

**REGLAMENTO DE FUNCIONARIOS DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LAS
PALMAS DE GRAN CANARIA.**

SUMARIO:

Contenido.....	página
Antecedentes	3
Metodología seguida.	3
Precisiones jurídicas previas	5
Dictamen	7
Propuesta	7
 Anexo primero: Reglamento parcial y provisional de funcionarios del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria:	
Preámbulo	7
 Capítulo Primero: Disposiciones generales	
Artículo 1º. Ámbito de aplicación.	8
Artículo 2º. Comisión Informativa de Organización y Personal	8
Artículo 3º Información al Comité de Personal	9
 Capítulo Segundo: Organización del trabajo	
Artículo 4º Calendario laboral anual	9
Artículo 5. Jornada de trabajo.	9
Artículo 6. Prolongación excepcional de jornada.	9
Artículo 7. Horario.	10
Artículo 8. Compensaciones	10
Artículo 9. Compensaciones para la Policía municipal.....	10
Artículo 10. Control de cumplimiento de horario.	10
Artículo 11. Vacaciones anuales.	11
Artículo 12. Permisos justificados.	11
Artículo 13. Permisos no justificados	12
Artículo 14. Permisos no retribuidos.....	12
Artículo 15. Tarjeta de identificación.	12
 Capítulo Tercero: Otros derechos de los funcionarios	
Artículo 16. Derechos de la mujer	13
Artículo 17. Uniformes	13
Art. 18 Asistencia letrada	13
Artículo 19. Responsabilidad civil exigida por terceros	13
Artículo 20. Cultura y Deportes	13
Artículo 22. Departamento de información social al funcionario.	14
Artículo 23. Anticipos	14
Artículo 24. Viviendas	14
 Capítulo Cuarto: Seguridad e higiene	
Artículo 25. Comisión de Seguridad e Higiene.....	14
Artículo 26. Reconocimiento médico.....	14
 Capítulo Quinto: Provisión de puestos de trabajo.	
Artículo 27. Permutas.....	15
Artículo 28. Provisiones definitiva y provisional.....	15

**REGLAMENTO DE FUNCIONARIOS DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LAS
PALMAS DE GRAN CANARIA.**

SUMARIO:

Contenido.....	página
Artículo 29. Participación de los representantes funcionariales.....	15
Artículo 30. Funcionarios en interinidad.....	15
Artículo 31. Promoción profesional.....	15
Artículo 32. Promoción interna.....	16
Capítulo Sexto: Formación	
Artículo 33. Formación permanente de funcionarios.....	16
Artículo 34. Asistencia a cursos y seminarios.....	16
Capítulo Séptimo: Prestaciones no retributivas	
Artículo 35. Premio por jubilación anticipada.....	16
Artículo 36. Premio a la permanencia en la Corporación.....	17
Artículo 37. Constancia al trabajo.....	17
Artículo 38. Adelanto de pensiones.....	17
Artículo 39. Ayudas para hijos minusválidos o disminuidos.....	17
Artículo 40. Personal con capacidad disminuida.....	17
Artículo 41. Auxilio por larga enfermedad.....	18
Artículo 42. Otras asignaciones familiares.....	18
Disposiciones adicionales.....	18
Disposiciones transitorias.....	20
Anexo segundo: Recomendaciones.....	20
Consideraciones finales:	
I. Derechos Sindicales.....	21
II. Prestaciones no retributivas.....	21

REGLAMENTO DE FUNCIONARIOS DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LAS
PALMAS DE GRAN CANARIA.

ANTECEDENTES

El 17 de Marzo de 1986 se encontraban en punto muerto las largas negociaciones que en el seno del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria venía desarrollando una Comisión integrada por representantes de la Corporación y del Comité de Funcionarios. Con objeto de superar esta situación y evitar un incremento “para técnico” por parte de los funcionarios, se suscribió el siguiente documento por los señores Alcalde, Concejales Delegado de Personal y Secretario del Ayuntamiento de una parte, y de otra, por los señores Banjos Naranjo, Rodríguez Dos Santos y Méndez Suárez “como representantes de la Comisión Negociadora” del Comité de Funcionarios:

“1. Que una comisión formada (por representantes de la Corporación y de los Funcionarios) visite en Madrid, a la mayor brevedad posible, al Catedrático de Derecho Administrativo y Abogado, Don Alejandro Nieto, al objeto de someter a su dictamen el proyecto regulador de acuerdo que rijan las relaciones entre los funcionarios y el Ayuntamiento, que se ha estado negociando, para que lo emita desde la perspectiva de su legalidad administrativa y económica.

2. Ambas partes se someterán, para la aprobación del acuerdo regulador, al dictamen que, al efecto, se emita, en el sentido de eliminar del mismo lo que sea contrario al ordenamiento jurídico, o aceptarlo ambas partes en caso contrario.

3. Tan pronto como el dictamen se materialice y obre en poder del Ayuntamiento y del Comité de Personal, el Ilmo. Sr. Alcalde convocará las Comisiones necesarias que lo tengan que informar y al Pleno municipal, incluso con carácter extraordinario si fuera necesario, para someter el acuerdo regulador a su aprobación.

4. A la vista de ello, el Comité de Funcionarios, con efectos desde el día de la fecha, suspende el paro técnico que se viene manteniendo, basta que se ejecuten los puntos 2 y 3”.

En ejecución de dicho acuerdo, el Ilmo. Sr. Alcalde del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria propuso al Letrado firmante la redacción de dicho Dictamen, quien aceptó el encargo con las condiciones y en los términos que a continuación se relatan, y que ahora se concreta en el presente Documento.

METODOLOGIA SEGUIDA

1. Por lo pronto quedan fuera del Dictamen los aspectos económicos del tema, que fueron encomendados a otros técnicos y cuyos resultados todavía no son conocidos.

2. En segundo lugar, se hizo constar desde el primer momento que el “acuerdo” que se habla negociado por la Comisión no podría tener en ningún caso efectos vinculantes para la Corporación puesto, que, de conformidad con nuestro Derecho (y tal como ha recordado recientemente el Tribunal Constitucional en su Sentencia de 27 de Julio de 1982) no son válidos los convenios colectivos con los funcionarios, habida cuenta de que con ellos se adultera “la forma de generarse los verdaderos actos administrativos, sustituyendo la voluntad unilateral de la Administración, proyectada hacia el interés general, por voluntad concertada; sistema que si encuentra vigencia y hasta buenos resultados en el ámbito laboral, entre empresarios y trabajadores, como modo de sustituir el conflicto con el consenso... dentro de la Administración tal sistema puede generar graves riesgos para los intereses públicos y sobre todo no puede ser acogido, a no ser que se produzca un cambio en la política funcional, traducido en medidas

REGLAMENTO DE FUNCIONARIOS DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LAS
PALMAS DE GRAN CANARIA.

legislativas adecuadas” (sentencias del Tribunal Supremo de 7 de Febrero y de 7 de Noviembre de 1984 y 18 de Febrero de 1985).

En su consecuencia, los acuerdos negociados de la Comisión -Sometidos, o no, a arbitraje de un Letrado neutral aceptado por ambas partes- no vinculan jurídicamente a la Corporación ni pueden producir efectos legales. Lo cual no obsta, naturalmente, a que exista un “compromiso moral” para la Corporación, que resulta del Documento que antes ha sido transcrito y que, presumiblemente, ha de cumplirse.

3. Acotado así el valor de la intervención del Letrado firmante, la metodología de trabajo que éste propuso, y que fue aceptada por la Comisión negociadora, fue la siguiente:

A) Se ha tomado como base el Documento ya redactado por la Comisión negociadora, que se ha sometido a revisión desde distintos puntos de vista.

a) En primer término -y este es lo fundamental- desde la perspectiva de la legalidad, a la que debe ser adaptado inexorablemente; puesto que ni la Comisión ni el Arbitro ni la propia Corporación pueden acordar nada que vaya en contra de la legalidad, y si así lo hiciesen, sería inválido.

b) En los supuestos de duda interpretativa, se sigue la solución que mejor respete el contenido del Documento redactado por la Comisión negociadora. Es decir, que si se suprime del acuerdo inicial cuanto contradice la calidad, en los casos en los que la Ley permite varias soluciones, se respeta la ya negociada.

c) En los puntos en que no hay acuerdo o se han suscitado sospechas sobre la legalidad de lo acordado, el Letrado firmante ha de pronunciarse por una solución concreta, que es la que ya han aceptado ambas partes con anticipación.

d) Por último, se altera la estructura del documento inicial, que se articula a través de dos partes perfectamente diferenciadas:

-Una propuesta de reglamento, que se somete a la aprobación de la Corporación, en virtud del “compromiso moral” que el Sr. Alcalde ha adquirido;

-Y una serie de “recomendaciones”, a través de las cuales la Comisión negociadora llama la atención de la Corporación sobre determinadas materias, en las que se aprecia un cierto incumplimiento de la legalidad vigente por parte del Ayuntamiento. Estos extremos no se integran en el articulado de la propuesta de Reglamento, puesto que, es incongruente que un Ente Público declare solemnemente su voluntad de cumplir las leyes. Esto es algo que debe hacer siempre, aunque nada se diga sobre el particular; y la declaración o promesa de hacerlo, nada añade a su obligación inexcusable de actuar así.

e) Se reordena parcialmente la sistemática del Documento inicial, pasando a Disposiciones adicionales algunos extremos, que antes venían en el cuerpo del “convenio”, por considerar que se trata de órdenes individualizadas, cuyos efectos se extinguirán una vez que se haya cumplido lo en ellas dispuesto.

B) En cuanto a la operativa concreta que se ha seguido, el Letrado firmante ha considerado más rápido y más barato para la Corporación el desplazarse él a Las Palmas de Gran Canaria y no que fuese la Comisión negociadora la que se desplazase a Madrid.

REGLAMENTO DE FUNCIONARIOS DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LAS
PALMAS DE GRAN CANARIA.

En su consecuencia, se han celebrado dos reuniones en las Casas Consistoriales del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria durante el mes de Abril de 1986.

- a) En la primera reunión se desarrolló un cambio de impresiones, expresando el Letrado sus intenciones generales, que fueron aceptadas por todos, y solicitando la opinión de los asistentes sobre todos y cada uno de los puntos que aparecen en el texto inicial. Lográndose ya un primer consenso sobre algunos de los puntos conflictivos.
- b) En la segunda reunión, presentó el Letrado un primer Borrador inicial, que fue discutido ampliamente, aceptado en lo substancial y al que se añadieron algunos puntos que no hablan sido regulados en el texto inicial. y también se formularon algunas correcciones.

El presente Dictamen se basa, pues, substancialmente en las deliberaciones de estas dos reuniones.

4. Tal como se desprende de lo anterior, la intención del firmante no ha sido la de emitir un Dictamen estrictamente jurídico y al margen de la realidad de los problemas funcionariales pendientes en el Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, sino que ha considerado más operativo y eficaz escuchar las opiniones discordantes y solicitar la colaboración de ambas partes, con objeto de llegar a una redacción substancialmente consensuada. Y la razón es muy sencilla: con independencia de la sumisión expresa que se ha hecho a este Dictamen, es obvio que para que las normas produzcan efectos es muy conveniente que sean asumidas por sus destinatarios a través de un proceso de participación en su elaboración. Criterio que ha sido compartido tanto por los representantes de la Corporación como por los de los funcionarios.

En otras palabras: el Letrado firmante asume íntegramente la responsabilidad por la redacción de este Documento; pero quiere hacer constar su agradecimiento por la colaboración que ha recibido en el proceso de su elaboración; hasta tal punto que sin las deliberaciones de la Comisión negociadora este Documento no hubiera sido posible. Lo cual no obsta, naturalmente, a que algunas de las decisiones que aquí se expresan se hayan producido en contra de la voluntad de alguna de las partes, que han insistido en que otras fórmulas eran más adecuadas a sus intereses.

PRECISIONES JURIDICAS PREVIAS

PRIMERA. Desde el primer momento ha hecho constar este Letrado la inoportunidad de redactar hoy un Reglamento de funcionarios propio de la Corporación, puesto que las circunstancias normativas son particularmente desfavorables. En la actualidad viven en las Corporaciones Locales un período de singular oscuridad.

El Derecho Local se encuentra en una fase de transitoriedad manifiesta: Contamos ciertamente con una Ley de Bases Reguladora del Régimen Local (la Ley 7/1985) y con una Ley refundida (El Real Decreto legislativo 781/1986, de 18 de Abril), pero las Bases estatales no han sido desarrolladas aún por la Comunidad Autónoma de Canarias y el texto refundido es tan reciente que todavía es pronto para poder precisar su verdadero alcance (fue publicado en el B.O.E. la semana en que tuvo lugar la última reunión) y, además, aún no se han publicado sus Reglamentos estatales de desarrollo.

Todo ello produce una sensación de inseguridad, que se agrava por la circunstancia de que el Derecho Local se remita reiteradamente a la legislación de funcionarios del Estado (aplicable también a los de los Entes locales) y este Derecho estatal no se encuentra debidamente desarrollado, de la misma forma que tampoco existe una Ley de la Función Pública de la

REGLAMENTO DE FUNCIONARIOS DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LAS
PALMAS DE GRAN CANARIA.

Comunidad Autónoma de Canarias. En su consecuencia, el Reglamento del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria está sujeto a una radical provisionalidad -y también a parcialidad-, puesto que habrá de irse adaptando a las normas del Estado y de la Comunidad Autónoma de Canarias, que posteriormente vayan apareciendo.

Lo cual no significa, sin embargo, que dicho Reglamento sea inútil, antes al contrario, puesto que gracias a él pueden irse completando los vacíos normativos provocados por la indicada incomplitud de las normas superiores. Pero el hecho de la provisionalidad es incontestable y así se explica también la inevitable inseguridad de algunos de sus preceptos.

SEGUNDA. El tema de los llamados “derechos adquiridos” merece un comentario especial en las dos vertientes que aquí interesan: Por un lado, en cuanto que el Reglamento reconoce derechos adquiridos declarados anteriormente por la Corporación; y por otro, en cuanto a la posibilidad de que de este Reglamento se deriven derechos adquiridos para el futuro.

A) En el Derecho español no se admiten, sin más, los derechos adquiridos de los funcionarios. No hay otros derechos adquiridos que los que así reconocen y declaran las normas con las siguientes circunstancias:

a) Los funcionarios no adquieren derechos por el simple hecho de que una norma (de cualquier rango que sea) les reconozca una situación jurídica determinada. Los funcionarios están sometidos a un régimen estatutario. Lo cual quiere decir que la norma puede en cualquier momento variar su situación jurídica de futuro, limitando o suprimiendo los derechos declarados en una norma anterior.

En otras palabras: cualquiera que sea el régimen de los funcionarios, una norma puede alterarlo -en su beneficio o en su perjuicio- con tal que tenga un rango igual o superior a la que les reconoció el derecho. Este principio, sin embargo, admite una excepción: cuando la norma posterior, al sentar un nuevo régimen, admite de forma expresa que subsistan los derechos establecidos por la norma anterior. Así lo suelen hacer las leyes y reglamentos de régimen local.

b) La potestad de reconocer “derechos adquiridos” que tienen las normas encuentra, por otra parte, un límite esencial: la norma posterior no puede reconocer derechos anteriores ilegalmente declarados. Es decir, que si una norma anterior reconoció ilegalmente un derecho, la norma posterior no puede subsanar esta ilegalidad, salvo que tenga rango suficiente para hacerlo.

Por esta razón, un Reglamento de una Corporación local no tiene fuerza para reconocer derechos reconocidos a los funcionarios por un acuerdo corporativo que fuere en contra de la Ley.

Y por lo mismo: los derechos reconocidos por el reglamento que en este Dictamen se propone habrán de ceder en el futuro si posteriormente se constata su ilegalidad o dicha ilegalidad sobreviene como consecuencia de la publicación de una norma de rango superior. De esto tienen que ser perfectamente conscientes tanto la Corporación como los funcionarios afectados.

c) Este es el criterio que se mantiene en el Real Decreto Legislativo 781/1986. Así se declara, por ejemplo, que:

REGLAMENTO DE FUNCIONARIOS DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LAS
PALMAS DE GRAN CANARIA.

-“El disfrute de las retribuciones complementarias no creará derechos adquiridos en favor de los funcionarios, salvo lo establecido legalmente respecto del grado consolidado en relación con el nivel de complemento de destino” (artículo 156).

-“Se reputan nulas, en todo caso, las modificaciones adoptadas en el régimen de derechos pasivos con posterioridad al Decreto de 30.11.1956, que no se hubieran ajustado a lo dispuesto en el artículo octavo del mismo” (Disposición adicional 3a.2. de la Disposición adicional).

DICTAMEN

A la vista de cuanto antecede, el Dictamen solicitado no va a expresarse en unas consideraciones jurídicas, como es lo habitual en estos casos, sino en un Borrador de acuerdo de la Comisión negociadora en los términos que a continuación se transcriben, seguido de unas breves observaciones aclaratorias.

PROPUESTA

La Comisión negociadora, integrada por representantes del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria y del Comité de Funcionarios del mismo, ha acordado:

Primero. Elevar al Pleno de la Corporación el texto, que se acompaña como Anexo primero, para que sea aprobado como Reglamento parcial y provisional de sus **funcionarios**.

Segundo. Elevar igualmente al Pleno de la Corporación las recomendaciones que se acompañan como Anexo segundo, con la convicción de que serán reservadas escrupulosamente en el futuro.

Ambos Anexos han sido redactados por Don Alejandro Nieto García, Catedrático de Derecho Administrativo y Abogado, a cuyo dictamen se sometieron ambas representaciones en acuerdo del día 17 de Marzo de 1986.

**ANEXO PRIMERO: REGLAMENTO PARCIAL Y PROVISIONAL DE
FUNCIONARIOS DEL AYUNTAMIENTO DE LAS PALMAS DE GRAN
CANARIA.**

PREAMBULO

El régimen de funcionarios de los Entes locales se encuentra actualmente en una situación de provisionalidad, que provoca de forma inevitable una grave inseguridad jurídica, perjudicial tanto para la Administración como para los funcionarios.

Los funcionarios locales están sometidos, en primer término, a la legislación de régimen local, que se expresa en un ordenamiento fraccionado: la Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local (7/1985, de 2 de Abril), el texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de Abril, y otras disposiciones no derogadas ni refundidas; sin que hasta la fecha haya aparecido un Reglamento específico de funcionarios, que es donde presumiblemente vayan a aclararse las dudas actualmente planteadas.

A lo que hay que añadir la legislación autonómica local, que todavía no ha sido aprobada por el Parlamento canario.

Por otro lado, esta Legislación local, en lo que a funcionarios atañe, se remite a la legislación de funcionarios del Estado, regulada, a su vez, por otro ordenamiento fraccionado: la Ley de medidas para la reforma de la Función Pública (30/1984, de 2 de Agosto) y sus reglamentos de

REGLAMENTO DE FUNCIONARIOS DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LAS
PALMAS DE GRAN CANARIA.

desarrollo (que van apareciendo lentamente), y la legislación autonómica de la Función Pública, que tampoco ha sido aprobada aún por el Parlamento de Canarias.

Y sin olvidar en fin la existencia de normas concurrentes sobre materias sindicales, seguridad social y otras, que tampoco constituyen un ordenamiento completo y desarrollado.

Un sistema normativo tan complejo implica la imposibilidad de conocer con exactitud cuáles son los derechos y obligaciones de los funcionarios locales, mientras no se haya cerrado con la publicación de todas las normas a que acaba de aludirse, debidamente relacionadas e integradas. Ahora bien, como, por otra parte, resulta inadmisibles prolongar indefinidamente este vacío legislativo, el Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, haciendo uso de la facultad que le concede el artículo 4.1 .a) de la Ley 7/1985, en relación con el artículo 5.C).c) de la misma Ley, ha acordado aprobar el presente Reglamento parcial y provisional de sus funcionarios, en el que se abordan las cuestiones más urgentes y problemáticas de su personal funcionario, en espera de que algún día no lejano pueda aprobar otro más ambicioso y definitivo. En sustancia se sigue, pues, la línea operativa iniciada por otras Corporaciones locales y, sobre todo, por el “Acuerdo sobre oferta de empleo público y promoción interna en las Corporaciones locales”, negociado entre la Federación de Servicios Públicos de UGT y la Federación Española de Municipios y Provincias.

Este Reglamento se aprueba de conformidad con la propuesta elevada por una Comisión en la que han participado paritariamente los representantes del Ayuntamiento y de los funcionarios, asegurando así su asentimiento y colaboración, en beneficio de la justicia, de la eficacia administrativa y de la democracia social.

CAPITULO PRIMERO: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º. Ámbito de aplicación.

Sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Adicional primera, el presente Reglamento es de aplicación a los funcionarios de carrera y a los interinos que ocupen plaza de funcionarios.

Artículo 2º. Comisión Informativa de Organización y Personal

1. En el Reglamento Orgánico que en su día apruebe la Corporación se creará una Comisión Informativa de Organización y Personal, en la que se integrarán, con voz y sin voto, tres representantes designados por el Comité de Personal de entre sus miembros, y a la que se solicitará informe previo sobre todos los acuerdos que directa o indirectamente afecten al personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Reglamento.

2. El Presidente de la Comisión Informativa de Organización y Personal enviará al Comité de Personal, con la antelación legalmente prevista, copia del orden del día de las sesiones que vayan a celebrarse. El Comité de Personal o en su caso, su Presidente designarán los tres representantes que han de participar en la sesión convocada. Los representantes del Comité de Personal podrán examinar los expedientes en las mismas condiciones que los demás miembros de la Comisión Informativa.

3. Lo dispuesto en el número anterior es de aplicación en todas las Comisiones Informativas en las que participen miembros del Comité de Personal.

REGLAMENTO DE FUNCIONARIOS DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LAS
PALMAS DE GRAN CANARIA.

Artículo 3º Información al Comité de Personal

El Pleno, la Comisión de Gobierno y las Comisiones Informativas remitirán al Comité de Personal copia de los acuerdos que adopten en materia de personal.

CAPITULO SEGUNDO: ORGANIZACION DEL TRABAJO.

Artículo 4º Calendario laboral anual.

1. El calendario laboral anual de los funcionarios del Ayuntamiento será el que fija el órgano competente para todos los trabajadores del municipio.
2. Si se estableciese alguna peculiaridad para los funcionarios, será hecha pública anualmente en los Tablones de anuncios de la Corporación, en los que se recordarán también, con la debida precisión. Dichas peculiaridades con suficiente antelación al día afectado.

Artículo 5. Jornada de trabajo.

1. La jornada general de trabajo será de treinta y siete horas y media a la semana.
2. La jornada máxima de trabajo será de cuarenta horas semanales, obligatoria para todo el personal en régimen de dedicación exclusiva o tiempo completo. El personal que perciba complemento de dedicación exclusiva o, en su caso, específico de productividad estará obligado a prestar sus servicios en régimen de dedicación exclusiva.

Artículo 6. Prolongación excepcional de jornada.

1. La realización de trabajos de carácter excepcional, que suponga un incremento de la jornada habitual, deberá contar con la conformidad del funcionario, abonándose a éste una gratificación equivalente a las horas trabajadas incrementadas en el 75 por 100 sobre el valor de la hora normal calculándose éstas en base a las retribuciones Integras percibidas por el funcionario.
2. En los servicios que por sus características sea previsible la necesidad de que todo o parte del personal adscrito a ellos realice durante algún tiempo jornadas superiores a la normal, sus jefes están obligados a proponer previamente el alcance de dichas prolongaciones excepcionales así como al personal que pueda quedar afectada a ellas.
3. Se exceptúan de lo anterior los casos de extrema urgencia, en los que habrá de justificarse posteriormente la necesidad de la prolongación excepcional que haya sido ordenada.
4. Tanto la propuesta previa como la justificación posterior a que se refieren los números anteriores, deberán ser informadas por la Comisión Informativa de Organización y Personal.
5. La Corporación procurará reducir, en la medida de lo posible, estas jornadas especiales.
6. Dentro de cada servicio, sección o negociado se procederá a solicitar voluntarios para el desempeño de estos trabajos. Si se prestaren más voluntarios de los necesarios, serán seleccionados mediante sorteo. Si se presentaren menos de los necesarios y las necesidades del servicio asilo exigiesen, se efectuará un sorteo entre el resto del personal para designar a quienes forzosamente han de realizar el trabajo extraordinario.

REGLAMENTO DE FUNCIONARIOS DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LAS
PALMAS DE GRAN CANARIA.

Artículo 7. Horario. [VER ACUERDO Implantación del horario flexible.]

1. El horario normal de las oficinas municipales será, de lunes a viernes, de las 7.45 a las 15.15 horas.
2. Durante los meses de Julio, Agosto y Septiembre la jornada, llamada “horario de verano”, se reducirá una hora.
3. Cada funcionario municipal dispondrá de un período de descanso diario de veinte minutos, computable como de trabajo efectivo, y que sólo podrá disfrutarse entre las 9.30 y las 12.30 horas. y con idéntico criterio en los turnos de tarde y noche.
4. La jornada de la Policía municipal será de setenta y cinco horas a la quincena, distribuidas de la siguiente manera: alternativamente, una semana, de lunes a viernes, de 35 horas y otra semana, de lunes a sábado, de 40 horas.

Artículo 8. Compensaciones

El personal de las oficinas administrativas que, por razón del cumplimiento de los servicios legalmente establecidos, deba trabajar los sábados, librará un día de la semana siguiente.

Artículo 9. Compensaciones para la Policía municipal.

1º.- Para los funcionarios de la Policía municipal regirán las siguientes reglas especiales:

- a) El trabajo dominical será compensado en metálico en los términos que anualmente señale la Corporación.
 - b) El trabajo en los días festivos, cualquiera que sea el número de éstos, se compensará con la prolongación global de las vacaciones anuales en los términos establecidos en el presente reglamento.
 - c) Cuando por causas del servicio un agente de la Policía municipal tenga que acudir al Juzgado en día de descanso, se compensará el exceso de jornada por un tiempo libre en la proporción del 175 por 100, es decir, que por cada hora de servicio será compensado con una hora y cuarenta y cinco minutos de tiempo libre.
2. El servicio en domingo y días festivos será determinado por rigurosa rotación. Trimestralmente se harán públicos en el Tablón de anuncios las listas y cuadros de rotación correspondientes, de tal manera que cada funcionario pueda saber con la suficiente antelación los días excepcionales en los que, salvo incidencias, ha de prestar servicio.

Artículo 10. Control de cumplimiento de horario.

1. El control de puntualidad, asistencia y cumplimiento del horario se realizará por los medios mecánicos de control de las dependencias donde estén instalados, y por los jefes inmediatos de cada unidad, o por el servicio de personal, mediante hojas de firma. En los casos de avería de los medios mecánicos de control, se suplirá este control con bojas de firmas.

REGLAMENTO DE FUNCIONARIOS DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LAS
PALMAS DE GRAN CANARIA.

2. En aquellos servicios concretos donde no sea posible circunstancialmente la presencia del funcionario a la hora de entrada o de salida, se realizará el control en las hojas normalizadas de firma, donde, en lugar del funcionario, firmará el jefe de la dependencia, certificando bajo su responsabilidad la justificación de la ausencia.

3. Los medios de control, a que se refiere el número uno, se organizarán de tal manera que no se produzcan pérdidas de tiempo, o colas de espera, para funcionarios. En cualquier caso se establece un plazo máximo de tolerancia de quince minutos por día, sumándose a tal efecto los eventuales retrasos de registro de entrada y de adelanto de salida. Un mismo funcionario no podrá acumular más de una hora a la semana como consecuencia de estos tiempos de tolerancia.

Artículo 11. Vacaciones anuales. [VER ACUERDO Implantación del horario flexible.]

1. La duración de las vacaciones será de un mes. De forma general se establece como período de disfrute de las vacaciones anuales los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre; salvo petición expresa del interesado y previa conformidad de la Alcaldía. Igualmente podrán disfrutarse las vacaciones dividiéndose las mismas en dos turnos o períodos a petición de los interesados y con la conformidad de la Alcaldía.

2. Los responsables de cada servicio o unidad elaborarán un plan de vacaciones, en el que tendrán en cuenta las preferencias del personal a su cargo por el orden siguiente: que coincidan con la de los hijos de edad escolar, el de la esposa o esposo del funcionario o funcionaria y la antigüedad en el servicio; y de forma rotativa año a año.

Este plan se presentará antes del 1 de Abril de cada año y, una vez aprobado, se hará público en cada dependencia.

3. Las vacaciones anuales de los funcionarios de la Policía municipal serán de 45 días por compensación de los días festivos que hayan trabajado, cualquiera que sea el número de éstos. El Comité de Personal será informado de los cuadros de rotación de los servicios de días festivos y de su cumplimiento efectivo, con objeto de que pueda comprobar la corrección de su desarrollo y asegurar que no disfrutaran estas vacaciones prolongadas quienes no hayan prestado estos servicios extraordinarios en las mismas condiciones que los demás funcionarios de la Policía municipal.

Artículo 12. Permisos justificados. [VER NUEVA REGULACIÓN LEY DE FUNCIÓN PÚBLICA CANARIA.]

1. Los funcionarios tienen derecho a obtener permiso por las siguientes causas justificadas y por el tiempo que a continuación se indica:

a) Por el nacimiento de un hijo y la muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cuatro días cuando sea en distinta localidad.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

c) Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal, en los términos que se determine reglamentariamente.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales, durante los días de su celebración.

REGLAMENTO DE FUNCIONARIOS DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LAS
PALMAS DE GRAN CANARIA.

e) El funcionario con un hijo menor de nueve meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este período de tiempo podrá dividirse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de la jornada en media hora.

Si los dos cónyuges trabajan, sólo podrá ejercer este derecho uno de ellos, a su elección, salvo que prefieran ejercerlo ambos, en cuyo caso cada uno de ellos disfrutará de la mitad del tiempo señalado. A tal efecto presentarán su solicitud conjuntamente en los dos centros o dependencias en que presten sus servicios.

O quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido psíquico o físico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo en un tercio o en un medio, con la reducción proporcional de las retribuciones.

g) Por razón de matrimonio, quince días.

h) Las licencias por embarazo y parto se regulan por lo dispuesto en el Decreto 1949/1967, de 20 de Julio, modificado por el Real Decreto 2.855/1978, de 16 de Noviembre.

2. Igualmente tienen derecho a obtener permiso por el tiempo inexcusable para el cumplimiento de un deber indispensable de carácter público o personal.

3. Estos permisos deberán ser solicitados con antelación suficiente cuando las causas sean conocidas de antemano. En estos casos deberá informarse, al menos telefónicamente, de la ausencia y de la causa que la provoca, justificándola posteriormente de manera suficiente.

Artículo 13. Permisos no justificados.

1. Independientemente de lo anterior, los funcionarios pueden disfrutar de seis días de permiso al año, sin necesidad de justificar la causa. A tal efecto deberán precisar, al menos con ocho días de antelación, las fechas en que desean que se concreten los permisos. Podrá denegarse el permiso si las necesidades del servicio así lo aconsejan; pero esta denegación no supondrá la pérdida del derecho del funcionario a obtenerlos en otras fechas. Cuando por razones del servicio no pueda disfrutarse de estos permisos a lo largo del mes de Diciembre, podrán concederse en los primeros días del mes de Enero siguiente.

2. Los días 24 y 31 de Diciembre permanecerán cerradas las oficinas municipales a excepción de los servicios de Registro general e información.

Artículo 14. Permisos no retribuidos.

Los permisos no comprendidos en los artículos anteriores que soliciten los funcionarios, podrán ser concedidos por la Corporación, si lo consienten las necesidades del servicio, por un tiempo máximo de seis meses cada dos años; pero sin derecho a retribución alguna y sin que cuente a ningún efecto el tiempo de permanencia en esta situación.

Artículo 15. Tarjeta de identificación.

Se proveerá a todo el personal de una Tarjeta de identificación, que deberá llevarse obligatoriamente en todo momento y en lugar visible dentro de las dependencias municipales.

REGLAMENTO DE FUNCIONARIOS DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LAS
PALMAS DE GRAN CANARIA.

CAPITULO: TERCERO: OTROS DERECHOS DE LOS FUNCIONARIOS

Artículo 16. Derechos de la mujer.

La mujer funcionario gozará de los mismos derechos que el funcionario varón. En su consecuencia tendrá derecho a percibir en las mismas condiciones y con los mismos requisitos que éste toda clase de ayudas y asistencia sanitaria para los familiares que con ella convivan y sean beneficiarios del derecho del que aquélla es titular.

Artículo 17. Uniformes.

1. Para la Policía municipal y bomberos se facilitará por el Ayuntamiento anualmente la uniformidad reglamentaria de verano e invierno, que comprenderá como mínimo el siguiente vestuario, sin perjuicio del detalle que se establezca reglamentariamente: a) Verano: 2 camisas, 1 pantalón, 1 par de zapatos y una gorra: entrega que se realizará en el mes de Junio. b) Invierno: 2 camisas, 1 pantalón, 1 par de zapatos, chaqueta de abrigo y anorak impermeable; entrega que se realizará en el mes de Octubre.

2. Para el resto de los funcionarios que precisen vestuario específico por sus condiciones de trabajo, se les facilitarán anualmente las prendas necesarias.

Artículo 18. Asistencia Letrada.

El Ayuntamiento prestará asistencia jurídica gratuita a los funcionarios que la soliciten por precisarla en razón a conflictos frente a terceros, derivados de la prestación de su servicio, salvo que sean declarados culpables.

Artículo 19. Responsabilidad civil exigida por terceros.

El Ayuntamiento cubrirá la responsabilidad civil exigida por terceros a los funcionarios como consecuencia de sus actuaciones en el ejercicio de las funciones que les hayan sido encomendadas, salvo en los supuestos de declaración de dolo o culpa grave.

Artículo 20. Cultura y Deportes.

1. En el Reglamento Orgánico de la Corporación se establecerá un órgano promotor de actividades de cultura y deportes, integrado de forma paritaria, por representantes de la Corporación y miembros del Comité de Personal, cuyas funciones serán, entre otras, las siguientes: organizar y realizar actos culturales, establecer un programa de actividades deportivas, fomentar y ejercer el control de los equipos deportivos que representen al Ayuntamiento, promocionar la participación en competiciones provinciales y regionales de empresa, establecer un baremo de ayudas económicas para gastos de desplazamiento de los equipos del Ayuntamiento dentro de la Comunidad Autónoma de Canarias, velar para que los locales y canchas deportivas municipales puedan ser utilizados para actos culturales y deportivos, y cualquier otra manifestación cultural o deportiva.

2. Sin propuesta o informe previstos de este órgano no podrán concederse subvenciones a equipo deportivo alguno del Ayuntamiento.

REGLAMENTO DE FUNCIONARIOS DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LAS
PALMAS DE GRAN CANARIA.

Artículo 22. Departamento de información social al funcionario.

Dentro del servicio de personal se crearán dependencias de información social dirigidas a los funcionarios, que se encargarán de organizar, tramitar y facilitar información sobre becas, temas de descanso y recreativos, convivencias, viajes culturales, cursos de perfeccionamiento y promoción laboral y todas aquellas actividades que redunden en beneficio del personal. Para estas dependencias se confeccionará una “Hoja informativa” sobre los temas expuestos.

Artículo 23. Anticipos.

Los funcionarios tendrán derecho a percibir un anticipo reintegrable de hasta dos mensualidades de las retribuciones básicas, a devolver en 18 meses; o de hasta tres mensualidades a devolver en 24 meses. Mientras no esté reembolsado el anticipo, no podrá concederse otro al mismo funcionario.

Artículo 24. Viviendas.

El Ayuntamiento gestionará un aval de garantía para la prestación de crédito por las entidades bancarias o Cajas de Ahorro, que permita a los funcionarios municipales obtener préstamos para la adquisición de vivienda propia o reforma de la misma, en las mejores condiciones posibles.

CAPITULO CUARTO: SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 25. Comisión de Seguridad e Higiene.

1. En el Reglamento Orgánico de la Corporación se creará un Comité de Seguridad e Higiene con la composición y funciones que establecen las normas vigentes, y cuyas propuestas serán obligatoriamente estudiadas por los órganos competentes del Ayuntamiento.

2. Entre sus funciones se encuentran las siguientes: coadyuvar al cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo; proponer, informar y seguir las actividades de la Corporación en esta materia en lo que afecta a sus funcionarios; organizar campañas de formación y sensibilización de los funcionarios en materia de seguridad e higiene; realizar visitas a todos los centros de trabajo, detectar deficiencias y proponer soluciones; investigar las causas de accidentes y enfermedades; promover la paralización provisional de un trabajo ante la inminencia de un riesgo grave para la integridad física de los funcionarios, dando cuenta al órgano competente; proponer la adopción de medidas especiales en los servicios en que los funcionarios estén expuestos a un mayor grado de contaminación o cualquier otra circunstancia de riesgo.

Artículo 26. Reconocimiento médico.

1. Se efectuará anualmente un reconocimiento médico, con carácter obligatorio, a todos los funcionarios municipales. En todo caso, dicho reconocimiento tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo. No será preciso este reconocimiento cuando, a juicio del facultativo correspondiente, el funcionario justifique documentalmente que se encuentra sometido a un tratamiento médico adecuado.

2. Cada tres años se hará un chequeo completo a los funcionarios. En el supuesto de que el Ayuntamiento no cuente con los medios necesarios para ello, el reconocimiento se efectuará en centros especializados.

REGLAMENTO DE FUNCIONARIOS DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LAS
PALMAS DE GRAN CANARIA.

3. En el reconocimiento se harán todas las pruebas que, a juicio del facultativo, se estimen necesarias.

CAPITULO QUINTO; PRO VISION DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 27. Permutas.

Se autorizarán las permutas de puestos de trabajo entre funcionarios de la misma categoría; clase o nivel, que reúnan los requisitos pertinentes.

Artículo 28. Provisiones definitiva y provisional.

1. Las vacantes que se produzcan en puestos de trabajo propios de funcionarios serán cubiertas a través de un concurso de provisión interna. Los puestos de trabajo que no resultaren cubiertos por el mecanismo anterior y los que quedaren vacantes como consecuencia de los ascensos producidos en el concurso, serán incluidos en la oferta pública de empleo.

2. Si las necesidades del servicio lo aconsejaren, los puestos vacantes podrán ser ocupados por un interino, con carácter provisional, hasta tanto tome posesión un funcionario titular.

Artículo 29. Participación de los representantes funcionariales.

1. Los baremos serán informados preceptivamente por la Comisión Informativa de Organización y Personal.

2. Las solicitudes presentadas en los concursos de provisión de puestos de trabajo serán informadas por el Comité de Personal.

3. En los Tribunales de selección, y en los que valoren los concursos de provisión, habrá un experto, con titulación suficiente, designado por el Presidente de la Corporación de entre los que proponga, tres como mínimo, el Comité de Personal.

Artículo 30. Funcionarios en interinidad.

1. Los funcionarios que, como consecuencia de lo previsto en el artículo 28.2, ocupen a petición propia con carácter interino un puesto de trabajo que no les corresponde, percibirán las retribuciones propias del puesto de trabajo que ocupen y se reincorporarán a su puesto de origen en cuanto tome posesión el funcionario titular. La cobertura provisional de estas interinidades será informada por el Comité de Personal.

2. Con carácter excepcional podrá ordenarse la ocupación forzosa interina de un puesto de trabajo vacante por parte de un funcionario que no lo hubiese solicitado, si no existiesen peticiones voluntarias para ello y no se acordare la provisión por un interino no funcionario. El Comité de Personal informará sobre la conveniencia de la cobertura por este sistema y sobre la designación del funcionario. Los funcionarios en esta situación de comisión de servicio percibirán las retribuciones del puesto de origen, o del que ocupen, que resulten más elevadas y se reincorporarán a su puesto de origen cuando tome posesión el funcionario titular.

Artículo 31. Promoción profesional.

1. El Comité de Personal informará y, en su caso, propondrá la organización y régimen de los cursos de formación de funcionarios a efectos de la promoción profesional prevista en el artículo 21.1.0 de la Ley 30/1984.

REGLAMENTO DE FUNCIONARIOS DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LAS
PALMAS DE GRAN CANARIA.

2. La asistencia a estos cursos no supondrá, por si misma, la adquisición de un grado personal superior al que corresponda a cada funcionario, pero le habilitará para participar en los concursos o pruebas de ascenso en los términos que se establezcan y siempre que cumplan con los requisitos de titulación y demás exigidos para el puesto de que se trate, salvo el del grado personal, para el que se tendrá en cuenta el grado habilitado por el curso y no el consolidado por el funcionario por ocupación efectiva de un puesto de trabajo.

Artículo 32. Promoción interna.

En las convocatorias para selección de funcionarios podrán reservarse, a efectos de la promoción interna prevista en el artículo 22 de la Ley 30/1984, hasta un máximo del 50 por 100 de las plazas convocadas, para funcionarios del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria que reúnan la titulación y demás requisitos exigidos en la convocatoria.

CAPITULO SEXTO: FORMACION

Artículo 33. Formación permanente de funcionarios.

1.- El ayuntamiento organizará cursos específicos de formación de funcionarios, al objeto de mejorar sus conocimientos profesionales. En los concursos de provisión de puestos de trabajo se tendrán en cuenta la participación y superación de estos cursos en los términos que se establezcan en el baremo de la convocatoria.

2. El Ayuntamiento gestionará e impulsará la realización de convenios con otras Administraciones Públicas e Institutos para la celebración de cursos y planes de formación de sus funcionarios.

Artículo 34. Asistencia a cursos y seminarios.

1. La asistencia a cursos y seminarios de formación se hará atendiendo a la participación del mayor número de funcionarios. A tal efecto se procederá por parte de la Corporación a dar la mayor publicidad posible, insertando en los Tablones de anuncios la información pertinente con precisión de los requisitos necesarios para la participación en dichos cursos, y abriendo un plazo suficiente para la presentación de solicitudes por los interesados.

2. El Jefe del Servicio, con audiencia del Comité de Personal, hará una propuesta para la selección de los participantes, atendiendo a los criterios de profesionalidad, especialidad y estableciendo un sistema rotativo, con objeto de que la formación y perfeccionamiento resultantes sea asequible al mayor número posible de funcionarios. A la vista de tal propuesta, decidirá la Comisión Informativa de Organización y Personal, con arreglo a los mismos criterios.

CAPITULO SEPTIMO: PRESTACIONES NO RETRIBUTIVAS

Artículo 35. Premio por jubilación anticipada.

Se establece un premio por el importe, que a continuación se indica, para todos aquellos funcionarios que opten por jubilarse antes del cumplimiento de la edad reglamentaria:

Con 5 años de antelación a la jubilación forzosa: 500.000 pesetas.

Con 4 años de antelación a la jubilación forzosa: 400.000 pesetas.

REGLAMENTO DE FUNCIONARIOS DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LAS
PALMAS DE GRAN CANARIA.

Con 3 días de antelación a la jubilación forzosa: 300.000 pesetas.

Con 2 años de antelación a la jubilación forzosa: 200.000 pesetas.

Con 1 año de antelación a la jubilación forzosa: 100.000 pesetas.

Artículo 36. Premio a la permanencia en la Corporación. [VER ACUERDOS PLENARIOS DE 28/12/01 Y DE 22/02/02]

Se concederá a los funcionarios que pasan a la situación de jubilación, un premio por la permanencia en las cantidades que a continuación se indican:

De 1 a 10 años de servicios: 2 mensualidades.

De 10 a 20 años de servicios: 4 mensualidades.

De 20 años en adelante: 6 mensualidades.

Artículo 37. Constancia al trabajo.

Se establece un premio para los funcionarios que permanezcan en activo 25 años al servicio efectivo de la Corporación y otro para los funcionarios que permanezcan en activo 40 años al servicio efectivo de la Corporación, por importe de 25.000 y 50.000 pesetas, respectivamente.

Artículo 38. Adelanto de pensiones.

1. En los expedientes de concesión de derechos pasivos por jubilación o incapacidad permanente, el Ayuntamiento adelantará el 100 por 100 de las prestaciones básicas, a reserva de la liquidación posterior de la Mutualidad Nacional de Previsión de Administración Local.

2. Se procederá a agilizar los expedientes por jubilación, reduciendo en lo posible el tiempo de su tramitación.

Artículo 39. Ayudas para hijos minusválidos o disminuidos.

Se estará a lo dispuesto en el R.D. 762/1980, de 14 de Abril, en cuanto a la cuantía y compatibilidad del derecho a percibir las ayudas por hijos minusválidos y en cuanto al reconocimiento del derecho a lo establecido en la Orden de 29 de Julio de 1975. Todo ello con independencia de las modificaciones que en esta materia pudieran producirse.

Artículo 40. Personal con capacidad disminuida.

1. Con la previa conformidad del interesado, los funcionarios que tengan disminuida, según dictamen médico, su capacidad para el desempeño del puesto habitual de trabajo, serán trasladados a un nuevo puesto más adecuado a su capacidad disminuida, siempre que conserven la aptitud suficiente para el desempeño de este otro puesto de trabajo.

2. Esta reconversión se hará de forma que el funcionario afectado por tal situación pase a ocupar si fuera preciso una nueva plaza por el sistema de promoción interna entre las vacantes a las que pudiera optar, dejando su plaza libre para ser cubierta mediante los sistemas de acceso legalmente previstos.

REGLAMENTO DE FUNCIONARIOS DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LAS
PALMAS DE GRAN CANARIA.

Artículo 41. Auxilio por larga enfermedad.

1. Hasta un máximo de seis meses, la licencia por enfermedad concederá con derecho al percibo de la remuneración entera.
2. Transcurridos los seis primeros meses de licencia por enfermedad, el funcionario declarado en esta situación pasará a percibir una prestación económica equivalente a la totalidad del sueldo consolidado que le corres-
-ponda percibir en ese momento y a la de las retribuciones complementadas fijadas para el puesto de trabajo que desempeñare en la fecha de comienzo de la licencia, con excepción de las establecidas, o que se establezcan en el futuro, como estímulo de presencia, puntualidad, permanencia, incentivo de productividad y similares.
3. Si en el curso del segundo período de licencia por enfermedad, el funcionado cumpliera un nuevo trienio, el importe de la prestación a que se refiere el párrafo precedente, será incrementado en una cantidad equivalente a la de la cuantía de dicho trienio.
4. Transcurrido un año, si se prolongare la situación de enfermedad, se incoará expediente para la jubilación por incapacidad física, y hasta tanto así se declara, el funcionario percibirá sus retribuciones básicas y complemento familiar.

Artículo 42. Otras asignaciones familiares. ***[VER INCREMENTOS POR ACUERDO]***

1. Las prestaciones por ayuda e indemnización familiar serán las establecidas por el Decreto 2.164/1974, de 20 de Julio, de aplicación a la Administración Local por la Resolución de 11 de Noviembre de 1974.
2. Se consignarán en los Presupuestos de esta Corporación las cantidades precisas para la concesión de bolsas de estudio a los trabajadores e hijos de los mismos, que serán abonadas anualmente en las siguientes cantidades:

Guarderías y EGB:	10.000 pesetas.
Formación Profesional, BUP y COU:	10.000 pesetas.
Educación especial y universitaria:	13.000 pesetas.

Para disfrutar de estas ayudas será necesario solicitarlo antes del primero de Noviembre, aportando certificación oficial de estar matriculado. Esta ayuda se abonará en Noviembre respecto del curso que se inicia ese mismo año.

No podrán solicitar la citada ayuda los hijos que no dependan económicamente del funcionado, trabajen en otra empresa o sean mayores de 26 años.

DISPOSICIONES ADICIONALES

- PRIMERA. 1. El presente Reglamento será de aplicación al personal vinculado a la Corporación por contrato de Derecho Administrativo, mientras no se haya procedido a su regulación y subsiguiente transformación en funcionarios o en personal sometido a Derecho laboral.
2. Será igualmente aplicable a los jubilados y pensionistas, aunque solamente en las materias de forma expresa y directa les afecta.

REGLAMENTO DE FUNCIONARIOS DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LAS
PALMAS DE GRAN CANARIA.

SEGUNDA. Se reconocen los derechos adquiridos a:

- a) a los funcionarios y al Comité de Personal en el acuerdo plenario de Febrero de 1980; b) al personal del Servicio de extinción de incendios y salvamentos en el acuerdo plenario de 29.7.1981; y c) a los funcionarios de la Policía municipal en los acuerdos plenarios de 23.1 y 29.7.1981, en los términos recogidos en el presente Reglamento.

TERCERA. El horario del personal del Servicio de Extinción de incendios y salvamentos se establecerá de forma que su cómputo global sea el mismo que el que se encuentra establecido para los demás funcionarios, manteniéndose provisionalmente el horario que rige en la actualidad. **VER MODIFICACIÓN EN EL B.O.P. Nº 32, LUNES 13 DE MARZO DE 2006**

CUARTA. El Comité de Seguridad e Higiene propondrá a la aprobación de la Corporación unas normas de seguridad e higiene para el Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria en las que, dentro de la normativa vigente en esta materia, se precisen las peculiaridades propias del Ayuntamiento.

QUINTA. Los Comités de Seguridad e Higiene de funcionarios y de personal laboral procurarán actuar conjuntamente o, al menos, coordinadamente en las materias que afecten a ambos colectivos.

SEXTA. Se hará un seguimiento del uso de las viviendas del Patronato de funcionarios municipales, especialmente de las que no están habitadas, estudiándose por la Comisión de Organización y Personal la solución más adecuada para su posterior adjudicación.

SEPTIMA. A efectos de la elaboración de las relaciones de puestos de trabajo se constituirá una Comisión de valoración, formada paritariamente por representantes de la Corporación y del Comité de personal. Esta Comisión valorará la documentación preparada por los técnicos a quienes la Corporación haya encomendado la realización de los trabajos de base.

OCTAVA. La selección de funcionarios, concursos de provisión de puestos de trabajo, promoción interna y profesional se desarrollarán de acuerdo con lo dispuesto en la legislación local (Ley 7/1985, de 2 de Abril, y Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de Abril). en la legislación del Estado, a que aquélla se remite (Ley 30/1984, de 2 de Agosto y Reales Decretos 2.223/1984 de 19 de Diciembre, y 2.617/1985, de 9 de Diciembre) así como en el Acuerdo sobre oferta de empleo público y promoción interna en las Corporaciones Locales, suscrito por la Federación de Servicios Públicos de UGT y la Federación Española de municipios y provincias, en lo que sea aplicable.

NOVENA. En tanto no sea regulado de otra manera por su normativa específica, el trabajo ante Pantallas de Datos se atenderá a las reglas siguientes:

- a) Se combinará el trabajo ante pantalla con -otras tareas, de tal forma que aquél no suponga más del 50 por 100 de la jornada.
- b) Se utilizará en lo posible la combinación de luz natural y artificial.
- c) Se controlará el nivel de ruido para que no supere los 55 db.A.
- d) El mobiliario será ajustable conforme a las normas ergonómicas..
- e) Se realizarán exámenes oftalmológicos periódicos.

REGLAMENTO DE FUNCIONARIOS DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LAS
PALMAS DE GRAN CANARIA.

f) Se vigilarán particularmente las manifestaciones dolorosas en nuca, columna y muñecas.

DECIMA. Las condiciones de este Reglamento aplicables a los miembros de la Policía municipal, lo serán igualmente para los vigilantes nocturnos del citado cuerpo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 169.2 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de Abril, en las convocatorias de selección de funcionarios que se realicen durante los años 1986, 1987 y 1988, se reservará el 50 por 100 de las plazas convocadas para los funcionarios del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, que reúnan las titulaciones y demás requisitos exigidos en la convocatoria.

SEGUNDA. Los derechos sindicales de los funcionarios del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria se regirán por la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de Agosto. Hasta tanto se aprueba la legislación reguladora de los órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas y, en concreto, de los Entes Locales, se estará a lo dispuesto en el convenio suscrito por este Ayuntamiento de fecha 6.2.1980, en los términos en que se está desarrollando y ejerciendo en la actualidad.

TERCERA. Hasta tanto no se precise legalmente el alcance de las prestaciones médico-sanitarias y farmacéuticas que corresponden a los funcionarios de los Entes Locales y no se regularicen las prestaciones concretas que en esta materia realiza la MUNPAL, los funcionarios del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria seguirán recibiendo las que actualmente perciben, que se adaptarán, dentro de los límites de la legalidad, a los techos máximos garantizados por la Seguridad Social.

ANEXO SEGUNDO: RECOMENDACIONES.

PRIMERA. A la vista del incumplimiento sistemático de algunos funcionarios de su deber de asistencia y puntualidad a la oficina, se encarece a la Corporación que extreme el control del horario legal, sin tolerar excepciones personales, que deterioran inevitablemente el celo de los demás funcionarios.

SEGUNDA. Se recomienda a la Corporación que, en la medida de lo posible, mantenga la tradición de organizar actos oficiales, de asistencia no obligatoria, en las fiestas patronales y otras similares consagradas ya por la tradición.

TERCERA. Se llama la atención de la Corporación sobre su deber de cumplir estrictamente la legislación vigente en materia de armas y cartuchería.

CUARTA. Se recomienda que el Servicio Médico de las Oficinas municipales, que atiende a todo el personal de la Corporación, cuente con un médico, un A.T.S. y el correspondiente personal auxiliar de enfermería y administración.

QUINTA. Se recuerda el deber de cumplir rigurosamente las disposiciones vigentes en materia de: a) acceso a la condición de funcionario, b) nombramiento y selección de interinos, c) nombramiento de Directores y, en general, de personal de empleo, d) cobertura de Jefaturas, y e) movilidad del personal entre los distintos Entes Públicos.

REGLAMENTO DE FUNCIONARIOS DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LAS
PALMAS DE GRAN CANARIA.

CONSIDERACIONES FINALES

I. DERECHOS SINDICALES.

El Borrador de la Comisión negociadora, que ha servido de modelo al presente Dictamen, dedicaba un extenso capítulo (el VII: artículos 38 al 48) a la regulación de los “derechos sindicales”. Capítulo que ha parecido aconsejable suprimir por las siguientes razones:

a) La libertad sindical de los funcionarios públicos ha sido regulada recientemente por una Ley Orgánica, en unos términos que al Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria no le es lícito alterar.

b) Lo importante es, desde el punto de vista práctico, el régimen de los órganos de representación, determinación de condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, que es objeto de un Anteproyecto de Ley, que no ha podido ser aprobado en la legislatura que acaba de cerrarse; aunque expresa muy bien la voluntad política del gobierno de llevarlo a cabo, probablemente en fecha no lejana.

En cualquier caso, el problema reside aquí en la dicotomía de régimen de los dos grandes colectivos de personal: el funcionario y el laboral. Como la Comisión negociadora ha manifestado su intención inequívoca de mantener la separación de regímenes de estos dos grupos de limitar su propuesta exclusivamente para los funcionarios, resultaría anómalo regular ahora unos temas en los que es difícil separar la organización y derechos de los dos colectivos.

c) Por lo demás, el vacío legislativo actualmente existente no se produce, en realidad, en el Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, habida cuenta de que se está funcionando al amparo del Convenio Municipal de 6.2-1980, cuyos resultados, por muy parciales y provisionales que sean, pueden ser calificados, de satisfactorios a la vista de su evolución posterior.

De aquí que en el presente Dictamen se proponga la fórmula de mantener este régimen (con la esperanza de que no se dilate durante demasiado tiempo) hasta tanto aparezca la anunciada legislación estatal, en cuyo momento habrán de concretarse los derechos sindicales, organización y de representación del personal al servicio del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria.

II. PRESTACIONES NO RETRIBUTIVAS.

La valoración jurídica de los conceptos que en el Borrador de la Comisión negociadora aparecían agrupados, como prestaciones sociales, en su capítulo VIII, es tan delicada, que justifican los siguientes comentarios aclaratorios. Con la advertencia, además, de que aquí se ha aplicado generosamente el principio interpretativo -ya señalado al comienzo del Dictamen- de que, en caso de duda, se adoptaría la fórmula más favorable para los funcionarios. Principio que, como es obvio recordar, no puede nunca llegar a violar la legalidad. Circunstancia que ha obligado a suprimir algunos de los artículos del primer Borrador.

A) PREMIOS DE JUBILACIÓN VOLUNTARIA Y DE PERMANENCIA.

En punto a retribuciones, el Texto Refundido de Régimen Local de 18 de Abril de 1986 no puede ser más terminante: “Los funcionarios de Administración Local sólo serán remunerados por las Corporaciones respectivas, por los conceptos establecidos en el artículo 23 de la Ley 30/1984, de 2 de Agosto”. “La estructura, criterios de valoración objetiva, en sus casos, y

REGLAMENTO DE FUNCIONARIOS DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LAS
PALMAS DE GRAN CANARIA.

cuantías de las diversas retribuciones de los funcionarios de Administración Local, se regirán por lo dispuesto en el artículo 93 de la Ley 7/1985, de 2 de Abril (artículo 153.1 y 3).

Esto significa que los conceptos indicados habrían de ser rechazados, por ilegales, si se les considerase como retribuciones.

Ahora bien, si se les puede considerar como “premios”, la solución ha de ser otra, al amparo de lo previsto en el artículo 142 del citado Real Decreto Legislativo: “Los funcionarios de la Administración Local tendrán derecho a las recompensas... previstas en la legislación sobre función pública de la Comunidad Autónoma respectiva y, supletoriamente, en la aplicable a los funcionarios de la Administración del Estado”.

Lo que sucede aquí, sin embargo, es que aún no existe la legislación sobre función pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y la Legislación estatal es confusa, puesto que el artículo 66 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado (en el que se establece la posibilidad de recompensar a los funcionarios con premios en metálico) ha sido parcialmente derogado por la Ley 30/1984, sin especificar cuál es lo que concretamente se deroga.

En estas condiciones ha parecido oportuno acogerse a una línea jurisprudencial, que distingue, sin vacilar, entre remuneraciones y premios, para dar cobertura jurídica a lo que aparecía en el Borrador y que en el presente Dictamen, en definitiva, se recoge. (Jurisprudencia que, importa advertirlo, no aplica con rigor lo dispuesto en el artículo 8 del Decreto de 30.11.1956).

B) CONSTANCIA EN EL TRABAJO.

A este concepto es aplicable cuanto se ha dicho en el apartado anterior, aunque aquí las dudas - forzoso es reconocerlo- todavía son mayores, por cuanto resulta difícil extender el concepto de premio a una circunstancia que se produce de forma automática. No obstante, si el artículo 66 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado legitima a los funcionarios “que se distinguen notoriamente en el cumplimiento de sus deberes”, es claro que la permanencia de 25 y 40 años al servicio de la Corporación acredita “notoriamente” una constancia funcional que puede justificar el premio de que se trata.

C) PERSONAL CON CAPACIDAD DISMINUIDA.

La propuesta del Borrador de la Comisión Negociadora puede aceptarse, no obstante su excepcionalidad, en razón a la justicia material de su contenido, que equilibra los intereses del funcionario afectado (al que se evita el paso a la situación de jubilado, con las consecuencias económicas y vitales que ello supone) con los de la Corporación, habida cuenta de que, de no aceptarse una solución de este tipo, se corre el riesgo de que por razones “paternalistas” termine perjudicándose al servicio y a los intereses de otros funcionarios que quieran promocionarse al puesto que el funcionario con capacidad disminuida está bloqueando. Al menos esto es lo que demuestra la experiencia de todas las Administraciones Públicas españolas.

En cuanto a la sistemática, parece más lógico que el precepto vaya a una disposición adicional; pero se ha respetado en este punto el orden del Borrador inicial.

D) AYUDAS MÉDICAS. [VER ACUERDO PLENARIO- Ayudas Médicas Baremadas]

Como es sabido, la situación de las prestaciones médico-sanitarias de los funcionarios de Administración Local es literalmente caótica, debido en parte a la contradictoria regulación legal y, en parte también, al estado de la MUNPAL.

REGLAMENTO DE FUNCIONARIOS DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LAS
PALMAS DE GRAN CANARIA.

El Texto Refundido de Régimen Local ha abordado el tema, al dar una nueva redacción, en su Disposición Adicional, a la Ley 11/1960, de 12 de Mayo, sobre creación de la MUNPAL; pero en unos términos que sólo significan la prolongación de la provisionalidad y de la irregularidad, hasta que no se clarifiquen las obligaciones de la MUNPAL. El artículo 11 determina que la asistencia sanitaria es una prestación especial que corresponde a la Mutualidad, y las Disposiciones Adicionales establecen, como veremos luego, una serie rigurosa de prohibiciones de mejorar, por parte de los Entes Locales, el régimen prestacional de sus funcionarios.

Pero, por otra parte, el artículo 143 del Texto Refundido ofrece un asidero a la Corporación, al disponer que “Las entidades locales, sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Adicional de esta Ley y disposiciones dictadas en su desarrollo, estarán obligadas en los términos de la legislación vigente a facilitar a sus funcionarios una adecuada asistencia médico-farmacéutica, que incluirá la quirúrgica y de especialidades”.

Vistas así las cosas, la solución más prudente es la de mantener el régimen actual (lo que se realiza en una Disposición Transitoria) incluso abriendo la posibilidad de un reajuste de las prestaciones. No obstante, se recomienda un uso muy cauteloso de esta posibilidad, puesto que con ella podría desencadenarse un proceso contrario de revisión de la legalidad de lo que ahora se está haciendo, de conformidad con lo establecido en la Disposición adicional tercera, dos (versión del Texto refundido).

E) PRESTACIONES SOCIALES.

El Texto Refundido, al revisar la Ley 11/1960, de 12 de mayo, sobre la MUNPAL, ha cristalizado una posición muy rigurosa en materia de derechos pasivos y prestaciones sociales, que impide que las Corporaciones Locales mejoren el régimen de sus funcionarios. Esto ya se vio antes, al hablar de la asistencia médico-sanitaria:

pero en tal materia había, al menos, el resquicio que ofrecía el artículo 143, antes transcrito, que aquí no existe.

El sistema actual se basa en los siguientes principios:

1º) Las prestaciones -sean básicas, complementarias o especiales- corresponden a la MUNPAL (artículo 7), en la cuantía, casos y condiciones que sus Estatutos determinan (artículos 9 y 10).

2º) En su consecuencia, las Entidades Locales no pueden alterar este régimen: “A partir de la entrada en vigor de la presente Ley las Entidades Locales... no podrán adoptar, respecto al personal a su servicio que haya de tener el carácter de asegurado, acuerdo alguno en materia de reconocimiento de derechos pasivos ni modificar el régimen de éstos vigente en dicha fecha” (Disposición Adicional 3.1). Llegando, incluso, a declararse la nulidad de los reconocimientos anteriores: “Se reputan nulas, en todo caso, las modificaciones adoptadas en el régimen de derechos pasivos con posterioridad al Decreto de 30.11.1956, que no se hubieran ajustado a lo dispuesto en el artículo octavo del mismo”. (Disposición Adicional 3.2).

3º) El rigor llega basta prohibir la colaboración de los Entes locales en el régimen de previsión: Las Corporaciones locales no podrán en lo sucesivo conceder aportaciones, subvenciones o ayudas de cualquier género para fines de previsión de sus funcionarios y obreros de plantilla. Serán nulos los créditos que se concedan con infracción de este precepto y su pago engendrará las responsabilidades pertinentes” (Disposición Adicional cuarta).

4º) La seguridad social complementaria y voluntaria es posible, desde luego, pero exclusivamente con cargo a los asegurados: “Los funcionarios al servicio de la Administración Local que deseen constituir una Entidad de previsión de carácter voluntario, a fin de mejorar los

REGLAMENTO DE FUNCIONARIOS DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LAS
PALMAS DE GRAN CANARIA.

servicios establecidos en esta Ley y en los Estatutos de la MUNPAL, podrán hacerlo de conformidad con las disposiciones legales correspondientes y siempre que las aportaciones y cuotas sean exclusivamente a su cargo” (Disposición Adicional quinta).

Si a todas estas prevenciones se añade la prohibición absoluta de alterar la estructura de las retribuciones, tenemos que llegar a la inadmisión de los conceptos que en el Borrador inicial de la Comisión negociadora aparecían en los artículos 56 y 57.1.

F) GRATIFICACIONES DE VERANO Y DICIEMBRE.

Ya se ha explicado antes que el derecho premial puede suponer una excepción a la lista cerrada de conceptos remunerativos. El problema estriba, sin embargo, en determinar en cada caso lo que es un “premio” y lo que es una “remuneración”, puesto que es claro que no basta dar el nombre de premio a un concepto para escapar a la prohibición de aumentar los conceptos retributivos. En definitiva, no es el nombre sino el contenido lo que califica a los conceptos.

Por esta razón se han aceptado sin vacilación los premios a la jubilación anticipada, con algunas dudas los premios de permanencia en la Corporación, y con muchas reservas los de constancia en el trabajo. Pero lo que de ninguna manera puede aceptarse es la gratificación extraordinaria, y por una sola vez, de verano y Diciembre, recogida en el artículo 60 del Borrador inicial, que no puede ser calificada de premio, desde ninguna perspectiva desde la que se le mire.

G) SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL.

El seguro de responsabilidad civil -que aparece en el artículo 57.2 del Borrador inicial- se rechaza también, pero no por razones de fondo, sino por innecesario, dado que la responsabilidad civil frente a terceros está cubierta ya por las previsiones del artículo 19 del presente Dictamen. En otras palabras: la Corporación cubre esta responsabilidad. Cobertura que puede realizar o bien de forma directa o bien suscribiendo un seguro. Pero el decidirse por una vía o por otra es un tema que corresponde resolver libremente a la Corporación, sin que parezca oportuno incluirla en el Reglamento.

H) LARGA ENFERMEDAD.

La llamada larga enfermedad es un problema que tiene dos vertientes: por un lado, la duración posible de la misma y, por otro, las remuneraciones del funcionario. Para resolver estas cuestiones se han combinado los artículos 47.4 del Reglamento de Funcionarios de las Corporaciones Locales y 69 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, en los términos que resulten más beneficiosos para los funcionarios. Se trata, pues, de una solución generosa, sobre cuya provisionalidad conviene insistir, habida cuenta de que en su día habrá de ser regulada por el derecho positivo de la Comunidad Autónoma de Canarias en otros términos más precisos, a los que habrá de ajustarse el Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria.

La fórmula que aquí se ha adoptado divide la larga enfermedad en dos períodos semestrales: en el primero se cobran las remuneraciones íntegras, al amparo del precepto citado del Reglamento de Funcionarios Locales. El segundo período semestral también comprende las remuneraciones íntegras, considerándolas comprendidas en los “auxilios económicos complementarios que pueda tener organizados la Corporación”, a los que alude dicho precepto.

Y a partir de ese momento, en lugar de establecer el pase a la situación de excedencia (como previene el número cinco del repetidamente citado artículo 47), se establece la remuneración del sueldo básico y del complemento familiar, a través de las prórrogas que autoriza el artículo 69

REGLAMENTO DE FUNCIONARIOS DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LAS
PALMAS DE GRAN CANARIA.

de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado. Todo ello mientras no se alcanza la situación de jubilación por incapacidad física.

Las Palmas de Gran Canaria, a 26 de Enero de 1996.

EL ALCALDE, p.d. EL CONCEJAL DELEGADO DEL AREA DE ORG. Y RECURSOS HUMANOS, Javier Cosío Romero, firmado.