- MOCIÓN PARA LA SIMPLIFICACIÓN DEL REGISTRO DE PEQUEÑAS BODEGAS E INDUSTRIAS AGRARIAS.

Se toma conocimiento de la Moción, citada, la cual ha sido aprobada, por los Ayuntamientos, de Tegueste y de San Mateo, en las sesiones plenarias, respectivas, de fechas 24 de Noviembre de 2022, y 28 de Octubre de 2021. El contenido, de la misma, es el siguiente:

“EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

Las iniciativas municipales de Tacoronte y otros ayuntamientos motivaron que otras administraciones y, sobre todo el sector privado, apostara por la remoción de las estructuras anquilosadas que lastraban el cultivo de la viña, la elaboración del vino y la comercialización del vino. Incluso se comenzó con la vinculación del turismo a la actividad vitivinícola.

Hace años rara era la bodega que estaba registrada, la actividad se movía en la ilegalidad, sin controles de ningún tipo y en la economía sumergida. El esfuerzo hecho por las administraciones y la simplificación de los procesos para la legalización de las bodegas hizo que muchísimas bodegas se registraran, comercializaran el vino de forma legal y estuvieran sometidas a los controles sanitarios y administrativos pertinentes. Ha sido significativa la incorporación de jóvenes a la actividad agraria a través de la vitivinicultura, también el auge de tascas, pequeñas tiendas, etc. vinculadas a esta actividad.



La Covid 19 ha afectado negativamente a la actividad, pero lo que puede suponer un duro golpe para la incorporación de pequeños productores a la actividad son los nuevos procedimientos habilitados para la legalización de bodegas, por pequeñas que sean. Evidentemente, es necesario que toda actividad, y más si tiene que ver con productos alimenticios, esté bajo control. Pero para ello es necesario simplificar, no complicar los procesos. La dificultad en los trámites sólo favorece a la economía sumergida y a la carencia de controles.

Hasta principios del año 2019 una bodega se daba de alta en un procedimiento sencillo, que en la mayoría de los casos estaba auxiliado por los Agentes de Extensión Agraria, a saber:

- Registro sanitario.
- Registro de Industrias Agrarias.
- Inscripción en el Registro de Embotelladores.

El primer trámite se realizaba ante la Consejería de Sanidad, los dos últimos en el Instituto Canario de Calidad Agroalimentaria dependiente de la Consejería de Agricultura.

El nuevo procedimiento se tramita en la Consejería de Industria e independientemente del tamaño de la bodega u otra instalación, requiere que el solicitante aporte una extensa relación de documentos, entre ellos los siguientes: Proyecto Técnico, Memoria Técnica, Certificado Dirección de Obra, Certificado Adaptación de la Instalación en Baja Tensión Mod. CAI_BT, Manual Instrucciones Instalación Baja Tensión, Anexo Certificado de Dirección de Obra de Instalación de Protección Contra Incendio, Certificado de Instalación de Protección Contra Incendio, Contrato de Mantenimiento de la Instalación de Protección Contra Incendio, etc.

Estos trámites parecen excesivos para legalizar una simple bodega artesanal, encarecen la puesta en marcha de nuevas bodegas y, en definitiva, suponen una barrera que impide la legalización de una actividad tradicional sin especial peligrosidad.

En base a lo expuesto, se realiza la siguiente

PROPUESTA:

Primero.- Tomar el acuerdo de solicitarle, al Gobierno de Canarias, y a la Consejería de Agricultura, que se simplifiquen los trámites burocráticos para dar de alta a las pequeñas bodegas y a otras industrias agrarias. A tal efecto, se propone que se consideren pequeñas bodegas a las que necesiten una potencia igual, o menor, a 10 Kw para su funcionamiento.

Segundo.- Enviarle, el presente acuerdo, a los Ayuntamientos de Canarias, Asociaciones Sectoriales y Consejos Reguladores, para que, si lo consideran pertinente, se tomen acuerdos en el mismo sentido.

Tercero.- Facultar, al Alcalde/Presidente para la firma de cuantos documentos sean necesarios para llevar a buen fin la presente propuesta.”

A continuación, el Pleno, del Ayuntamiento, aprobó, por unanimidad, la Moción, anteriormente, transcrita.



SEXTO.- ASUNTOS DE URGENCIA.

6.1.- DELEGACIÓN, EN FAVOR DE LA MANCOMUNIDAD DE AYUNTAMIENTOS DEL NORTE DE GRAN CANARIA, DE LA CONTRATACIÓN DEL SERVICIO DE MANTENIMIENTO DE LA PLATAFORMA DE ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA GESTIONA. ACUERDO QUE PROCEDA.

A) Declaración de la urgencia.

El Grupo de Gobierno Municipal, solicita que se declare la urgencia, sobre el asunto indicado en el enunciado.

A continuación, el Pleno, del Ayuntamiento, por unanimidad, declaró la urgencia, de la Propuesta de Acuerdo, descrita en el enunciado.

B) Seguidamente, se da cuenta de la Propuesta de Acuerdo, de la Sra. Concejala Delegada de Nuevas Tecnologías, Doña Mónica Nuez Ramos, de fecha 10 de Febrero de 2022, cuyo contenido es el siguiente:

“PROPUESTA DE ACUERDO

Atendiendo a la solicitud realizada mediante escrito de la Presidencia de la Mancomunidad, de fecha 20 de enero de 2022, relativo a la prórroga del expediente de contratación del “**Servicio de mantenimiento de la plataforma de administración electrónica denominada Gestiona**”, cuya licitación actual con la Mancomunidad finaliza el próximo 31 de marzo de 2022.

AÑOS	IMPORTE
2022 (abril 2022-marzo 2023)	22.497,81 € (7% IGIC incluido) (incluido Gestiona Comunica)
2023 (abril 2023-marzo 2024)	22.157,41 € (7% IGIC incluido)

Considerando que es necesario el acuerdo plenario municipal para poder iniciar el expediente de contratación por parte de la Mancomunidad de Ayuntamientos del Norte de Gran Canaria, se realiza la siguiente propuesta de acuerdo:

PRIMERO: Aprobar el compromiso del Ayuntamiento de consignar en los presupuestos municipales correspondientes a los años 2022 Y 2023 las cantidades correspondientes, en concepto de aportación municipal a la Mancomunidad de Ayuntamientos del Norte de Gran Canaria para el sostenimiento del contrato del “**Servicio de mantenimiento de la plataforma de administración electrónica denominada Gestiona**”. En caso de no aprobación del presupuesto anual correspondiente se realizará la oportuna modificación presupuestaria para hacer frente al servicio.

SEGUNDO: Determinar que la forma de abono de las cuotas mensuales del servicio se transferirán a la Mancomunidad de Ayuntamientos del Norte de Gran Canaria a mes vencido.

TERCERO: Comunicar, a la Mancomunidad de Ayuntamientos del Norte de Gran Canaria y al Cabildo de Gran Canaria, la adopción de este acuerdo.





En la Villa de Teror, a 10 de Febrero de 2022.

La Concejala Delegada de Nuevas Tecnologías, Doña Mónica Nuez Ramos.”

A continuación, el Pleno, del Ayuntamiento de Teror, aprobó, por unanimidad, la Propuesta de Acuerdo, anteriormente transcrita.

6.2.- DECLARACIÓN INSTITUCIONAL A FAVOR DEL 8 DE MARZO, DÍA INTERNACIONAL DE LAS MUJERES.

A) Declaración de la urgencia.

El Grupo de Gobierno Municipal, solicita que se declare la urgencia, sobre el asunto indicado en el enunciado.

A continuación, el Pleno, del Ayuntamiento, por unanimidad, declaró la urgencia, de la Declaración Institucional, descrita en el enunciado.

B) Seguidamente, se da cuenta de la Declaración Institucional, de fecha 10 de Febrero de 2022, cuyo contenido es el siguiente:

“DECLARACIÓN INSTITUCIONAL POR EL 8 DE MARZO, DÍA INTERNACIONAL DE LAS MUJERES.

En 1975 la Organización de Naciones Unidas formaliza la conmemoración del 8 de marzo como Día Internacional de la Mujer con el objetivo de dar visibilidad y relevancia a la lucha histórica de las mujeres por conseguir una igualdad real y efectiva. La consolidación de esta conmemoración tiene como antecedente la celebración del “Día Internacional de la Mujer Trabajadora” desde 1911 con la propuesta de Clara Zetkin de la primera manifestación para la promoción de los derechos de las mujeres. La fecha alude a las huelgas de trabajadoras de la industria textil en Nueva York en las que protestaban por las duras condiciones de trabajo y la explotación laboral, que tuvieron lugar un 8 de marzo.

En 2018 bajo el lema “Si nosotras paramos, se para el mundo”, tuvo lugar en España una movilización por el 8M histórica que recorrió todo el país con marchas en más de 120 ciudades y con una convocatoria de huelga en donde los paros parciales de UGT y CCOO fueron seguidos por seis millones de trabajadoras. Particularmente relevante resultó el parón en los cuidados y en el área de tareas domésticas, como símbolo de resistencia feminista, que situó a nuestro país en la vanguardia del feminismo internacional.

La llegada del covid-19 ha supuesto que las mujeres sean nuevamente las más perjudicadas. Las mujeres están en la primera línea de la lucha contra el covid-19 como trabajadoras de los sectores sanitario, social y como cuidadoras. La crisis sanitaria ha manifestado tanto la importancia de las contribuciones de las mujeres como las cargas desproporcionadas que aguantan. Los avances realizados en materia de igualdad de género se han visto duramente afectados a causa de las políticas de austeridad que se están realizando: si antes de la crisis sanitaria se estimaba que acabar con la brecha de género a nivel mundial costaría 99 años, ahora la cifra se coloca en 135 años, según datos de Intermón Oxfam en 2022.





AYUNTAMIENTO DE TEROR
www.teror.es

Las mujeres sufren más las injusticias del mercado laboral: los salarios, la precariedad, la duración de los contratos, la tasa de paro. De hecho, según el informe 'Género y desigualdad laboral: La brecha salarial como indicador agregado' de la Fundación Alternativ@s, en 2018, los hombres en España ganaban, de media, un 27,3% más que las mujeres. A pesar de las mejoras que han tenido lugar en los últimos años la crisis produce que esa tendencia se agrave teniendo en cuenta que casi un 40% de las mujeres trabajan en aquellos sectores en los que la caída de la remuneración de las personas asalariadas ha sido mayor durante la pandemia.

La brecha de género en el mundo del trabajo es un hecho incontestable, pero su causa no puede atribuirse a diferencias en capital humano sino a factores como el acceso a la educación o las dificultades para la conciliación más acusadas en el caso de las mujeres.

Las mujeres que trabajan tienen, en términos agregados, un mayor nivel de formación que los hombres, pero esto no garantiza la ocupación de puestos mejor dotados o la asunción de cargos de responsabilidad sino que las discriminaciones que en el mundo laboral sufren las mujeres son múltiples y frecuentes: la brecha salarial, el techo de cristal, el suelo pegajoso, etc. Además de las discriminaciones relativas a procesos informales como los comentarios machistas y sexistas, o los comportamientos paternalistas vinculados a ese imaginario donde las mujeres son inferiores, lo que produce que tengan que demostrar su valía constantemente.

La ocupación de puestos masculinizados significa para las mujeres el enfrentarse a un juicio público, pagando de esta manera un coste por ocupar esos espacios donde antes eran rechazadas. Se las expone a la mirada acusadora del resto que suelen traducirse en un trato degradante.

Las mujeres racializadas y migrantes son un colectivo especialmente invisibilizado y discriminado, ocupando puestos de trabajo con peores condiciones laborales y sufriendo, en ocasiones, una estigmatización asociada, a su cultura, religión o etnia.

En lo que respecta al mundo rural los estereotipos de género siguen muy presentes: se sigue entendiendo el trabajo de las mujeres como una “ayuda familiar”. Muchas mujeres comparten con los hombres las tareas agrícolas y aportan tanto bienes como trabajo. Aun así, en la mayoría de los casos únicamente figura el hombre como titular de la explotación, por lo que la participación de las mujeres en las obligaciones y, también, en los derechos que se desprende de esa gestión se ve entorpecida para ser desarrollada en condiciones de igualdad, lo que repercute en una menor autonomía económica de las mujeres que permanecen sujetas al ingreso masculino y no contribuyen en su beneficio respecto de prestaciones o subsidios de protección laboral.

Por terminar, las mujeres trans han sufrido tradicionalmente una discriminación laboral severa, tanto en lo referente a la inserción laboral, como una vez incorporadas a un puesto de trabajo, donde son sometidas en multitud de ocasiones a situaciones vejatorias y la intromisión sistemática en su vida personal, por su identidad de género.

Por todo lo anteriormente expuesto, se proponen los siguientes acuerdos:

ACUERDOS

1.- Impulsar políticas de igualdad con un enfoque interseccional que favorezca una socialización de los cuidados como una tarea pública y compartida.

2.- Fomentar proyectos que redunden en un apoyo a las mujeres que se enfrentan solas a las tareas vinculadas a los cuidados.

3.- Impulsar acciones encaminadas al emprendimiento femenino desde el empoderamiento personal de las mujeres.

4.- Visibilizar a mujeres que pueden ser referentes por ocupar puestos de poder o espacios tradicionalmente masculinizados rompiendo los estereotipos de género.





AYUNTAMIENTO DE TEROR
www.teror.es

5.- Promocionar acciones encaminadas a facilitar la inserción laboral de las mujeres trans, mujeres migrantes, racializadas, de ámbito rural, con diversidad funcional, así como realizar campañas de sensibilización para promover la existencia de espacios laborales seguros para ellas.

6.- Impulsar la titularidad compartida de las explotaciones agrarias para visibilizar y reconocer profesional, social y económicamente el trabajo de las mujeres en la actividad agraria.

7.- Trasladar estos acuerdos al Cabildo de Gran Canaria, al Gobierno de Canarias y al Ministerio de Igualdad del Gobierno de España.

En la Villa de Teror, a 10 de Febrero de 2022.”

A continuación, se produjo un intercambio de impresiones durante el cual, las distintas formaciones políticas, insistieron en la necesidad de impulsar las actuaciones, anteriormente, relacionadas.

Finalmente, el Pleno, del Ayuntamiento de Teror, se sumó, por unanimidad, a la Declaración Institucional, transcrita, anteriormente, en todos sus términos.

SÉPTIMO.- RUEGOS Y PREGUNTAS.

A) El Sr. Concejál No Adscrito, Don Antonio Juan Rodríguez Batista, realizó las siguientes Preguntas:

1.- *Según establece el Artículo 169, de la Ley de Haciendas Locales, el Presupuesto Municipal debe estar aprobado antes del 31 de Diciembre y estamos a mediados de Febrero y no se ha hecho. Esto retrasará las inversiones, no se generará economía ni empleo en el municipio y tampoco se harán las obras en los plazos estipulados. No se cumple con la Ley. Al tener las Concejalías de Hacienda y Contratación, delegadas en el Partido Socialista, le están parando la gestión al Sr. Alcalde en el último año antes de las elecciones. ¿Por qué no se ha presentado el Presupuesto Municipal en tiempo y forma?.*

2.- *En Febrero del año 2017, cuando fue Alcalde, el Sr. Gonzalo Rosario Ramos, se reunió con el Sr. Consejero de Transportes, del Cabildo de Gran Canaria, y con el Director Gerente de la Autoridad Única del Transporte para hablar sobre la mejora del servicio de transporte público en los Barrios de Los Llanos, Arbejales y El Palmar. Además, se valoró la instalación de una marquesina en el Paseo González Díaz, esquina con el Camino del Rincón, y el funcionamiento, diario, del parking de la Estación de Guaguas. Pregunta qué acciones se han realizado, en este tiempo, al respecto.*



Cód. Validación: 72V5MDGT4NQRCDLQHGWZZJQSY | Verificación: <https://teror.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 66 de 73



AYUNTAMIENTO DE TEROR
www.teror.es

3.- *Ruega que se realicen acciones, para la accesibilidad, y supresión de barreras físicas y de comunicación, en este municipio, según lo establece la Ley 8/1995, de 6 de Abril. Existe un estudio realizado por Gesplan, en el año 2014, en el que se detallan las diferentes carencias.*

4.- *Menciona la noticia, publicada en el Periódico Canarias7, en el año 2021, de la visita, a las obras de la Residencia y Centro de Día, del Sr. Presidente, y de la Sra. Consejera de Política Social, del Cabildo de Gran Canaria, acompañados del Sr. Alcalde, y del Sr. Concejal, Don Gonzalo Rosario. Se decía que las obras se retomarían en el mes de Enero, de este año, y que, el nuevo plazo, de momento, sería a lo largo del año 2022. Actualmente no hay actividad en la obra. Ruega que se pongan a trabajar y se dejen de dar publicidad, porque no han cumplido con los plazos establecidos.*

El Sr. Alcalde, Don Sergio Nuez Ramos, le indica que le pasará la información cuando la tengan. Añade que están trabajando, en el Presupuesto Municipal. Informa que, la empresa Valora, ha tenido un error, en el sistema, y no ha enviado los ingresos. Sin estos datos no se puede trabajar, en el Capítulo 6, y cerrar los Presupuestos, del año 2022.

La Sra. Concejala, Delegada de Hacienda y Contratación, Doña María Sabina Estévez Sánchez, indica que se están pagando las facturas que cumplen con los requisitos legalmente establecidos. En la Página Oficial, del Ministerio de Hacienda, se publican los promedios, de pago, de los Ayuntamientos, y, el Ayuntamiento de Teror, está muy bien situado. Este año se han pagado facturas por el importe de quinientos cincuenta mil euros. En el Artículo 169.2, de la Ley de Haciendas Locales, se establece que “la aprobación definitiva del presupuesto habrá de realizarse antes del día 31 de diciembre del año anterior al del ejercicio en que deba aplicarse”, aunque, en el mismo Artículo, en su Punto 6, se indica que “si al iniciarse el ejercicio económico no hubiese entrado en vigor el presupuesto correspondiente, se considerará automáticamente prorrogado el del anterior”. El Presupuesto prorrogado asciende a catorce millones de euros, aproximadamente. Destaca que, al final del año, quedaron varias obras adjudicadas, y servicios, en los que se está trabajando actualmente. Se ha realizado la incorporación del Remanente de Tesorería, que asciende a tres millones quinientos ochenta mil euros. El que no se hayan aprobado, los Presupuestos, no implica que no se pueda seguir trabajando, y pagando, los servicios públicos, así como las inversiones en marcha.

El Sr. Concejal, Don Gonzalo Rosario, informa que, el Sr. Concejal, de Tráfico, Don Manuel Jesús Farías Barrios, está en conversaciones, con la empresa Global, S.A., para hablar, con la Autoridad Única del Transporte, sobre la mejora del servicio, del transporte público, en los Barrios de Los Llanos, Arbejales y El Palmar, al igual que para la instalación, de la marquesina, y la mejora del aparcamiento.



Cód. Validación: 72V5MDGT4NQRCDLQHGWZZJQSY | Verificación: <https://teror.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 67 de 73



AYUNTAMIENTO DE TEROR
www.teror.es

B) El Sr. Portavoz, de Podemos, Don Francisco López, realizó los siguientes Ruegos y Preguntas:

1.- Hace referencia a las deficiencias de las obras realizadas en las viviendas del Barrio de Quevedo. No hay llaves en las puertas de la azotea. No es cierto que los vecinos estén contentos con las obras. Sigue filtrándose agua por el edificio. Pregunta si, el Ayuntamiento, tiene firmada la recepción de la obra. Si es así, existe una negligencia por parte de la empresa constructora.

2.- El día 19 de Enero de 2022, solicitó, por la sede electrónica, un expediente de la licencia de apertura de un comercio de Teror y su informe, debido a las quejas de varios comerciantes, presuntamente, por no tener licencia. Además, se le da un premio. Dos horas antes, del Pleno, le dan la información. Efectivamente, este comercio no tiene licencia de apertura. ¿Qué ocurre con esta licencia y por qué se le ha dado un premio?.

3.- Existe un banco, de cantería amarilla, en el Parque Teresa de Bolívar, y ha desaparecido una de sus partes. Han grabado un vídeo promocional, de Teror, y aparece, este parque, y se ha visto a nivel nacional y en otras publicaciones. ¿Qué ocurre con este banco?.

4.- ¿Cuándo se realizará una Ordenanza de Ruidos, en este municipio, de Teror?. Hace referencia al ruido que realizan las máquinas, del Servicio de Limpieza Viaria, y a uno, de los empleados, que no llevaba los equipos de protección adecuados. ¿Por qué no se les obliga, a estos trabajadores, a cumplir con la legislación laboral vigente de los equipos de protección individual (EPI)?.

5.- Felicita a la Sra. Concejala de Turismo, Doña Laura Quintana Ramos, por la promoción que está realizando, del municipio de Teror, a través de los senderos, como es el caso del nuevo camino que lleva a los Arbejales. Cuando se haga un vídeo promocional, del municipio, oficial, y se lleven las desbrozadoras, ruega que se utilicen los equipos de protección individualizada (EPI).

6.- Un voluntario, de la emisora municipal, Radio Teror, quería entrevistar, a Don Francisco López, para hablar de su infancia y de un teatro de marionetas, que tenía cuando era pequeño, y no le dejaron realizar la entrevista. Ruega que no vuelva a suceder y que se acabe con la censura.

El Sr. Alcalde, Don Sergio Nuez Ramos, señala que, la Sra. Concejala de Comunicaciones, Doña Mónica Nuez Ramos, tomará nota y preguntará sobre el asunto para que no vuelva a suceder.





AYUNTAMIENTO DE TEROR
www.teror.es

Con respecto a las obras, de las viviendas del Barrio de Quevedo, señala, que, en este último proyecto, que se hizo, no se contemplaba la impermeabilización, pero se realizó, aunque necesita muchas más para que adquiriera firmeza. Las cazoletas se arreglaron. Como mejoras se incluyeron la pintura de las seis viviendas, de la parte de arriba, aunque se negaron, los dueños, con razón, porque no estaban bien impermeabilizadas. También, se incluyeron los bajantes de las aguas pluviales de las azoteas. Además, se instalaron nuevas puertas, en la azotea, y los buzones, que no estaban presupuestados. En el primer piso se cambiaron los escalones, por una plataforma, porque hay un vecino con minusvalía. Los porteros estaban bien, cuando fue la Técnica del Cabildo de Gran Canaria, aunque no la impermeabilización. Ha preguntado por una impermeabilización, con fibra y pintura, y le han comentado que cuesta sobre los treinta mil euros. La instalación eléctrica tiene las canaletas pero no tiene contador comunitario. Se han instalado números de registro nuevos. Le gustaría que, Don Francisco López, le acompañara para hablar, con la Sra. Consejera de Vivienda, del Cabildo de Gran Canaria, y que un técnico valore la obra porque los edificios no se pueden dejar así, estructuralmente no tiene cimientos.

El Sr. Francisco Carlos López Peña, señala que, en invierno, las casas se mojaban. La solución es tirar las casas y hacerlas de nuevo. Hay que conseguir tres o cuatro millones de euros. Las fotos, de la caja de escalera, muestran que los bordillos están sueltos. Cuando se entrega una obra hay que revisarla. Pregunta si, el Ayuntamiento, tiene firmada la recepción de la obra.

El Sr. Alcalde, Don Sergio Nuez Ramos, informa que, el trozo, de la piedra de cantería, del banco, del Parque Teresa de Bolívar, se encuentra en los Almacenes Municipales. Según los técnicos, tiene que revisarlo, el cantero de Arucas, porque no se puede pegar de cualquier forma. Además, hay un proyecto para limpiar los bancos y completarlos porque faltan elementos de cantería.

En cuanto a los equipos de protección individual (EPI) mencionados, anteriormente, hablará con el Sr. Concejal, Delegado de Limpieza Viaria, Don Manuel Jesús Farías Barrios, para que tome medidas, al igual que los técnicos.

La Sra. Concejala, Delegada de Comercio, Doña Angharad Quintana Ramos, le indica, a Don Francisco Carlos López Peña, que, el comercio en cuestión, ya ha presentado la documentación exigida, para la licencia de apertura, y ha devuelto el importe del premio que recibió en el concurso realizado en el mes de Diciembre.

C) Los Representantes, de Nueva Canarias - Frente Amplio, realizaron los siguientes Ruegos y Preguntas:

C.1.- La Sra. Concejala, Doña María Magdalena Rodríguez Cabrera, hizo referencia a lo siguiente:

1.- Desde el año 2017, se publicaba, en la web municipal, la recogida de propuestas para el borrador del Reglamento de Participación Ciudadana, siendo responsables, del Área, los



Cód. Validación: 72V5MDGT4NQRCDLQHGWZZJQSY | Verificación: <https://teror.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 69 de 73

Concejales Socialistas, Doña Sabina Estévez, Doña Laura Quintana y, actualmente, Don Rubén Cárdenes. Es fundamental que la ciudadanía esté en contacto con el Ayuntamiento y que participe en la gestión municipal en todos los ámbitos. ¿Por qué no se ha hecho un Reglamento de Participación Ciudadana en el municipio de Teror?.

2.- ¿Cuál ha sido el procedimiento para adjudicar los puestos del mercadillo, de Navidad, en la Alameda?. ¿Dónde se han publicado las bases y la convocatoria?.

C.2.- El Sr. Concejal, Don José Juan Navarro Santana, hizo referencia a lo siguiente:

1.- Pregunta por la rotura de la tubería de agua, en el Barranco del Zapatero, a la altura de la presa, situada en la rotonda. Lleva cuatro días y no se hace nada.

C.3.- El Sr. Concejal, Don Cristo Alberto Marrero Quevedo, hizo referencia a lo siguiente:

1.- Varios vecinos han preguntado por el horario de la Parada, del Servicio del Taxi, del municipio de Teror. Antiguamente se hacía el servicio hasta la medianoche. Actualmente no quedan taxistas después de la llegada de la última guagua. Los taxistas informan que es debido a las consecuencias de la pandemia y porque, a esa hora, no hay presencia policial. Algunos taxistas han sufrido algún percance. Pregunta si se va a realizar alguna acción, en ese horario, para garantizar la seguridad de los taxistas y poder continuar desempeñando el servicio público.

2.- Ruega que, en el futuro, se informe, al Grupo de la Oposición, según establece la ley, sobre la necesidad de hacer cualquier contrato de emergencia, como ha sido el caso del contrato, de emergencia, por la rotura de la tubería de Los Sequeros.

Doña Isabel Guerra indica que, cuando las obras son de emergencia, como es este caso, y la rotura afecta a muchas viviendas, porque es una gran cantidad de agua que se podría perder, se hace un contrato de emergencia. Al no cumplir con los criterios de igualdad ni concurrencia por la urgencia del asunto, en el Decreto dispone que hay que dar cuenta al Pleno en la primera sesión que se celebre y el Sr. Alcalde no lo ha hecho. No habla de plenos extraordinarios ni ordinarios y ya han pasado tres plenos incluido éste y, en la dación de cuenta de Decretos, el Sr. Alcalde no lo ha mencionado.

El Sr. Alcalde, Don Sergio Nuez Ramos, manifiesta que, la rotura de la tubería, de agua, se anunció por la página web municipal y que se producirían retrasos, en el servicio, aunque se solucionó en un par de horas. La obra duró tres o cuatro días y le hará llegar el informe. La tubería, de la salida del depósito, estaba bastante enterrada, se abrió y se saneó la rotura. No se





AYUNTAMIENTO DE TEROR
www.teror.es

perdió mucha agua porque, desde primera hora de la mañana, se conectó con el depósito, de un suministrador, situado frente a la antigua fábrica del Nick, y, posteriormente, se recuperó, el agua.

3.- *Los ciudadanos de Teror pueden presumir de un paisaje, extraordinario, para pasear por caminos, disfrutar de la naturaleza y se alegra que se rehabiliten nuevos senderos para valorar este potencial. No obstante, se vierten aguas sucias, o residuales, de manera indiscriminada, por los barrancos. Es una falta de apuesta por infraestructuras necesarias. Ruega que se invierta en infraestructuras de alcantarillado en lugares como El Rincón, Las Toscas, El Corredor o en la Cuesta Falcón.*

4.- *Desea aclarar que pertenece al Grupo de Nueva Canarias – Frente Amplio, del municipio de Teror, y les acusan de incoherencia política, por una votación, en el Parlamento de Canarias y de España. Cuando lo deseen, pueden hablar de incoherencia política con lo que se vota en el Parlamento de España, en el Parlamento de Canarias y en el Grupo de Gobierno Municipal.*

C.4.- La Sra. Portavoz, de Nueva Canarias – Frente Amplio, Doña Isabel Guerra, hizo referencia a lo siguiente:

1.- *Los vecinos, del Barrio de El Hornillo, preguntan por qué no llega el agua de abasto, todos los días, a sus hogares. Cuando ella fue Alcaldesa, del Municipio, esto no ocurría. Existen estudios que demuestran que no se gasta más por tener el servicio a diario. Ruega que el servicio, de abastecimiento de agua, sea de manera continua para dar tranquilidad a los vecinos.*

2.- *Ruega que se acondicionen, la Carretera de la Calle Las Toscas y la Calle El Corredor, y que el muro, existente, se arregle de manera que se mimetice con el entorno rural.*

3.- *Solicita información sobre las bases, y la convocatoria, del viaje, de la juventud, a Asturias, y si, el asesor, Secretario, de las Juventudes del Partido Socialista, Don Ayraldo, pagó su propio billete de viaje o se financió desde el Ayuntamiento de Teror. El plazo, de presentación de las solicitudes, se abrió a las 9 horas, de la mañana, y, a las 11 horas, no había plazas. No han encontrado ninguna publicación en la página web sobre las bases, y la convocatoria, del viaje. No es justo que, al primero que llegue, le sea adjudicada la plaza. Se deben estudiar criterios como la condición económica, el expediente académico, casos de algún chico, o chica, que, desde los Servicios Sociales, crean que le viene bien contactar, con otros jóvenes, para hacer integración social.*

4.- *La Carretera, GC-211, se ha deteriorado debido al intenso tránsito, de vehículos, que ha soportado como consecuencia del cierre, por obras, de la Carretera, GC-21. Por lo tanto, ¿cuándo se va a rehabilitar la Carretera, GC-211?. Existe un peligro, por el exceso de velocidad,*





AYUNTAMIENTO DE TEROR
www.teror.es

en la entrada al Barrio de San José del Álamo. Desgraciadamente, se ha producido una muerte, por atropello.

El Sr. Alcalde, Don Sergio Nuez Ramos, en relación con la Carretera de Las Toscas y El Corredor, señala que, debajo, de esta vía, existe un estanque el cual ha sido reparado, con un mallazo y cemento, debido al peligro de hundimiento. Es cierto que hay que acondicionar la carretera. La pared de la que habla, Doña Isabel Guerra, es privada y lleva caída desde hace muchos años. Se le enviará un comunicado, al vecino, para que realice esa pared porque no es del Ayuntamiento de Teror.

En lo concerniente a la presencia policial, en el horario de la Parada de los Taxis, se están haciendo horas, extras, los días viernes y sábados, con motivo de la pandemia, pero no entre semana. La seguridad ciudadana es competencia de la Guardia Civil. No hay agentes de la Guardia Civil ni en Teror ni en otros municipios colindantes. Se han solicitado agentes y se está trabajando en ello.

En relación con la Carretera GC-211, tanto el Sr. Alcalde, como el Sr. Concejal, Don Gonzalo Rosario, se reunieron con el Sr. Consejero del Cabildo de Gran Canaria, y les comentó que ya tenía previsto el asfaltado de la Carretera de Valleseco con la Avenida del Cabildo Insular y el Cruce de Los Llanos, además de la Carretera GC-211 y GC-212, hasta El Faro. Un Alcalde, de otro municipio, le ha comunicado que existe un problema, con el asfaltado, por el betún que se utiliza. Hay un proyecto, para la Carretera GC-211, con el fin de instalar una marquesina, realizar una pequeña rotonda, en la entrada de San José del Álamo, y hacer las aceras, desde Lo Blanco a San José del Álamo. En la última reunión, informaron que no iban a hacer este proyecto sino, únicamente, asfaltar la Carretera GC-211. Volverán a reunirse, con el Sr. Consejero, para conocer el estado de las Carreteras GC-211, GC-212, y el ensanche del Puente de Mirafior. Desde que tenga alguna noticia, al respecto, se les comunicará.

El Sr. Concejal de Aguas y Alcantarillado, Don Rubén Cárdenes Rosario, manifiesta que, sus compañeros, hicieron un trabajo de seguimiento para poner en marcha el Reglamento de Participación Ciudadana junto con los Técnicos Municipales. Su intención es tramitarlo, este año, y tratarlo, en el Pleno, invitando al Grupo de la Oposición, y a la sociedad, para que participen y sea una realidad. Le pasará la información de lo que se ha trabajado.

En lo referente al saneamiento, y a un plan integral del municipio, indica, Don Rubén Cárdenes, que existen veintiocho zonas que no tienen infraestructuras. Actualmente, se encuentran las siguientes obras: primera y segunda fase, del Barranco El Pino y La Peña; redacción del proyecto de la Cuesta Falcón hasta El Faro; están pendientes de un permiso, del Cabildo de Gran Canaria, para comenzar el proyecto de Vistas de Mirafior y se iniciaron las obras de la parte alta del Barrio de Las Rosadas. Quedan pendientes las zonas de pequeños núcleos porque es un trabajo complicado al ser diseminados.

Por otro lado, con respecto a la avería, en el Barranco del Zapatero, ha hablado, con los técnicos y celadores, y no tiene noticias, de ninguna avería, exceptuando que, hace unos días, se





AYUNTAMIENTO DE TEROR
www.teror.es

arregló una rotura en Hoya Fría. A diario, se arreglan muchas averías, y actúan, lo antes posible, cuando llaman los vecinos.

En relación con el suministro, del agua de abasto, de forma continua, indica que, llevan un año y medio con agua diaria, en el noventa por ciento del municipio. Esto no había pasado nunca. En el Barrio de El Hornillo han ocurrido actos vandálicos donde algunas personas han manipulado las llaves de un sector y cortan el agua. Están intentando solucionar este problema.

Y, no existiendo más asuntos que tratar, concluye la sesión, a las veinte horas y diez minutos, de todo lo cual yo, el Secretario General, certifico.

Vº Bº

El Alcalde-Presidente,

Sergio Nuez Ramos

El Secretario General,

Rafel Lezcano Pérez



Cód. Validación: 7ZV5MDGT4NQRCDLQHGWZZJQSY | Verificación: <https://teror.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 73 de 73