



GOBIERNO DE CANARIAS

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS

Año LXXXII

Viernes, 12 de Enero de 2007

Anexo al Número 6

EDICTO

18

VISTA la solicitud presentada el día 7 de noviembre de 2006 para la inscripción de la modificación del Convenio Colectivo del "AYUNTAMIENTO DE GÁLDAR (PERSONAL LABORAL)" suscrito con fecha 25 de octubre de 2006, de una parte dicha empresa, y de otra por el comité de empresa, en representación de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el art. 9.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. 29 de marzo), Real Decreto 1033/1984, de 11 de abril, sobre transferencias de funciones a la Comunidad Autónoma de Canarias, la disposición final primera del Decreto 29/1985, de 1 de agosto, sobre creación de Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Canarias y el art. 12.1.g), del Decreto 39/2005, de 16 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales, esta Dirección General,

RESUELVE

PRIMERO.- Ordenar la inscripción de la modificación del Convenio Colectivo del "AYUNTAMIENTO DE GÁLDAR (PERSONAL LABORAL)" en el Registro de Convenios Colectivos y su notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Depositar el texto original del mismo en el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (S.E.M.A.C.) de esta Dirección de Trabajo.

TERCERO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, Pedro Tomás Pino Pérez.

**ACTA DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA PARA LA MODIFICACIÓN
DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE GÁLDAR**

Reunidos, por un lado, el Ilmo. Sr. Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Gáldar, D. Manuel Godoy Melián, legitimado de acuerdo con la legislación de régimen local, y de otro lado, el Sr. Presidente del Comité de Empresa, D. José Viera Cabrera, legitimado por acuerdo del Comité de Empresa de fecha 5 de abril de 2006, ACUERDAN:

PRIMERO.- Reconocerse mutuamente la capacidad de negociación y representación para la firma del presente acuerdo.

SEGUNDO.- Modificar el Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Gáldar, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas de fecha 7 de junio de 2002, en los artículos que se especifican a continuación, manteniendo en su integridad y vigencia el resto del contenido del Convenio Colectivo.

TERCERO.- La validez y eficacia del presente acuerdo se condiciona a la ratificación posterior del mismo por el Comité de Empresa.

CUARTO.- En el caso de producirse la anulación o nulidad total o parcial de alguno de los artículos modificados, el artículo 41 del Convenio recobrará vigencia en su redacción original, excepto en que no será necesario la contratación de la póliza de jubilación, aunque el derecho de jubilación contemplado en el apartado segundo del artículo se mantendrá y será exigible.

En Gáldar, a veinticinco de octubre de dos mil seis.

Fdo: EL ALCALDE-PRESIDENTE, Fdo.: EL PTE. DEL CTE. DE EMPRESA.

**MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL
PUBLICADO EN EL B.O.P. DE 7 DE JUNIO DE 2002:**

ARTÍCULO 2. ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio colectivo será de aplicación desde el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia hasta el 31 de diciembre de 2007, sin perjuicio de su prórroga automática.

ARTÍCULO 12. CALENDARIO LABORAL.

Los días inhábiles y no recuperables serán los que figuren en el calendario laboral de cada año, y además se considera inhábil y no recuperable el día de Santa Rita, excepto para el personal que presta sus servicios en los colegios, que lo sustituyen por el día del maestro, y el personal que presta sus servicios en la guardería, que lo sustituyen por el día de la infancia.

Los que no pudieran disfrutar de algunos de los días considerados como inhábiles, podrán disfrutar en cualquier otro momento a su elección dentro del año natural, o por compensación económica a elección del trabajador.

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

El personal laboral que, por específicas peculiaridades de su cometido, deba prestar servicio en los días que como inhábiles vienen recogidos en el calendario laboral, será compensado mediante el disfrute de un día de permiso señalado por el trabajador con la conformidad del Jefe del Servicio correspondiente, salvo en aquellos servicios en los que estos días estén comprendidos dentro del cómputo anual de permisos de su calendario laboral, en cuyo caso serán compensados con un día de permiso.

Las vísperas de festivo el horario de trabajo es de 8 a 13 horas, extendiéndose dicho horario al lunes y martes de carnaval.

Durante los meses de julio, agosto y septiembre la jornada laboral se reducirá en una hora (periodo de jornada de verano).

Para los servicios municipales de las dependencias administrativas se establece un horario de atención al público de 8 a 14.00 horas. Durante el periodo de jornada de verano, el horario de atención al público será de 8 a 13.00 horas. Además, en el Registro General de Entrada de la Entidad, el horario de atención al público en las vísperas de festivos será de 8 a 12.45 horas.

Toda fiesta o hora concedida de las establecidas anteriormente se entenderá en detrimento de la jornada máxima de 1.575 horas anuales.

ARTÍCULO 13. VACACIONES ANUALES.

1. Las vacaciones serán de 22 días hábiles al año, pudiéndose disfrutar a elección del trabajador de forma fraccionada en dos periodos, empezando cada uno de los periodos los días 1 o 16 del o los meses elegidos. Asimismo, se tendrá derecho a un día hábil adicional al cumplir los 15 años de servicios, añadiendo un día hábil más al cumplir los 20, 25 y 30 años de servicio respectivamente, hasta un total de 26 días hábiles por año natural.

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

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

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

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

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

5. El plan anual de vacaciones se elaborará antes del día 1 de abril de cada año, excepto en aquellos servicios que por sus específicas peculiaridades no pueda realizarse en esta fecha.

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

a) Se procurará que la distribución de turnos se efectúe de común acuerdo entre el personal municipal, cumpliendo los criterios que en orden al servicio plantee su jefatura, salvo en aquellos servicios cuyas necesidades aconsejen otro porcentaje menor.

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

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

d) Si se modifican dichos periodos vacacionales deberá comunicarse al servicio de personal, al menos con diez días de antelación al disfrute de los mismos, a través del correspondiente parte de ausencia y sin que en ningún caso, salvo que razones del servicio así lo exijan, puedan ser modificados una vez efectuada su notificación.

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

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

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

ARTÍCULO 14. PERMISOS.

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

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

b) Hasta dos días hábiles por fallecimiento o enfermedad grave de abuelos, nietos, tíos, sobrinos, hijos políticos, padres políticos.

c) Diez días hábiles por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, a disfrutar por el padre, a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, pudiéndose disfrutar la mitad de dicho tiempo antes de la fecha prevista del nacimiento; si el nacimiento o la adopción coinciden con un sábado o festivo el disfrute de los días señalados se contará a partir del primer día hábil siguiente al del hecho causante.

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

e) Dos días hábiles por traslado del domicilio habitual.

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

- Si se tuviese servicio de tarde, se tendrá el día libre.
- Si se tuviese servicio la noche anterior, se tendrá la noche libre.
- Si se tuviese el día libre será compensado con otro día.
- g) Los días que sean necesarios para exámenes finales y parciales eliminatorios relativos a estudios relacionados con la promoción del personal municipal en Centros Oficiales, cuando estos coincidan con la jornada de trabajo.
- h) Durante un máximo de seis días al año por asuntos propios, más dos días adicionales de permiso cuando los días 24 o 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.
- i) Quince días anuales en compensación de los quince días festivos anuales trabajados. Este permiso podrá disfrutarse de forma continuada o no, a elección del trabajador/a, en días hábiles retribuidos, o sustituirse por el importe del salario correspondiente a los mismos, a razón de ciento veinte (120) horas a 13,50 euros cada una.
- j) Para la realización de funciones o actividades sindicales en los términos previstos en la normativa vigente y en el presente Convenio Colectivo.
- k) Comisiones de servicios: durante el tiempo que duren las reuniones de carácter profesional a las que sea enviado en comisión de servicio directamente por su superior jerárquico, el Ilmo. Sr. Alcalde o Concejal en quien delegue, debiendo abonarse en dicho caso las indemnizaciones en concepto de dietas y gastos de desplazamiento.
- l) Durante el tiempo que se desempeñe un cargo público electivo.
- m) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, el trabajador tiene derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias. En dichos supuestos, el permiso de maternidad puede computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella falte, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria.
- n) Los trabajadores que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, dispondrán de dos horas de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.
- o) Los trabajadores que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.
- p) Los trabajadores tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

Estos permisos serán comunicados a la unidad de control del servicio de personal y serán concedidos automáticamente siempre que se adjunte la justificación oportuna cuando ello sea necesario.

En cualquier caso, los permisos y licencias aquí contemplados, a excepción del apartado j) que se estará a lo previsto en su normativa específica, se considerarán concedidos si transcurridos diez días desde su solicitud no se produce contestación por escrito, sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente respecto a la concesión automática de aquellos días que sean necesarios disfrutarlos en el momento del hecho causante, y que se justificarán posteriormente, cuando ello sea necesario, en el plazo de cinco días contados desde el vencimiento de los mismos.

2. Cuando el personal laboral por indisposición o enfermedad no pudiera incorporarse al trabajo un día determinado, deberá presentar en el momento de su incorporación y siempre antes del plazo máximo de cinco días desde la falta, la justificación médica correspondiente, adjuntándola al parte de ausencia; de no realizarlo así, se considerará dicha ausencia como inasistencia al trabajo, deduciéndose la parte proporcional de los haberes correspondientes.

ARTÍCULO 15. LICENCIAS. Se modifican los siguientes apartados:

b) **LICENCIA POR GESTACIÓN, ALUMBRAMIENTO Y LACTANCIA.** Se añade lo siguiente: En el permiso de lactancia de los hijos menores de doce meses, la madre podrá sustituir el mismo por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

d) **LICENCIAS SIN SUELDO.** Se tendrá derecho a los siguientes permisos:

d.1) Hasta tres meses cada año por asuntos propios, con reserva del puesto de trabajo sin derecho a remuneración. Para poder disfrutar de esta licencia el trabajador tendrá que tener una antigüedad en el Ayuntamiento de Gáldar de al menos tres años.

d.2) Hasta dos años de excedencia por asuntos personales, con reserva del puesto de trabajo. Para ser acreedor de esta licencia se tiene que tener una antigüedad en el Ayuntamiento de cinco años o haber transcurrido dicho plazo desde el agotamiento de la última licencia.

d.3) Hasta dos años de excedencia con reserva del puesto de trabajo desempeñado para atender el cuidado de un familiar

que se encuentre a cargo del empleado, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo.

d.4) Hasta un año de excedencia con reserva del puesto de trabajo para el cuidado de cada hijo.

e) LICENCIA POR ESTUDIOS.

Se concederá licencia para realizar estudios o cursos en materia relacionada con las funciones desempeñadas.

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

ARTÍCULO 21.- PERMANENCIA EN EL PUESTO DE TRABAJO.

1. El personal municipal que tenga la consideración de personal laboral fijo o indefinido en virtud de sentencia judicial de reconocimiento de indefinido con antigüedad anterior al 31 de diciembre de 2004, continuará indefinidamente en su puesto de trabajo, excluyéndose dicho puesto de cualquier oferta de empleo o proceso de selección, salvo lo dispuesto en el apartado siguiente, sin que sea amortizable el personal antedicho que existía con anterioridad al momento en que entró originalmente en vigor el Convenio Colectivo. En cualquier caso, producida la jubilación, muerte o incapacidad del trabajador/a, la plaza que éste ocupaba será amortizada, pudiéndose proveer la misma por los procedimientos correspondientes.

2. El personal indefinido descrito en el apartado anterior podrá optar a convertirse en personal fijo mediante concurso de méritos, que constará de dos fases. En la primera fase se valorarán los méritos generales, tales como la antigüedad, las titulaciones académicas y los cursos de formación y perfeccionamiento. En la segunda fase se valorarán los méritos específicos, adecuados a las características de cada puesto, mediante la elaboración de una memoria, que consistirá en una descripción de las tareas del puesto. Las bases del concurso de méritos se aprobarán con el visto bueno previo del Comité de Empresa. La fijeza se reconocerá en el puesto desempeñado y como consecuencia de ello quedará cubierto ordinariamente el mismo, excluyéndose de cualquier proceso de selección futura u oferta de empleo. La no superación del concurso dejará al trabajador/a en situación de indefinido.

3. El personal laboral fijo o indefinido referido en el apartado primero de este artículo sólo podrá ser despedido en virtud de incoación de expediente disciplinario, teniendo derecho dicho personal en cualquier supuesto de despido improcedente o nulo a optar entre la readmisión o la indemnización.

ARTÍCULO 39.- AYUDAS ESCOLARES.

En los presupuestos del Ayuntamiento de Gáldar se consignará la cantidad necesaria para la concesión de bolsa de estudios a los hijos de los trabajadores que están dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio y que serán abonados anualmente en el mes de octubre y noviembre en las siguientes cantidades:

Guardería de 3, 4 y 5 años	48 euros.
Educación primera obligatoria	96 euros.
Primero y Segundo de la ESO	137 euros.
Tercero y Cuarto de la ESO	172 euros.
Educación Especial	172 euros.
1º y 2º de Bachiller, FP 3 y módulos de la nueva FP	206 euros.
Estudios universitarios	344 euros.

Para disfrutar de estas ayudas será necesario solicitarlo con fecha límite el día 30 de octubre de cada año, aportando certificación oficial de estar matriculado. Esta ayuda se abonará en el mes de octubre respecto al curso que se inicia ese mismo año. En los supuestos de estudios universitarios se admitirá la justificación acreditativa de estar matriculado hasta el 30 de noviembre del mismo año.

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

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

En los casos de que los descendientes del trabajador/a, su cónyuge o pareja de hecho, padeciesen algunas de las minusvalías contempladas en el art. 40 del presente Convenio, la entrada y disfrute de los diferentes servicios que pudiera ofertar el Ayuntamiento a través de las Concejalías de Deportes, Cultura, Juventud y Servicios Sociales, u organismos vinculados con éste, será de forma gratuita.

ARTÍCULO 40.- OTRAS AYUDAS.

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

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

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

ARTÍCULO 41.- PRESTACIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.

1. El Ayuntamiento, mediante la contratación de un seguro colectivo directamente hasta tanto no se suscriba la misma, garantizará a sus trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, cubrir los siguientes riesgos con las cantidades que igualmente se señalan:

Incapacidad permanente parcial	12.000 euros
Incapacidad permanente total	30.000 euros
Incapacidad permanente absoluta	45.000 euros
Gran invalidez	60.000 euros
Muerte por accidente laboral o enfermedad profesional	30.000 euros
Muerte	15.000 euros

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

3. El personal referido en el art. 21.1 del presente Convenio, que por voluntad propia así lo decida y lo permita la Seguridad Social, podrá jubilarse cumplidos los 60 años de edad, siempre que haya trabajado al menos 15 años en el Ayuntamiento, percibiendo un 100% de la cantidad que le reconociera el Instituto Nacional de la Seguridad Social, y el Ayuntamiento abonará en este supuesto la diferencia entre la pensión reconocida por dicho Instituto y el salario real que viniera percibiendo el trabajador. Al cumplir dicho trabajador la edad de jubilación obligatoria, el Ayuntamiento dejará de abonarle dicha diferencia percibiendo únicamente el trabajador la suma que le abone el Instituto.

ARTÍCULO 43. PREMIO POR ANTIGÜEDAD Y POR PERMANENCIA EN LA CORPORACIÓN.

1. Se establece un premio por antigüedad en el ayuntamiento consistente en disfrutar cada año de un número de días libres remunerados equivalentes al número de trienios que tenga el trabajador/a ese año.

Este permiso será comunicado a la unidad de control del servicio de personal y será concedido automáticamente. En caso de que por necesidades del servicio no fuese posible disfrutar del mencionado permiso de una sola vez dentro del mismo año, podrá fraccionarse el mismo dentro del año en que se haya solicitado el permiso.

2. Cuando el trabajador pase a la situación de jubilación, o en su caso, a situación de incapacidad permanente o invalidez, será gratificado con las cantidades que a continuación se señalan, como premio a la permanencia en el Ayuntamiento y conforme al tiempo de antigüedad en el mismo, incrementándose cada año las mismas de acuerdo con el interés legal del dinero:

- De 10 a 20 años en el Ayuntamiento recibirá una gratificación de 3.000 euros
- De 21 a 30 años en el Ayuntamiento recibirá una gratificación de 6.000 euros
- Por más de 30 años en el Ayuntamiento recibirá una gratificación de 9.000 euros.

ARTÍCULO 46. AUXILIO POR LARGA ENFERMEDAD.

En caso de enfermedad común se retribuirá al trabajador/a fijo o indefinido con el 100% de sus retribuciones íntegras hasta tres meses por año natural en situación de I.T.

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

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

ARTÍCULO 52.- EL COMITÉ DE EMPRESA.

1. El Comité de Empresa es el órgano específico de representación del personal laboral, para la defensa y promoción de sus intereses laborales y profesionales.

2. Los miembros del Comité de Empresa y delegados sindicales podrán disponer cada uno de 40 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación. El Presidente y el Secretario del Comité de Empresa dispondrán de horas ilimitadas para el ejercicio de sus funciones sindicales.

3. Los representantes sindicales electos y los delegados sindicales podrán hacer acumulación de sus horas sindicales.

No se incluirá en el cómputo de estas horas las que se realicen por intereses de la Corporación en horas de trabajo, ni las referidas al proceso de negociación.

Con cargo a la reserva de 40 horas mensuales los miembros del Comité de Empresa y los delegados sindicales dispondrán de facilidades necesarias para informar durante la jornada laboral y para ausentarse de sus puestos de trabajo.

ARTÍCULO 53.- Se añade el siguiente apartado:

4.- Otros derechos sindicales:

d) Los sindicatos que concurrieron como tales a las elecciones sindicales, representados en el Comité de Empresa, dispondrán de un crédito horario de 300 horas mensuales, repartidas en proporción a la representación obtenida. Dichos sindicatos podrán tener dos delegados sindicales.

e) Los sindicatos mayoritarios que cuenten con representación a nivel nacional y además tengan debidamente constituida secciones sindicales en el Ayuntamiento, quienes ostenten los cargos de Secretario General y/o Secretario de Organización dispondrán de horas ilimitadas para el ejercicio de funciones sindicales.

ARTÍCULO 71.- MODIFICACIÓN DEL CONVENIO.

La modificación de los artículos 21 y 41.3 del presente Convenio requerirá para su validez y eficacia la ratificación de la mayoría absoluta del personal al que se refiere el apartado primero del artículo 21.

Para ello el Presidente del Comité de Empresa convocará a dicho personal con al menos cuarenta y ocho horas de antelación mediante anuncios en los tablones de los centros de trabajo, siendo necesario la asistencia de al menos el cincuenta por ciento de tal personal.

ANEXO II. HORAS EXTRAORDINARIAS.

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

ANEXO III. PLUSES

a) **PLUS DE NOCTURNIDAD.** Se establece este plus para el trabajador que, por razones excepcionales y puntuales prestara, con su conformidad, su jornada laboral en horario nocturno.

Grupo A	32 euros.
Grupo B	29 euros.
Grupo C	26 euros.
Grupo D	23 euros.
Grupo E	21 euros.

b) **PLUS DOMINICAL:** Se establece este plus para el trabajador que, por razones excepcionales y puntuales del servicio prestara, con su conformidad, su jornada laboral en domingo.

Grupo A	80 euros.
Grupo B	75 euros.
Grupo C	70 euros.
Grupo D	65 euros.
Grupo E	60 euros.

c) **PLUS DE TOXICIDAD.** Se establece este plus por importe líquido mensual de 120 euros para todo el personal laboral que por las especificidades de su puesto de trabajo manipulen productos tóxicos y estén expuestos a emanaciones de gases, vapores, olores o radiaciones de la misma naturaleza.

