

vengará ningún derecho para el cobro de este premio.

31. Disposición final primera: antigüedad.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo, no devengará el concepto de antigüedad, de acuerdo con lo pactado y firmado con fecha 17 de enero de 2001.

32. Disposición final segunda: Comisión Paritaria.

Cualquier discrepancia que pudiera derivarse de la interpretación del presente Convenio, las partes convienen en plantearla ante una Comisión Paritaria, que estaría compuesta por las siguientes personas:

Por la empresa:

- Javier Rodrigo Hernández.
- Juan Carlos Somoza Salamanca.

Por la representación de los trabajadores:

- Ricardo Medina Ramos.
- Israel Delgado Estévez.
- Rosario Melián Rojas.
- Antonio Alonso Pestaña.
- Julián Sosa Pérez.

En cualquier caso, estas personas podrán delegar su representación en la persona que ellos designen expresamente.

33. Disposición final tercera: derecho supletorio.

Para todas aquellas materias que no hubieran sido objeto de regulación específica en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo que sobre las mismas establezca la legislación vigente, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general o especial que pudieran ser aplicables.

34. Disposición final cuarta: período de prueba.

Se acuerda un período de prueba, cuya duración será de seis (6) meses para los técnicos titulados y de dos (2) meses para el resto de los trabajadores. No obstante, cuando se trate de un contrato en prácticas, el período de prueba será de 2 meses para los titulados de grado superior (Licenciados y Técnicos Superiores de Formación Profesional reglada) y de un (1) mes para titulados de grado medio (Diplomados y Técnicos de Formación Profesional Reglada).

En cualquier caso, el período de prueba acordado quedará interrumpido en los supuestos de Incapacidad Temporal.

Fdo.: Los representantes de los trabajadores.- Fdo.: la empresa.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES OPERARIOS DELEGACIÓN DE TENERIFE CENTRO y NORTE 2007

CATEGORIAS	SALARIO DIARIO (425)	PLUS INSULAR (425)	TOTAL € AÑO
Oficial de 1ª A	50,01	1,90	22.061,75
Oficial de 1ª B	49,25	1,90	21.738,75
Oficial de 2ª A	48,51	1,90	21.424,26
Oficial de 2ª B	46,56	1,90	20.595,50
Oficial de 2ª C	45,01	1,90	19.936,75
Oficial de 3ª A	41,36	1,90	18.385,50
Oficial de 3ª B	37,83	1,90	16.865,25
Especialista A	34,31	0	14.581,75

ANEXO II

TABLAS SALARIALES EMPLEADOS 2007 DE TENERIFE CENTRO y NORTE 2007

CATEGORIAS	SALARIO MENSUAL (14)	PLUS INSULAR (14)	TOTAL € AÑO
Administrativo oficial 1ª A	1.920,00	57,68	27.687,52
Administrativo oficial 1ª B	1.466,90	57,68	21.344,12
Administrativo oficial 1ª C	1.272,41	57,68	18.621,26
Administrativo oficial 1ª D	1.202,88	57,68	17.647,48
Administrativo Oficial de 2ª A	1.171,85	57,68	17.213,42
Administrativo Oficial de 2ª B	1.066,19	57,68	15.734,16
Auxiliar Administrativo	996,62	57,68	14.760,20

CONVENIO

14264

10338

Ref.: C.N. 113.

Código convenio: 3801982.

Visto el texto del Convenio Colectivo de El Cabillo Insular de Tenerife (Personal Laboral), con vigencia para los años 2007-2011, presentado en esta Dirección General de Trabajo, suscrito por la representación empresarial y la de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2,b) del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo (B.O.E. 6.6.81) sobre Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1.033/84, de 11 de abril (B.O.E. 1.6.84) y Decreto 329/95, de 24 de noviembre (B.O.C. 15.12.95).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

1º.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General de Trabajo.

2º.- Notificar a la Comisión Negociadora.

3º.- Interesar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Pedro Tomás Pino Pérez, Director General de Trabajo.

Santa Cruz de Tenerife, a 23 de octubre de 2007.

Convenio Colectivo del Personal Laboral al Servicio Directo del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife (2007-2011).

Capítulo I: Disposiciones generales.

Artículo 1º: Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo, negociado al amparo de lo dispuesto en el título III de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, regula las relaciones laborales entre el Excmo. Cabildo Insular de Tenerife y el Personal Laboral al servicio directo de la Corporación.

Queda excluido expresamente:

- El personal laboral de los Organismos Autónomos, Empresas Públicas y Sociedades Mercantiles dependientes o participadas del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife.

- El personal que se contrate en régimen laboral temporal para prestar servicios en Escuelas Taller, Casas de Oficios, Talleres de Empleo, Unidades de Promoción y Desarrollo, como Agentes de Desarrollo y Empleo Local, así como, en general, en aquellos Proyectos que desarrolle la Corporación Insular en el marco de Planes Especiales o Convenios de Colaboración con otros Organismos e Instituciones para realizar obras o servicios de interés general o social, al que le será de aplicación su propio Convenio Colectivo.

- El personal laboral que, en virtud de lo previsto en la Ley 14/1990, de 26 de julio, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas de Canarias, se incorpore a esta Corporación como consecuencia de un proceso transferencia interadministrativa; y ello hasta la aprobación por el Pleno del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife del expediente de homologación e integración, en que se determinarán los términos, condiciones y efectos de aplicabilidad del presente Convenio Colectivo a este personal.

- El personal delegado a esta Corporación en virtud de lo previsto en la Ley 14/1990, de 26 de julio, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas de Canarias, habida cuenta que en la delegación interadministrativa de competencias la Administración delegante conserva la titularidad.

- El personal referido en los artículos 1.3 y 2.1.a) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como aquél cuya relación de servicios se derive de un contrato regulado por la normativa de contratación administrativa o al que se refiere el artículo 3.1.d) del R.D. Legislativo 2/2000, de 16 de junio, por el que se aprueba el TR. de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

Artículo 2º: Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo extenderá su ámbito temporal de aplicación desde el 1º de junio de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2011. Su aplicación y efectos quedarán condicionados a la aprobación del mismo por el Consejo de Gobierno Insular y el Pleno de la Corporación, de conformidad con sus respectivos ámbitos competenciales, en virtud de las previsiones del Reglamento Orgánico del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife.

El régimen retributivo previsto en el capítulo VII del presente Convenio Colectivo, surtirá efectos desde el 1º de junio de 2006, a excepción del complemento retributivo de productividad variable y horas extraordinarias, cuyos efectos procederán exclusivamente a partir del 1º de junio de 2007, y de lo previsto en el artículo 36.2, que tendrá efectos desde el 1º de enero de 2007.

Lo dispuesto en los dos párrafos anteriores procederá con independencia de la fechas de registro, depósito y publicación del presente Convenio Colectivo por la autoridad laboral competente.

Artículo 3º: Denuncia y prórroga del convenio.

Este Convenio Colectivo se entenderá automáticamente prorrogado por períodos anuales de no ser denunciado, total o parcialmente, por cualquiera de las partes durante los tres últimos meses de su vigencia; debiendo constituirse la Comisión Negociadora en fecha no posterior a un mes a partir de la denuncia.

La denuncia, que ha de mediar por escrito y poseer el contenido previsto en el artículo 89 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, deberá ser notificada a la otra parte. Asimismo, la parte iniciadora remitirá a la autoridad laboral correspondiente copia de la referida comunicación a efectos de registro.

Durante el tiempo que medie entre la fecha de la denuncia y la entrada en vigor de los aspectos revisados en el nuevo Convenio Colectivo, continuará vigente tanto la parte normativa como la obligacional.

Artículo 4º: Comisión paritaria.

1. Para atender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación, conciliación y vigilan-

cia del presente Convenio Colectivo, y de aquellas otras funciones que expresamente se le asignen en este Convenio, se constituirá, dentro del mes siguiente a la entrada en vigor del presente Convenio, una Comisión Paritaria que estará integrada por cinco vocales designados por la Corporación y otros cinco vocales nombrados entre los trabajadores de la Corporación por el Comité de Empresa, siendo todos ellos designados preferentemente entre quienes hayan participado en la negociación del presente Convenio Colectivo.

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

2. Las reuniones de la Comisión Paritaria se celebrarán a petición expresa de cualquiera de ambas partes, debiendo convocarse por escrito con al menos setenta y dos horas de antelación y con especificación concreta de los asuntos a tratar, debiendo celebrarse en el plazo máximo de 1 mes a partir de la fecha de su convocatoria.

De cada sesión se levantará acta por el secretario, correspondiendo esta función a uno de los vocales de la representación de la Corporación.

Esta Comisión Paritaria se dotará de un reglamento regulador para aquellas cuestiones no reguladas expresamente en este artículo o que requieran un posterior desarrollo.

Artículo 5º: Vinculación a la totalidad y cláusula de compensación y absorción.

El presente Convenio Colectivo constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de todas y cada una de sus normas, que deben ser siempre consideradas en su globalidad, atendiendo a las mejoras generales y no a las situaciones jurídicas concretas.

Si alguna de sus cláusulas resultasen alteradas por disposiciones legales o resoluciones judiciales, la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio revisará, dentro de los 2 meses siguientes a la modificación, las concesiones recíprocas que las partes hubieran hecho, con la modificación de las normas afectadas si así se acordase precedente.

Si en el ejercicio de sus facultades la Autoridad Laboral no aprobase alguna de las cláusulas de este Convenio Colectivo, éstas quedarán sin efecto, debiendo reconsiderarse en su totalidad el presente Convenio.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 26.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, procederá la compensación y absorción de cualquier condición económica o de otra naturaleza que viniesen disfrutando los trabajadores globalmente y en cómputo anual, que implique cualquier aumento o mejora, ya proceda de disposiciones legales o reglamentarias o de resoluciones judiciales o administrativas, con independencia de su fuente u origen.

Capítulo II: Régimen organizativo.

Artículo 6º: Organización del trabajo.

De conformidad con las disposiciones vigentes, la organización del trabajo es facultad propia de la Corporación, que la ejercerá a través de sus órganos competentes en cada caso, con informe previo del Comité de Empresa, en los casos que sea preceptivo; todo ello sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidos a los trabajadores y a sus representantes legales.

En cumplimiento del deber básico establecido legalmente, el trabajador debe cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y la diligencia, así como las órdenes e instrucciones adoptadas por la Empresa en el ejercicio regular de sus facultades de dirección.

Artículo 7º: Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

1. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, a salvo de lo previsto en los artículos 16º, 19º, 26º y 30º.3.a) de este Convenio Colectivo, las que afecten a las siguientes materias: jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, sistema de trabajo y rendimiento y funciones, si exceden de los límites que para la movilidad funcional se establecen en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio Colectivo.

2. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá, conforme a lo previsto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no inferior a 15 días. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del Comité de Empresa. En cualquier caso, la ejecución por la Corporación de reestructu-

raciones de plantilla requerirá informe previo del Comité de Empresa.

Tras la finalización del período de consultas la Corporación notificará a los trabajadores su decisión sobre la modificación.

Contra las decisiones a que se refiere este punto 3, se podrá reclamar en Conflicto Colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el artículo 41.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8º: Ropa y calzado de trabajo.

El Cabildo Insular de Tenerife tiene obligación de facilitar al personal que lo requiera por la actividad que desempeñe en su puesto de trabajo, además de los Equipos de Protección Individual necesarios para proteger la salud y la integridad del trabajador conforme a la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, la vestimenta, uniformes y el calzado adecuados para el desempeño de sus funciones.

El personal al servicio del Cabildo Insular de Tenerife a quien se le suministre vestimenta y calzado de trabajo, estará obligado a su uso exclusivamente durante el desempeño de las funciones de su puesto de trabajo, y a su cuidado hasta que finalice la relación de servicios con la Corporación.

A la terminación de la relación laboral con la Corporación, los trabajadores están obligados a devolver los uniformes y ropa de trabajo que les hayan sido entregadas; procediéndose, en caso contrario, a la correspondiente deducción, en cualquier liquidación de haberes a que tuviera derecho, y ello por el coste que proceda según informe del correspondiente Servicio, y todo ello al margen de la sanción disciplinaria que, en su caso, proceda conforme a lo previsto en el capítulo XI del presente Convenio Colectivo.

Asimismo, en caso de incumplimiento de la obligación de uso y cuidado de la ropa y calzado de trabajo, por causa imputable al trabajador, se procederá conforme lo dispuesto en el apartado anterior, sin perjuicio de la sanción disciplinaria que, en su caso, proceda conforme a lo previsto en el Capítulo respectivo del presente Convenio Colectivo.

La determinación de los puestos de trabajo sujetos al uso de vestimenta y calzado se recogerá en la Relación de Puestos de Trabajo de la Corporación, previa negociación con las Organizaciones Sindicales, con la voluntad expresa de alcanzar un acuerdo.

Las prendas a suministrar, su periodicidad de entrega y sus principales características, requerirá igualmente previa negociación con las Organizaciones Sindicales y posterior acuerdo adoptado por el Consejo de Gobierno Insular, o por el órgano competente en materia de personal. A tal efecto, cada una de las Organizaciones Sindicales representantes del per-

sonal laboral, participará en la fase previa de elaboración de pliego de condiciones, a fin de garantizar lo acordado en la negociación, así como en la fase de adjudicación.

La vestimenta, calzado y uniformes a los que se refiere este artículo no estarán específicamente dirigidos a proteger la integridad y la salud de los trabajadores, lo cual no será óbice para que se introduzcan criterios de seguridad y salud en su selección y adquisición.

Capítulo III: Selección, contratación laboral y provisión de puestos de trabajo.

Artículo 9º: Clasificación profesional y funciones.

1. El personal se clasificará, sin perjuicio de las modificaciones legales que procedan, en los siguientes grupos profesionales, según el nivel académico de titulación exigido:

- Grupo A (1): Titulación Universitaria Superior.
- Grupo B (2): Titulación Universitaria de Grado Medio, o en su caso equivalente.
- Grupo C (3): Bachillerato, Ciclo Formativo Superior, o equivalente.
- Grupo D (4): Graduado en Educación Secundaria, Ciclo Formativo de Grado Medio o equivalente.
- Grupo E (5): Certificado de Escolaridad o equivalente.

2. Para las categorías profesionales encuadradas en los distintos grupos profesionales, conforme al anexo I de este Convenio, se exigirán, en su caso, las titulaciones específicas y/o requisitos que, acordes con el nivel de titulación y funciones, se especifiquen en cada momento en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) de la Corporación. Se considerarán categorías similares o equivalentes a los efectos de este Convenio las expresamente indicadas en el citado anexo I.

3. Las funciones genéricas de cada puesto de trabajo se establecerán en la RPT de la Corporación, de conformidad con la clasificación profesional y grupo de procedencia.

4. En las distintas categorías podrán establecerse diferentes puestos con distintas retribuciones complementarias en atención a funciones diferenciadas en cuanto a especial dificultad técnica, responsabilidad, supervisión jefatura de equipos de trabajo, planificación, organización, coordinación, que como tales estén expresadas en la RPT vigente en cada momento.

5. Los complementos funcionales regulados en el presente Convenio Colectivo, retribuirán las funcio-

nes complementarias o añadidas cuyo desempeño se encuentre condicionado al mantenimiento de aptitudes físicas, médicas, condiciones de naturaleza temporal u otros requisitos. Dichos complementos se contemplarán en la RPT, estando vinculados directamente al desempeño efectivo en las condiciones o con los requisitos a tal efecto previstos, por lo que tienen carácter provisional y no consolidable, salvo lo previsto en el artículo 50º del presente Convenio Colectivo, ya que los mismos no se asignan a los puestos de trabajo, sino al desempeño efectivo por el trabajador.

Artículo 10º: Contratación de personal.

1. Es personal fijo el contratado con tal carácter por la Corporación, de conformidad con la normativa laboral vigente y tras el correspondiente procedimiento de selección, y una vez superado el período de prueba previsto en el presente Convenio Colectivo. Es personal temporal el vinculado a la Corporación en virtud de contrato de trabajo de duración determinada, por las causas y plazos previstos en legislación laboral, previa superación del proceso de selección correspondiente.

2. Los contratos de trabajo de carácter temporal se ajustarán a las modalidades previstas en la legislación laboral vigente. Los trabajadores contratados serán previamente seleccionados mediante convocatoria pública, en la que se garantizarán los principios de igualdad, mérito y capacidad. Las convocatorias estarán sujetas en todo caso a las Bases Generales para la provisión de las necesidades de carácter temporal que sean aprobadas por el órgano competente de la Corporación, previa negociación con las Organizaciones Sindicales. En todos aquellos casos que se estimen necesarios se crearán listas de reserva, cuyo régimen de funcionamiento, vigencia y demás extremos serán aprobadas por el órgano competente de la Corporación, previa negociación con las Organizaciones Sindicales; manifestando ambas partes que se negociará con voluntad de alcanzar acuerdo.

Con carácter excepcional, y ante la inexistencia de lista de reserva o imposibilidad de realizar el proceso selectivo en el plazo requerido, se podrá acudir a los Servicios Públicos de Empleo exclusivamente para contrataciones de naturaleza temporal, lo que será comunicado al Comité de Empresa, garantizándose asimismo los principios de selección para el acceso al empleo público.

Artículo 11º: Régimen de provisión de vacantes y selección de personal.

Las plazas y/o puestos vacantes de personal laboral cuya cobertura sea necesaria, de acuerdo con la planificación de recursos humanos de la Corporación y que estén incorporadas en la Oferta de Empleo Público (OEP) correspondiente, sin perjuicio de su cobertura temporal por necesidades urgentes, se pro-

veerán por los siguientes procedimientos y con arreglo al orden de prelación que se señala, sin perjuicio de lo reglado en los artículos 16º y 19º del presente Convenio Colectivo.

1. Concurso de traslado.

2. Reingreso de excedentes, según lo establecido en el artículo 34º del presente Convenio Colectivo.

3. Promoción interna, para aquellas plazas reservadas para este turno en la OEP, tras negociación con las Organizaciones Sindicales.

4. Acceso Libre.

Artículo 12º: Concurso de traslado.

A los procedimientos de concurso de traslado para la provisión de puestos vacantes, podrán concurrir los trabajadores fijos al servicio directo de la Corporación que pertenezcan al mismo grupo e igual o similar categoría profesional, según anexo I. Para participar en el concurso de un puesto vacante, se deberá cumplir con los requisitos de titulación que se determinen en la convocatoria, así como las condiciones de aptitud y/o edad específicas que se indiquen según las características del puesto, determinadas en la convocatoria respectiva. La convocatoria se ajustará, en todo caso, a las Bases Genéricas de provisión de puestos que se aprueben por el órgano competente de la Corporación, previa negociación con las Organizaciones Sindicales. Ello, sin perjuicio de la remisión de las Bases Específicas a dichas Organizaciones Sindicales, con carácter previo a su aprobación; manifestando ambas partes que se negociará con voluntad de alcanzar acuerdo.

La Relación de Puestos de Trabajo determinará el sistema de provisión de cada puesto de trabajo. Con carácter general, los puestos de trabajo de personal laboral se proveerán mediante el procedimiento de concurso o, en su caso y cuando proceda según la RPT, el concurso específico.

A fin de asegurar una adecuada planificación de la cobertura definitiva de los puestos de trabajo y de racionalizar el desarrollo profesional de los trabajadores, esta provisión se realizará de acuerdo con un Plan específico negociado al efecto entre las organizaciones sindicales y los representantes de la Corporación.

Las convocatorias de los procedimientos de concurso a que se refiere el apartado anterior incluirán en todo caso, los puestos de trabajo vacantes, los ocupados por personal laboral interino y los que no se encuentren cubiertos con carácter definitivo.

Excepcionalmente, los puestos de trabajo podrán ser cubiertos mediante adscripción provisional. Las resoluciones por las que se disponen tales adscripciones serán notificadas al Comité de Empresa. La

adscripción provisional que supere los 24 meses será objeto de concurrencia, a fin de que otros trabajadores puedan optar al desempeño provisional de dicho puesto, en los términos que se dicten al efecto, y hasta tanto se proceda al concurso de traslado definitivo.

Los traslados como consecuencia de la resolución de los concursos no darán lugar a indemnización alguna, y no son renunciables una vez adjudicado el puesto, debiendo permanecer dos años como mínimo en el nuevo destino antes de volver a concursar.

Las Bases Genéricas y Específicas preverán la creación de una Comisión de Valoración encargada de valorar las pruebas y/o méritos que procedan. Dicha Comisión quedará constituida por siete miembros; cuatro de ellos serán designados por la Corporación, uno de los cuales ostentará la presidencia, y los tres restantes se designarán a propuesta del Comité de Empresa.

Artículo 13º: Promoción interna y acceso libre.

1. Las plazas vacantes se cubrirán por convocatoria pública mediante el sistema de oposición o concurso-oposición para el acceso libre, y concurso-oposición o concurso para la promoción interna, siendo el sistema selectivo preferente el concurso-oposición, y ello de conformidad con lo previsto en las Bases Genéricas, pudiendo reservarse en cada OEP plazas para los turnos de promoción interna y acceso libre.

La adscripción a puestos del personal de nuevo ingreso por los turnos de promoción interna y acceso libre será con carácter definitivo, por orden de puntuación y excluidos los puestos que se deban proveer por concurso específico, conforme a la RPT. En todo caso, con carácter previo se deberán haber resuelto los procedimientos de concursos de traslado del personal laboral fijo, que deben preceder a las convocatorias de coberturas de vacantes mediante promoción interna o acceso libre. En caso contrario, el personal que acceda a puestos por los sistemas aquí regulados será adscrito con carácter provisional hasta tanto se resuelvan los concursos para el personal fijo.

2. La cobertura definitiva de plazas por los turnos de promoción interna y acceso libre se realizará con sometimiento a la legislación vigente y se regirá por el procedimiento que se señala en las Bases Genéricas y en las correspondientes Bases de las respectivas convocatorias. Las correspondientes convocatorias y sus bases se publicarán en el Boletín Oficial de la Provincia y en el tablón de anuncios de la Corporación.

Podrá ser admitido a las pruebas selectivas convocadas por esta Corporación quien cumpla los requisitos establecidos en la RPT y en la normativa co-

rrespondiente debiendo, por lo tanto, tener cumplidos los dieciséis años de edad y menos de la edad de jubilación prevista en el presente Convenio, así como las condiciones de aptitud y edad específicas que se requieran según la naturaleza diferenciada de determinados puestos.

Teniendo en cuenta, que para el personal laboral es necesario tener el período mínimo de cotización prevista legalmente para proceder a la jubilación del mismo, y que este requisito debe implicar una homologación con la edad máxima de jubilación del personal funcionario, también prevista la forzosa a los 65 años, pero que en determinados supuestos pueden prolongar su estancia en la Administración Pública hasta como máximo los 70 años, con independencia de que hayan cumplido un período mínimo de cotización, y en el caso del personal laboral se podría dar el supuesto de que un empleado sin la carencia referida, debe permanecer en ésta hasta los 79 años de edad. Con el fin de homologar las dos situaciones y dar cumplimiento a la normativa y jurisprudencia en el ámbito laboral, y en concreto, a la Disposición Adicional 10ª de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y 161.1 b) de la Ley General de la Seguridad Social, el aspirante a pruebas selectivas, que podrá presentarse con cualquier edad, a tenor de lo dispuesto en el párrafo anterior debe acreditar el período de carencia previsto legalmente para que proceda su jubilación como máximo a los 70 años.

En las convocatorias se designará el Tribunal de selección, que quedará constituido como mínimo por cinco miembros. Este Tribunal estará integrado por personal al servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas, capacitado para enjuiciar los conocimientos y aptitudes exigidos y que, en todo caso, habrá de poseer titulación académica o, en su caso, especialización iguales o superiores a las exigidas para el acceso a las plazas convocadas, siendo uno de los miembros designado a propuesta del Comité de Empresa. Asimismo, un empleado público de la plantilla de la Corporación perteneciente a un grupo de igual o superior titulación al exigido para el acceso a las plazas convocadas será designado como secretario, actuando con voz pero sin voto. Si fuese necesario, dada la naturaleza de las pruebas, podrán nombrarse asesores técnicos especialistas, quienes se limitarán al ejercicio de sus especialidades técnicas, actuando con voz pero sin voto.

a) Promoción interna. Los procedimientos de promoción interna podrán llevarse a cabo en convocatorias independientes de las de ingreso. Podrá acceder por este turno el personal laboral fijo al servicio directo de la Corporación, que reúna la titulación y requisitos exigidos en la convocatoria, debiendo, en todo caso, ostentar una categoría profesional integrada en el mismo o inferior grupo profesional al que pertenece la plaza objeto de la convocatoria y tener una antigüedad de al menos dos años en la categoría a la que pertenezcan.

b) Acceso libre. Las plazas no cubiertas por el turno de promoción interna acrecerán al de acceso libre, estableciéndose con respecto al mismo las reservas de minusvalías que correspondan legalmente.

Artículo 14º: Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la Corporación no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional, todo ello de conformidad con los requisitos exigidos en la Relación de Puestos de Trabajo.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.

No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Artículo 15º: Encomienda de trabajos de distinta categoría profesional.

1. En el supuesto de encomienda de trabajos de inferior categoría a un trabajador, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles del servicio, manteniéndose al trabajador su retribución de origen y no pudiendo exceder del plazo máximo de treinta días laborables en un año.

2. En el supuesto de encomienda de trabajos de superior categoría por razones de urgencia, ésta se prolongará, por resolución del órgano competente de la Corporación en materia de personal, hasta la desaparición de las razones que la justifiquen, con el límite máximo temporal de cinco meses en un año y siete meses en dos años; percibiendo el trabajador el salario de la categoría que efectivamente desempeñe durante el tiempo real de su realización, medianamente el abono mensual de la diferencia salarial correspondiente calculada en cómputo anual.

3. En los supuestos de encomienda de trabajos de superior categoría por sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, podrán superarse los límites temporales previstos en el punto 2 anterior; procediendo el desempeño de la superior categoría hasta que tenga lugar cualquiera de las siguientes causas: la reincorporación del trabajador titular del puesto, el vencimiento del plazo legal o convencionalmente previsto para la reincorporación o la

extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.

4. Existiendo un puesto vacante y ante la necesidad de su desempeño, se procurará, en tanto se procede a su cobertura definitiva por los procedimientos previstos legalmente, atender tal necesidad con personal fijo mediante la encomienda de trabajos de superior categoría. En estos supuestos de encomienda de trabajos de superior categoría por puesto vacante no serán de aplicación, y podrán superarse, los períodos máximos establecidos en el punto 2 anterior, prolongándose la encomienda hasta la cobertura definitiva del puesto, conforme a lo previsto en el capítulo III del presente Convenio Colectivo y marco legal vigente en materia de acceso a puestos de trabajo en las Administraciones Públicas; a tal efecto dicho puesto habrá de ser incluido en la siguiente Oferta de Empleo Público.

5. En cuanto a la designación de trabajadores para la encomienda de trabajos de superior categoría, se acudirá al personal fijo que haya superado la fase de oposición en los procesos selectivos reservados al turno de promoción interna.

En su defecto, se llevarán a cabo procedimientos para la encomienda de trabajos de superior categoría, conforme a las reglas genéricas y específicas previstas al efecto; constituyéndose listas de reserva y atendiéndose a lo previsto en este artículo y a los siguientes méritos: a) trabajo desarrollado (experiencia); y b) méritos específicos (cursos y, en su caso, una prueba aptitudinal de carácter preferentemente práctico). Para estos procedimientos se constituirá una Comisión de Valoración que quedará integrada por siete miembros, siendo cuatro de ellos designados por la Corporación, uno de los cuales ostentará la presidencia, y los tres restantes se designarán a propuesta del Comité de Empresa.

6. Excepcionalmente, por razones de urgencia y cobertura del Servicio Público encomendado y ante la ausencia de personal laboral fijo seleccionado, podrá participar en el procedimiento personal laboral interino por vacante.

7. En el supuesto de no existir lista de reserva al efecto, se asignará con carácter excepcional a un trabajador preferentemente fijo por el tiempo indispensable hasta que se lleve a efecto el procedimiento de asignación previsto en el punto 5 anterior.

8. De la encomienda de trabajos de inferior/superior categoría, en cualquiera de los términos antes citados, se dará cuenta al Comité de Empresa. Asimismo, los trabajadores podrán negarse a la realización de dichos trabajos en el supuesto de no comunicársele por escrito por el órgano competente de la Corporación en materia de personal.

9. En ningún caso procederá reclasificación profesional del trabajador por desempeñar trabajos de categoría superior, salvo que se acceda a la categoría profesional por los procedimientos previstos en el capítulo III del presente Convenio Colectivo, habida cuenta que habrán de respetarse y garantizarse los principios igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

10. En todo caso, será requisito estar en posesión de titulación adecuada y el trabajador al que se le encomiende el desempeño de la superior categoría quedará sometido a un período de prueba de igual duración que el previsto en el artículo 21º de este Convenio Colectivo.

Artículo 16º: Movilidad funcional por motivos de salud laboral.

1. Objeto: será aplicable el presente artículo en los supuestos en que las características del puesto de trabajo o problemas específicos del trabajador fijo le conlleven un perjuicio para la salud, que pudiera dar lugar a la declaración de no aptitud para el desempeño de las funciones propias de su puesto de trabajo y ello conforme a lo aquí regulado y con las garantías establecidas en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La movilidad sólo se producirá a vacantes de igual o inferior grupo profesional al del trabajador afectado, preferentemente dentro de la misma categoría o similar según anexo, y en atención a que el cambio de puesto de trabajo por otro sea más adecuado a la situación de salud del trabajador y a su capacitación profesional e idoneidad para el desempeño del nuevo puesto.

Quedan excluidos de la aplicación de este artículo los trabajadores que se encuentren en la situación de aptos con limitaciones, es decir, capacitados para su puesto de trabajo pero con adaptaciones para su desempeño, a los que se le realizarán las adaptaciones que correspondan en atención al informe de la Unidad de Prevención.

2. Naturaleza: esta movilidad no constituye una obligación para la Corporación en aras a tener que ofertar, siempre y en todo caso, un nuevo puesto de trabajo al trabajador solicitante. Únicamente la Corporación deberá ofertar nuevos puestos, adecuados a la situación del trabajador solicitante, en el supuesto de que existan vacantes en la Corporación.

En todo caso se requiere la aceptación del trabajador afectado para efectuar el cambio de puesto, salvo que se trate de cambio a otro puesto de categoría idéntica o similar.

En el caso de que el trabajador rechace el puesto o puestos compatibles que se le oferten, éste habrá decaído, en el expediente iniciado, en el derecho a que

se le aplique la movilidad funcional prevista en este artículo, sin perjuicio de su derecho y deber de utilizar, por su falta de aptitud, el procedimiento correspondiente de incapacidad para profesión habitual, o el procedimiento ordinario de concurso de traslado previsto con carácter general.

3. Formas de Iniciación: el procedimiento de movilidad funcional por motivos de salud se puede iniciar:

a) Por el trabajador afectado mediante solicitud de cambio a otro puesto de trabajo vacante más compatible con su estado de salud, que dirigirá al Servicio Administrativo de Relaciones Laborales y Retribuciones.

b) De oficio por comunicación al referido Servicio Administrativo desde la Unidad de Prevención de la Corporación a la vista del informe emitido de no aptitud del trabajador. En este caso el Servicio Administrativo se dirigirá al trabajador para que muestre su conformidad con el presente procedimiento de movilidad.

4. Requisitos.

a) Informe médico del correspondiente facultativo (médico de familia y/o especialista, según corresponda) del Sistema Público Sanitario, en el supuesto que se inicie por solicitud del trabajador. Este informe podrá presentarse, según voluntad del trabajador, en sobre cerrado para su traslado al Médico de la Unidad de Prevención, para su valoración en orden a la emisión, en caso de que proceda, del Informe de no aptitud preceptivo, y ateniéndose a las funciones esenciales del puesto que desempeñe.

b) Informe de No Aptitud para el desempeño del puesto emitido por la Unidad de Prevención de la Corporación, teniendo en cuenta las funciones esenciales del puesto y la imposibilidad de adaptación.

c) Informe del Servicio Administrativo de Planificación y Coordinación de los Servicios, de vacantes existentes susceptibles de ser cubiertas por este procedimiento.

d) Informe de la Unidad de Prevención de la Corporación sobre la adecuación del puesto o puestos susceptibles de ser ocupados por el trabajador, adecuados a la situación de salud del trabajador.

En caso de concurrencia de solicitudes de trabajadores se deberán priorizar por la Unidad de Prevención los cambios de puestos de trabajo a efectuar.

e) Si se tratara de puestos para cuyo desempeño fuera necesario la posesión de algún requisito específico (titulación académica, carnet de conducir, etc.) será imprescindible la posesión del mismo por parte del trabajador solicitante.

f) Si el nuevo puesto no pertenece a la misma categoría profesional o similar, deberá demostrar el trabajador que se poseen los conocimientos específicos necesarios para el desempeño de las funciones correspondientes mediante la superación de prueba/s teórico-práctica y/o curso/s de formación que se determinen.

5. Tramitación: la tramitación del expediente de movilidad funcional corresponde al Servicio Administrativo de Relaciones Laborales y Retribuciones, que lo iniciará y propondrá su resolución una vez recabados los informes a que se refiere el apartado anterior.

Salvo en el supuesto previsto en el punto 7 de este artículo, se le dará trámite de audiencia al Comité de Empresa con carácter previo a la resolución del citado expediente, durante el plazo de 15 días naturales desde la recepción de la comunicación que inicie dicho trámite.

6. Resolución: la resolución que ponga fin al expediente de cambio de puesto se tramitará por el Servicio Administrativo de Relaciones Laborales y Retribuciones y será dictada por el Órgano competente en materia de personal de la Corporación. Dicha resolución se notificará al Comité de Empresa y al Comité de Seguridad y Salud.

7. Criterios para la adscripción provisional de puestos en caso de concurrencia: cumplidos todos los requisitos anteriores, los criterios que, en caso de concurrencia de solicitudes, regirán la adjudicación de puestos son los que a continuación se indican, siendo estos excluyentes entre sí según su orden, es decir, en caso de resolverse a través del primer criterio, no habría que acudir al segundo, y así sucesivamente.

En caso de producirse esta concurrencia la aplicación de los criterios de adscripción se efectuará por la Comisión de Valoración de cambios de puestos de trabajo formada por personal de la Dirección Insular de Recursos Humanos y el Comité de Empresa, cuya composición se concretará de igual forma que la Comisión del Concurso de traslado.

1º) Priorización establecida en informe de la Unidad de Prevención de la Corporación relativa a la aptitud de los trabajadores de acuerdo con las características psicofísicas para el desempeño del puesto.

2º) Baremación de acuerdo con lo establecido en las bases genéricas/específicas de provisión de puestos.

3º) Antigüedad de la solicitud de cambio de puesto por razones de salud.

4º) Antigüedad del trabajador.

8. Duración: los cambios de puestos por motivos de salud tendrán siempre carácter provisional.

Su duración vendrá determinada por un período máximo de doce meses, salvo que por la Unidad de Prevención de la Corporación se determine, en atención a la evolución del estado de salud del trabajador y del puesto a desempeñar, un período concreto inferior. En todo caso, el cambio de puesto finalizará con la cobertura definitiva de los puestos por los procedimientos reglamentarios.

Si al transcurso del plazo fijado persiste la situación y no existe solicitud de otro trabajador por motivos de salud susceptible de ocupar tal puesto, podrá mantenerse en el desempeño de dicho puesto al mismo trabajador, mientras ello sea posible, y, en todo caso, hasta la cobertura definitiva del puesto por concurso.

Siempre cuando transcurra el plazo fijado por la Unidad de Prevención se procederá a la revisión de la situación de aptitud del trabajador y si procede la vuelta a su puesto inicial.

En cualquier caso, a la finalización del cambio provisional el trabajador retornará a la situación de origen.

9. Período de Adaptación y Prueba: el cambio de puesto conllevará necesariamente un período de adaptación y prueba de duración no superior a tres meses de trabajo efectivo, durante el cual podría, previo informe del Jefe de Servicio correspondiente, revocarse el cambio en caso de quedar acreditada la total incapacidad del trabajador para desempeñar las funciones propias del nuevo puesto. La revocación corresponderá también al órgano competente de la Corporación en materia de personal y se comunicará al Comité de Empresa.

10. Retribuciones a percibir: las retribuciones que se percibirán serán, en todo caso, las que correspondan al nuevo puesto de trabajo efectivamente desempeñado.

Artículo 17º: Movilidad especial para el personal con aptitud limitada.

Esta movilidad se aplica al personal apto para el desempeño de las funciones esenciales de su categoría, pero con aptitud limitada para determinado puesto, que aún con medios auxiliares y/o recomendaciones médicas no puede desempeñar la totalidad de las funciones del puesto que desempeña, y que así sea calificado por la Unidad de Prevención de la Corporación, durante el tiempo mínimo imprescindible que dure la limitación. Estas situaciones pueden afectar a trabajadores que ocupen puestos susceptibles de desempeñarse en diferentes condiciones de trabajo (climatología, altitud, alergias, etc.) y para su adscripción al Operativo de Incendios.

A tal efecto se actuará aplicando la movilidad, sin requerirse para la tramitación del expediente de cambio de puesto, solicitud previa del trabajador. En la tramitación del mismo, se asignará puesto acorde con la limitación causante de la movilidad, atendiendo, por este orden, a necesidades existentes de cobertura de puestos y/o funciones, en el centro de trabajo, zona, Unidad, Servicio, Área, resto Cabildo, y con preferencia, de existir, a desempeño de funciones del de la misma categoría o similar, y, en su defecto, del mismo grupo.

A tal efecto se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

1º) Vacante de la misma categoría en el mismo centro de trabajo y/o funciones.

2º) Vacante ocupada por personal interino en el mismo centro de trabajo y/o funciones, procediendo en este caso el desplazamiento del interino.

3º) Los supuestos anteriores, por su orden, en la misma zona o centro de trabajo más próximo.

4º) Preferencia de permanencia en el centro de trabajo, zona o centro más próximo, del trabajador con aptitud limitada por orden de antigüedad. Se desplazará al trabajador con aptitud limitada de menor antigüedad.

5º) Por último, para los cambios de puestos y, en su caso, desplazamientos, se atenderá a los criterios de proximidad del domicilio al nuevo centro de trabajo y a las cargas familiares.

6º) Otra categoría del mismo grupo profesional, por el mismo orden anterior.

Artículo 18º: Cambios de centro de trabajo por necesidades organizativas.

1. Teniendo en cuenta el carácter de Administración Insular del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife y, en consecuencia, las exigencias de flexibilidad de su organización, los cambios de centro de trabajo que afecten a trabajadores en situación de adscripción provisional se realizarán atendiendo a necesidades organizativas y de prestación del servicio público.

2. En los supuestos de trabajadores fijos en adscripción definitiva, para proceder a estos cambios de centro de trabajo se considerarán además otros criterios como la antigüedad, las responsabilidades familiares y la cercanía del domicilio, y todo ello sin perjuicio de la indemnización por kilometraje que proceda, cuando el nuevo centro de trabajo implique un desplazamiento efectivo superior a veinticinco kilómetros más, respecto de la situación anterior, y ello hasta que se convoque y resuelva el primer concurso de traslado de su categoría.

Artículo 19º: Movilidad por violencia de género.

La trabajadora/el trabajador víctima de violencia de género que, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo donde venía prestando sus servicios, podrá solicitar el traslado a un puesto de trabajo en cualquier otro de sus centros de trabajo, en la misma o en otra localidad. En la solicitud indicará la localidad y/o centro de trabajo al que solicita su traslado, debiendo ir acompañada de copia de la orden de protección o, excepcionalmente hasta tanto se dicte la orden de protección, de informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la/el demandante es víctima de violencia de género.

Si concurrieran las circunstancias previstas legalmente, el órgano competente adjudicará un puesto de trabajo, de igual o similar categoría y del mismo grupo profesional, de conformidad con el anexo I que se encuentre vacante y que sea de necesaria provisión, siempre que la trabajadora/el trabajador cumpla con los requisitos exigidos por la Relación de Puestos de Trabajo.

La adscripción tendrá carácter definitivo cuando la trabajadora/el trabajador ocupara con tal carácter su puesto de origen y así lo solicite. Estos traslados, cuando impliquen cambio de residencia de la trabajadora/el trabajador, tendrán la consideración de forzados.

El cese en el puesto de origen y la toma de posesión en el nuevo puesto de trabajo deberá producirse en el plazo de tres días hábiles, si no implica cambio de residencia de la trabajadora/el trabajador, o de un mes si comporta cambio de residencia.

La adscripción al puesto será definitiva si ocupara con tal carácter el puesto de origen, debiendo en este caso permanecer un mínimo de dos años en su nuevo puesto, excepto en los supuestos de supresión del puesto o que la trabajadora/el trabajador se vea obligada/o a abandonar el mismo por ser víctima de nuevo de violencia de género.

Artículo 20º: Movilidad en el Cabildo Insular de Tenerife.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo y el personal laboral al servicio de los Organismos Autónomos dependientes del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife, podrá solicitar comisión de servicios a otro puesto de la plantilla de personal laboral de los referidos Organismos Autónomos o de esta Corporación, respectivamente, dentro del mismo grupo y nivel de titulación, previos informes favorables de los órganos competentes de los puestos de origen y de destino, pasando el trabajador a percibir las retribuciones del referido puesto de destino, por un período máximo de dieciocho (18) meses, con

derecho a reserva del puesto de trabajo de origen y aplicándosele el convenio colectivo del nuevo puesto, mientras desempeñe el mismo, computándose el tiempo de servicios en ambas Administraciones a efectos de antigüedad. Dicha comisión de servicios se notificará a los dos órganos de representación unitaria correspondientes.

Artículo 21º: Período de prueba.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgos durante el embarazo y la lactancia natural, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores, así como cualquier otra causa de suspensión del contrato de trabajo, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo. Asimismo, interrumpirá el cómputo las licencias superiores a siete días. La no superación del período de prueba será comunicada por escrito al trabajador y al Comité de Empresa.

El personal que se contrate temporalmente quedará sometido a un período de prueba no superior a seis meses para los grupos profesionales A (1) y B (2), no superior a tres meses para el grupo C (3) y no superior a dos meses para el resto de grupos, salvo que la duración de su contrato sea inferior a los referidos plazos máximos.

El personal que acceda definitivamente a una plaza por los turnos de promoción interna y acceso libre quedará asimismo sometido a un período de prueba, con una duración de seis meses, cuando se trate de plazas de los grupos A (1) y B (2), de tres meses para el grupo C (3) y de dos meses cuando se trate de plazas del resto de grupos. Al término de dicho período, el trabajador habrá de obtener una valoración de apto o no apto, de conformidad con el procedimiento que se establezca en las convocatorias. La declaración de aptitud corresponderá al órgano competente de la Corporación en materia de personal, previo los correspondientes informes. En el supuesto de no superar el período de prueba, por Resolución motivada del órgano competente de la Corporación en materia de personal se dispondrá la extinción de su relación laboral, para el caso de acceso libre, o su retorno a la plaza de origen para el supuesto de promoción interna.

Artículo 22º: Incompatibilidades.

A los efectos previstos en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y teniendo en cuenta, las asimilaciones retributivas para el personal laboral que se han efectuado respecto del personal funcionario de los mismos grupos (incluido el complemento específico de éstos), no podrá autorizarse o reconocerse compatibilidad alguna al personal que desempeñe puestos que comporten la percepción del complemento específico y conceptos equiparables al mismo, así como la especial dedicación, cuya cuantía supere el 30

por 100 de su retribución básica, excluidos los conceptos que tengan su origen en la antigüedad. En todo caso, se estará a lo dispuesto a estos efectos para los funcionarios de esta Corporación de igual o similar nivel retributivo y a las normas aplicables en cada momento a éstos.

Capítulo IV: Ordenación del tiempo de trabajo.

Artículo 23º: Jornada laboral y horario de trabajo.

1. La jornada, turnos y horarios de los distintos puestos de trabajo se determinarán atendiendo a criterios objetivos de una adecuada prestación del servicio público y se definirán en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT), previa negociación con las organizaciones sindicales.

2. La jornada de trabajo será, con carácter general, de treinta y siete horas y treinta minutos (37h y 30 m) semanales, sin perjuicio de que pueda computarse anualmente.

Se exceptúan de lo establecido anteriormente quienes sean contratados expresamente para una jornada inferior, en cuyo caso la duración de la jornada será la pactada en contrato de trabajo.

3. Con el límite máximo de la jornada señalado en el punto 2 anterior, ésta podrá distribuirse irregularmente en períodos superiores a una semana y como máximo en cómputo anual.

4. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada normal de trabajo, ni a efectos del cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas legalmente, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación en la forma establecida en este Convenio.

5. La jornada de trabajo podrá realizarse mediante diferentes tipos de horarios. El horario general será de 7:45 a 15:15 horas, de lunes a viernes, de conformidad con la duración de la jornada habitual en esta Corporación. Los horarios especiales constarán en la RPT, conforme a las necesidades de los diferentes servicios.

6. Dentro del horario general, podrá existir horario flexible conforme seguidamente se indica:

- Entrada flexible: desde 7:00 hasta las 8:45 horas.
- Presencia obligada: entre las 8:45 y las 14:00 horas.
- Salida flexible: a partir de las 14:00 horas y hasta las 19:00 horas.

Para determinar la posibilidad de acogerse al horario flexible se tendrá en cuenta las características de las funciones y tareas asignadas al puesto de trabajo que se desempeña, y las condiciones y circunstancias en que deban desarrollarse dichas funciones y, en su caso, a la organización del trabajo del grupo o unidad de trabajo.

Los ocupantes de puestos de trabajo sometidos a turnos/rotación u horarios especiales tendrán la posibilidad de acogerse al horario flexible por períodos de tiempo determinados, en los que la realización del mismo no tenga una repercusión negativa en los aspectos expuestos en el párrafo anterior.

El funcionamiento del horario flexible y control horario será objeto de regulación a través de Acuerdo del Consejo de Gobierno Insular, previa negociación con las Organizaciones sindicales, con la voluntad expresa de alcanzar un acuerdo, teniendo carácter complementario a este artículo.

7. Durante los meses de julio, agosto y septiembre la jornada laboral será de treinta horas (30 h) semanales, quedando establecido el horario general entre las 8:00 y 14:00 horas, no sufriendo variación a efectos de flexibilidad.

No obstante lo anterior, en aquellas actividades en que, para garantizar la debida prestación del servicio público, no sea posible la reducción de jornada de verano, dicha reducción se hará efectiva, en su caso y de acuerdo con la concreta regulación de la jornada de sus puestos, en el cómputo anual que proceda.

8. Excepcionalmente, de acuerdo a las necesidades urgentes de los distintos Servicios, que deberán estar motivadas y justificadas, y respetando los límites de jornada en los términos señalados anteriormente, se podrán modificar temporalmente los horarios por un tiempo determinado, previa comunicación al Comité de Empresa.

9. La jornada de trabajo se inicia y termina en los centros de trabajo, y el personal se desplazará a los mismos por sus propios medios.

10. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se podrá disfrutar de un período de descanso durante la misma de duración no superior a treinta minutos; esta interrupción, considerada como tiempo de trabajo efectivo, no podrá afectar a la buena marcha de los servicios y deberá disfrutarse de conformidad con los criterios organizativos del Servicio o unidad de trabajo a la que esté adscrito el trabajador.

11. La diferencia negativa, en cómputo mensual, entre la jornada de trabajo establecida y la efectivamente realizada por el trabajador, dará lugar a la correspondiente deducción de haberes.

Artículo 24º: Control de cumplimiento horario.

1. Todo el personal tendrá obligación de registrar su entrada y salida del centro de trabajo, así como cualquier ausencia durante la jornada de trabajo, de conformidad con el sistema de control de presencia que esté establecido al efecto. Cuando exista algún centro o dependencia en que por el número de trabajadores o razones técnicas no proceda implantar control informatizado o mecánico, el control de presencia y ausencia se llevará a efecto mediante partes de firma, siendo responsabilidad de los Jefes de Servicio y responsables de las unidades exigir el cumplimiento de la jornada y horarios del personal a su cargo.

2. Las ausencias y faltas de puntualidad, en que se aleguen causas de enfermedad, accidente y, en su caso, aquellas otras de fuerza mayor que se establezcan en el correspondiente Reglamento regulador, serán comunicadas por los trabajadores a su superior jerárquico. El superior jerárquico lo notificará al Servicio Administrativo de Relaciones Laborales y Retribuciones, conforme al procedimiento que se establezca al respecto.

En los casos de incapacidad sobrevenida por cualquier causa durante la jornada de trabajo, el trabajador deberá dirigirse igualmente a su superior jerárquico, a los efectos anteriormente señalados.

3. En todo caso, las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia se justificarán por los trabajadores a sus superiores, quienes tramitarán los correspondientes partes de falta de asistencia o de permiso, de conformidad, en su caso, con el correspondiente reglamento regulador de la jornada flexible y control horario y de los modelos normalizados existentes al efecto, y los remitirán al Servicio Administrativo competente en materia de personal, adjuntando la justificación aportada por el trabajador.

En caso de incumplimiento de lo previsto en los apartados anteriores, las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia darán lugar a la correspondiente sanción disciplinaria, sin perjuicio de la deducción proporcional de haberes en aquellos supuestos en que no proceda permiso o licencia con retribución.

4. En los supuestos de incapacidad temporal se procederá según corresponde reglamentariamente, entregando el trabajador los partes de baja, confirmación y alta en los plazos establecidos legalmente.

Artículo 25º: Trabajo nocturno.

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio en un período de referencia de quince días. Se considerará trabaja-

dor nocturno a aquel que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como aquel que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

Artículo 26º: Cambio de turno por razón de estudios.

1. Los trabajadores que, con regularidad y aprovechamiento, cursen estudios para la obtención de un título académico oficial que conlleve asistencia en el centro donde cursa estudios de modo inexcusable, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, si tal es el régimen establecido para su puesto.

2. En cualquier caso, en las solicitudes de cambios de turnos por razón de estudios, deberá quedar debidamente acreditado, mediante certificación expedida al efecto, por el centro donde se cursen los estudios, que el trabajador se encuentra debidamente matriculado para el período lectivo correspondiente y la imposibilidad de realización del curso en otro horario alternativo o sin presencia física en el centro educativo.

Para la asignación de turno/s, se tendrá en cuenta no sólo el turno solicitado por el trabajador, sino la adecuada prestación del servicio público y los derechos de terceros, asignándose, en todo caso, aquel turno y/o turnos compatibles con sus estudios.

El trabajador deberá presentar una nueva solicitud de cambio de turno por razón de estudios, cada vez que se inicie por éste una nueva relación laboral o cambio de puesto que implique una modificación en el sistema de turnos en el que se vaya a integrar.

3. De coincidir más solicitantes que puestos de trabajo en un mismo turno, se aplicará el criterio de rotación entre los trabajadores afectados, comenzando la asignación para ese curso por el de más antigüedad.

4. En caso de igualdad en la antigüedad, se resolverá teniendo en cuenta la relación de los estudios que se cursen, en relación con el puesto de trabajo que se desempeñe o se pudiera desempeñar en la Corporación.

5. En cualquier caso, los cambios de horario y turnos que afecten a terceros por este motivo no supondrán una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, y se le deberán comunicar con quince días de antelación.

6. El turno asignado por razón de estudios podrá no aplicarse en los períodos no lectivos, conforme a las necesidades del Servicio.

7. No será posible el cambio si los terceros afectados son trabajadores que hayan cambiado de puesto

de trabajo en virtud de lo dispuesto en los artículos 16º, si ello afecta o repercute negativamente en su estado de salud o tratamiento prescrito, y 19º de este Convenio Colectivo.

8. A los efectos de concurrencia de solicitudes de trabajadores con la misma antigüedad, o en su caso, reclamaciones de terceros al verse afectada su situación laboral como consecuencia de la imposibilidad de rotación, la Comisión Paritaria resolverá lo procedente, en orden a la estimación o desestimación de las solicitudes de cambios de turno por motivo de estudios; valorando las circunstancias concurrentes y la posibilidad de realizar los estudios de forma que no perjudique a terceros.

Artículo 27º: Compensación por días festivos.

Los trabajadores que presten sus servicios en los días declarados festivos por la normativa correspondiente, disfrutarán de una compensación de dos días de descanso por festivo trabajado y de un día cuando dicho festivo coincida con el descanso semanal.

Asimismo, cuando la jornada se preste semanalmente de lunes a viernes procederá la compensación de un día, por festivo coincidente en sábado.

A estos efectos, en los supuestos de festivos locales, se tendrá por municipio aquel donde radique el centro de trabajo al que se encuentre adscrito el trabajador.

Artículo 28º: Compensación de horas realizadas fuera de la jornada.

Con carácter excepcional, se podrá compensar la actuación como colaborador en Tribunales Calificadores, así como los servicios realizados fuera de la jornada ordinaria, con el disfrute de tiempo de permiso retribuido que seguidamente se indica:

- Con carácter general, por cada hora extraordinaria o de colaboración, 1 hora y 50 minutos de jornada a compensar.

- Por cada hora en horario nocturno u hora en día festivo, 2 horas de jornada a compensar.

Dicho disfrute será incompatible con su compensación económica y requerirá autorización previa, que estará siempre supeditada a las necesidades del servicio. Asimismo, deberá ser disfrutado dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

El límite de horas extraordinarias para compensar mediante descanso será el número de horas que señalen las Bases de Ejecución del Presupuesto para cada ejercicio, previa negociación con los representantes de los trabajadores.

Capítulo V: Vacaciones, licencias y permisos.

Artículo 29º: Vacaciones anuales.

1. Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo tendrán derecho a un período de vacaciones anuales retribuidas de un mes natural o 22 días hábiles, o parte proporcional que en cada caso corresponda si el tiempo trabajado es inferior al año.

El disfrute de las vacaciones se ejercerá conforme a las previsiones de las circulares dictadas por el órgano competente en materia de personal sobre esta cuestión para cada año natural.

2. Con carácter general, las vacaciones se disfrutarán alternativamente:

a) En un solo período y un mes natural completo, alcanzando las mismas a tantos días como contenga dicho mes.

b) En un período de 22 días hábiles anuales por año completo de servicio.

En este supuesto y en el caso de haber completado los años de antigüedad en la Administración Pública, se tendrá el derecho al disfrute de los siguientes días hábiles de vacaciones anuales, que se indican:

- Quince años de servicio: 23 días hábiles.
- Veinte años de servicio: 24 días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: 25 días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: 26 días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referida.

3. En el supuesto de solicitarse el disfrute fraccionado de las vacaciones, sólo se podrán dividir en dos períodos; siendo el período mínimo a disfrutar de 7 días naturales consecutivos o 5 días hábiles, debiendo el segundo período completar al primero solicitado, sin que exceda, asimismo, de las duraciones máximas establecidas de 30 días naturales o de 22 días hábiles o, en su caso, de los días hábiles de vacaciones que correspondan en atención a los años de servicio en la Administración Pública, conforme a lo dispuesto en el punto 2.b anterior.

Si se opta por fraccionar sus vacaciones, no se podrá combinar, para los distintos períodos elegidos, el cómputo en meses naturales y en días hábiles.

4. Los trabajadores conocerán las fechas de disfrute al menos dos meses antes del comienzo de las

mismas; a estos efectos, deberán solicitarse con tres meses de antelación al inicio del disfrute.

5. Con carácter general, el disfrute se determinará teniendo en cuenta la elección de cada trabajador y condicionado a las necesidades del servicio.

A petición expresa de éstos se les informará por escrito sobre las necesidades del servicio. Asimismo, en caso de discrepancia entre trabajadores de un mismo Servicio, ésta se resolverá atendiendo a los siguientes criterios y por este orden de prelación: 1) cargas familiares (hijos en edad escolar o situación de necesidad respecto de un familiar a su cargo); 2) rotación en el disfrute; y 3) antigüedad.

6. El disfrute de las vacaciones quedará interrumpido cuando durante el mismo exista una declaración de Incapacidad Temporal (IT), y siempre que no se hayan tenido otras situaciones de IT por enfermedad común o accidente no laboral que totalicen una duración superior a cuarenta y cinco días en los últimos doce meses. En el supuesto de que en el momento de causar alta médica, no se haya agotado el período de vacaciones autorizado, se continuará el disfrute hasta agotar dicho período, quedando el resto, hasta completar el total correspondiente, pendiente de nueva autorización, cuyo momento de disfrute se determinará atendiendo a las necesidades del servicio.

7. En todo caso, el disfrute de las vacaciones se iniciará siempre (incluso si existiera fraccionamiento, el último período también), dentro del año natural, no siendo acumulables a años posteriores, incluso aunque proceda la interrupción establecida en el punto 6 anterior, y ello a excepción de lo dispuesto en el punto 8 siguiente.

8. Exclusivamente cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los puntos 1 y 2 del artículo 33º de este Convenio, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la Incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho artículo le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

9. Las vacaciones serán retribuidas con la totalidad de las percepciones ordinarias, excluyéndose aquéllas que tengan carácter indemnizatorio. No podrán ser compensadas económicamente, salvo en los supuestos de finalización de contrato en que, por necesidades del servicio o la propia naturaleza de la relación laboral, no se haya podido disfrutar el período vacacional correspondiente.

Artículo 30º: Licencias.

1. Licencias retribuidas.

Previa solicitud en el impreso al efecto y posterior justificación, se tendrá derecho a las licencias retribuidas que seguidamente se indican, no procediendo en ningún caso sustituir su disfrute por compensación económica:

a) Quince días naturales en caso de celebración de matrimonio o inscripción de unión de hecho, debiendo justificarse mediante fotocopia del libro de familia o acreditación del Registro de parejas de hecho de la Comunidad Autónoma.

Su disfrute ha de ser inmediatamente anterior y/o posterior al día en que se celebre el matrimonio o se realice la inscripción.

Este derecho podrá ser ejercido en ocasiones diferentes, siempre que se trate de matrimonios o inscripciones de hecho con distintos cónyuges/parejas. Asimismo, no podrá disfrutarse de esta licencia más de una ocasión en el mismo año natural.

b) Por nacimiento, acogida o adopción de un hijo, dos días naturales de permiso a disfrutar por el padre, a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

c) Por el fallecimiento de una persona de la familia dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad (anexo II), se concederá un permiso de tres días hábiles a partir del hecho causante cuando el mismo se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad. Por el fallecimiento de una persona de la familia dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, se concederá un permiso de dos días hábiles, y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

A efectos de la ampliación de este permiso se entenderá que el fallecimiento se produce en distinta localidad (término municipal) exclusivamente cuando tenga lugar en una tercera localidad, distinta de la del domicilio del trabajador y de la del centro de trabajo del mismo.

d) Por intervención quirúrgica de una persona de la familia hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, con carácter general el día de la intervención quirúrgica, salvo que concurra gravedad, caso en que se aplicará el régimen previsto para los supuestos de enfermedad grave.

Por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, se concederá un permiso de dos días há-

biles cuando el hecho se produzca en la misma localidad, y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

e) Por accidente o enfermedad graves de una persona de la familia dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, se concederá un permiso de tres días hábiles, cuando el hecho se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad. Por accidente o enfermedad graves de una persona de la familia dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, se concederá un permiso de dos días hábiles, cuando el hecho se produzca en la misma localidad, y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Para su concesión se requiere que la gravedad conste en diagnóstico médico.

Esta licencia se hará extensiva para los supuestos de hospitalización por cualquier motivo de un menor con una edad inferior a doce años.

En los supuestos en que concurren diversas recaídas durante la misma enfermedad grave, la Corporación podrá otorgar diversos permisos, previa ponderación de aquéllas, en atención a los intereses del trabajador y las necesidades del servicio.

Asimismo, esta licencia podrá disfrutarse de forma discontinua.

f) Los trabajadores podrán ausentarse del trabajo, por motivo de enfermedad o indisposición propias, a fin de acudir a consulta médica, en cuyo caso deberán entregar, en el Servicio de Relaciones Laborales y Retribuciones, en el plazo de dos días, el parte de asistencia debidamente cumplimentado, que le justificará su inasistencia al trabajo, con carácter general, durante dos horas y media, debiendo especificar expresamente en dicho parte el tiempo de permanencia en la misma, si este fuere superior a dos horas y media a fin de justificar el tiempo de exceso.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previa acreditación de esta circunstancia y posterior justificación de su asistencia.

Asimismo y en iguales condiciones, esta licencia se hace extensiva a los trámites preceptivos para la adopción o acogimiento.

h) Por el tiempo necesario para someterse a técnicas de fecundación asistida que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previa acreditación de esta circunstancia y posterior justificación de su asistencia.

i) Por traslado de domicilio en la misma localidad de residencia o a municipio limítrofe, o entre los municipios de Santa Cruz de Tenerife, La Laguna, El Rosario, Tegueste, Tacoronte y Candelaria, dos días naturales; para el resto de supuestos, tres días naturales.

Para la autorización de dicha licencia se deberá indicar la dirección del nuevo domicilio y aportar justificación suficiente.

j) Para participar en exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales para la obtención de un título académico o profesional, durante el día o los días de su celebración.

Asimismo, se concederá hasta un máximo de dos días para la presentación al examen para la obtención del permiso de conducción, siempre que éste sea necesario para el ejercicio profesional en la Corporación.

Cuando para participar en estos exámenes, se requiera desplazamiento fuera de la Isla, se tendrá derecho a disfrutar, además del día del examen, el día inmediatamente anterior o posterior a su celebración.

Asimismo, la participación en pruebas selectivas y de provisión de puestos de trabajo convocadas por la propia Corporación o sus Organismos Autónomos, dispensará de la prestación de servicios el día o los días de su celebración.

En todo caso, deberá justificarse la asistencia a los mismos mediante la correspondiente certificación.

k) Se podrán conceder licencias para la realización de estudios sobre materias directamente relacionadas con el puesto de trabajo. Si esta licencia se concede por interés propio de la Administración, lo que exigirá resolución motivada, se tendrá derecho a percibir todas sus retribuciones y, en su caso, las indemnizaciones por razón del servicio que correspondan.

l) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo y aquellas obligaciones cuyo incumplimiento genere una responsabilidad penal o administrativa, así como aquellos otros deberes de carácter cívico cuyo cumplimiento viene impuesto en virtud de normas específicas. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento de este deber suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, la Corporación podrá pasar a la persona afectada a la situación de excedencia regulada en el artículo 34º de este Convenio. En el supuesto de que, por cumpli-

miento del deber o desempeño del cargo, se perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa. Habrá de justificarse con la comunicación oficial que le sea remitida o con la correspondiente certificación.

A tales efectos, se entenderá por deber inexcusable de carácter público y personal, los siguientes:

- La asistencia a Tribunales de Justicia e Inspección Tributaria, previa citación.

- La asistencia a Pleno de los Concejales de Ayuntamientos, Alcaldes, Consejeros y Diputados cuando no tengan plena dedicación.

- El ejercicio de sufragio activo o la participación como componente de mesa electoral, de conformidad con las disposiciones que reglamentariamente se dicten al efecto.

- Renovación del D.N.I. propio y el de la descendencia (renovación y primera expedición), si éstos fueran menores de edad y el trabajador tuviera la custodia en exclusiva de aquella.

m) Los días 24 y 31 de diciembre, en los que se dispensará de la prestación de servicios, a excepción de los de Registro General e Información, así como aquellos otros que se consideren imprescindibles.

Si por necesidades del servicio, tuvieran que prestarse servicios efectivos en alguno de estos días, procederán dos días de descanso en compensación por cada día efectivamente trabajado, a disfrutar en el plazo de los tres meses siguientes.

No será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan con el descanso semanal (sábado, domingo o los que correspondan en el caso de régimen de turnos), en cuyo caso procederá un día de descanso por cada uno de ellos, a disfrutar preferentemente en la segunda quincena de diciembre y primera de enero.

n) Un día durante las fiestas del Carnaval, con las condiciones de disfrute que para cada caso se establezca por Resolución del órgano competente de la Corporación en materia de personal.

ñ) Hasta siete días al año de permiso por asuntos particulares sin justificación. Con carácter general estos días no se acumularán a las vacaciones anuales retribuidas. Los trabajadores podrán distribuirlos a su conveniencia, previa autorización supeditada a las necesidades del servicio, garantizando en todo caso la adecuada prestación de los servicios. Cuando por razones del servicio no se disfrute el permiso a lo largo del año, se autorizará su disfrute en la primera quincena del mes de enero siguiente. En el caso de prestación de servicios por tiempo inferior a un

año natural, procederá el disfrute de la parte proporcional que corresponda.

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de 2 días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo, cuando así se establezca para los funcionarios de la Corporación y de acuerdo con los criterios de disfrute que se establezcan.

o) Al completarse 25 años de servicios efectivos en la Administración Pública, los trabajadores podrán hacer uso por una sola vez de un permiso retribuido de 10 días hábiles ininterrumpidos, a disfrutar en el plazo de un año a partir de su cumplimiento.

p) Con ocasión de la festividad de La Candelaria, patrona de la Corporación, la jornada del día laborable inmediatamente anterior se verá reducida en dos horas, sin perjuicio de las adaptaciones necesarias que deban realizarse respecto de aquellos empleados que presten sus servicios en puestos que requieran horarios especiales para hacer efectivo este derecho.

2. Licencias con reducción de jornada.

a) Las empleadas, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, al inicio y al final de la jornada, o una hora al inicio o al final de la misma, con la misma finalidad. En caso de que la madre y el padre trabajen, este derecho podrá ser ejercido indistintamente por ella o por él, siempre que demuestre que no es disfrutado a un mismo tiempo por la otra persona.

La madre o el padre podrán solicitar la acumulación de estas horas, en jornadas completas para su disfrute de forma inmediata al momento de la reincorporación, por el tiempo que corresponda, que se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo hasta un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Además de lo anterior, también tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

b) Quien acredite judicial o administrativamente la guarda legal o tutela de un menor de doce años, anciano que requiera especial dedicación o persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de hasta la mitad de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de sus retribuciones. La concesión de esta

reducción de jornada será incompatible con la realización de cualquiera otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario que ha sido objeto de reducción.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de una persona de la familia, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Esta reducción de jornada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores del mismo Servicio generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

Asimismo, esta reducción de jornada será compatible con el permiso por lactancia de hijo, previsto en el anterior apartado a).

c) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada, previstos en los dos apartados anteriores, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Se deberá preavisar con quince días naturales de antelación la fecha de reincorporación a su jornada ordinaria.

d) Se tendrá derecho a solicitar una reducción del 50% de la jornada laboral durante un mes y por una sola vez, con carácter retribuido, para encargarse del cuidado de una persona de la familia en primer grado por razón de enfermedad, siempre que ésta sea calificada como muy grave en diagnóstico médico. En el supuesto de que dos o más personas de la familia del mismo sujeto causante de este derecho fueran empleados de la Corporación, podrán disfrutar de este permiso de manera parcial, respetando en todo caso el plazo máximo.

e) A quienes les falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa, podrán solicitar una reducción de su jornada de trabajo de hasta el 50% de la misma, con la correspondiente deducción proporcional de retribuciones, y atendiendo en todo caso a las necesidades del servicio.

La misma reducción de jornada con reducción proporcional de retribuciones podrá ser solicitada y obtenida, de manera temporal, por quienes la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

f) Las/los trabajadoras/es víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de retribuciones.

En los casos en los que las trabajadoras víctimas de violencia de género tuvieran que ausentarse por dicho motivo de sus puestos de trabajo, estas faltas de asistencia, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda.

3. Flexibilidad horaria; horarios especiales.

a) Las trabajadoras que con un hijo menor de doce meses desempeñen puestos de trabajo a turnos, podrán solicitar la realización de un turno fijo durante el período de lactancia, y ello siempre que las necesidades del servicio lo permitan y con los ajustes retributivos que, en su caso, procedan. De ser compatible con las necesidades del servicio, se requerirá para su concesión informe previo favorable del Comité de Empresa.

b) Quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de doce años o personas con discapacidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora el horario fijo de su jornada diaria.

c) En los casos de familias monoparentales, excepcionalmente se podrá autorizar, con carácter personal y para un tiempo limitado, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas diarias, por motivos relacionados con la atención a la familia.

d) Los empleados públicos con hijos con discapacidad tendrán dos horas de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde los hijos reciban atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

e) Las/los trabajadoras/es víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la Corporación.

Artículo 31º: Permisos no retribuidos.

Siempre y cuando se haya superado el correspondiente período de prueba y se haya prestado, al menos, un año de servicios efectivos en la Corporación, se podrá solicitar permiso sin retribución por un período máximo de doce meses, que la Corporación concederá condicionado a las necesidades del servicio y siempre que se haya solicitado con una antelación mínima de: a) siete días para los permisos de hasta treinta días de duración; y b) treinta días para los de duración superior a treinta días. Una vez agotado el período máximo previsto anteriormente no se podrá hacer uso de este permiso hasta transcurridos dos años contados a partir de la fecha en que se agota el citado período.

Este período no se computará como tiempo efectivo de trabajo a ningún efecto. Cuando dicho permiso sea igual o superior a siete días se cursará la correspondiente baja en Seguridad Social y, en consecuencia, no se cotizará durante el mismo.

Artículo 32º: Disposiciones comunes para vacaciones, permisos y licencias.

1. Respecto de las solicitudes de vacaciones anuales, licencias y permisos no retribuidos regulados en los anteriores artículos 29º, 30º y 31º, todo plazo será computado a partir de la fecha de entrada de dichas solicitudes en el Servicio Administrativo de Relaciones Laborales y Retribuciones.

2. El disfrute de los permisos y licencias se iniciará el día inmediatamente posterior a aquel en que se produzca el hecho causante de los mismos, siendo éste hábil o natural en función de lo previsto para cada tipo de permiso o licencia, salvo en aquellos supuestos en que se regule expresamente la posibilidad de un inicio del cómputo distinto o que de la naturaleza y finalidad del permiso o licencia se deduzca claramente que su disfrute pueda producirse con anterioridad y/o posterioridad al hecho causante.

3. En los casos en que no sea posible su justificación previa, los permisos y licencias podrán ser autorizados provisionalmente y, en el supuesto de que los hechos causantes de los mismos no sean debidamente acreditados en un plazo de 10 días, se procederá a su denegación, con la consiguiente deducción proporcional de retribuciones para el caso de inasistencia al trabajo, independientemente de las posibles sanciones disciplinarias a que hubiera lugar.

Capítulo VI: Suspensión y extinción de la relación laboral.

Artículo 33º: Suspensión con reserva de puesto de trabajo por maternidad, paternidad, adopción y acogimiento, riesgos durante el embarazo y lactancia natural y violencia de género.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas previstas en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, exonerando a ambas partes de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

Conforme a lo previsto en la mencionada Ley Estatutaria, en los supuestos de maternidad, paternidad, adopción y acogimiento, riesgos durante el embarazo y lactancia natural y violencia de género, el vínculo laboral se suspenderá con reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad en los términos siguientes:

1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por

cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestación de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el punto 4 de este artículo.

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

Estos períodos podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previa solicitud de los interesados y si lo permiten las necesidades del servicio.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del otro progenitor a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre. En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el na-

cido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

2. En los supuestos de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1 d) de la Ley del Estatuto de los Trabajador, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas más por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión. En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiples. En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida. Estos períodos podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previa solicitud de los interesados y si lo permiten las necesidades del servicio.

En el supuesto de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora de en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los puntos 1, 2, 3 y 4 de este artículo.

Asimismo, en estos casos los padres tendrán derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, percibiendo durante este período exclusivamente el sueldo, trienios y parte proporcional de las pagas extraordinarias.

3. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Labora-

les, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

4. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1 d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en los puntos 1 y 2 anteriores. En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en los puntos 1 y 2 anteriores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en los citados puntos 1 y 2 de este artículo o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. La suspensión del contrato por paternidad podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo con la Corporación.

5. Asimismo, en el supuesto en que la trabajadora/trabajador se vea obligada/o a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses. Excepcionalmente, y como medida cautelar, se podrá conceder la referida ampliación a petición expresa de la trabajadora/trabajador.

Artículo 34º: Excedencias.

1. Excedencia forzosa; dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. Se concederá por la designación o elección para un cargo público o designación sindical de ámbito insular o superior, que imposibi-

lite la asistencia al trabajo durante el período de nombramiento.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente del cese en el cargo público o designación sindical que motivó la excedencia.

2. Excedencia voluntaria por interés particular; el personal fijo con dos años de servicios efectivos en la Corporación podrá solicitar, con una antelación mínima de dos meses, excedencia voluntaria por el plazo mínimo de cuatro meses y máximo de siete años. Esta situación de excedencia no dará derecho a conservación de plaza ni puesto, ni al cómputo de antigüedad durante su vigencia.

Transcurridos como mínimo cuatro meses, el trabajador podrá solicitar su reingreso, que quedará condicionado a la existencia de plaza vacante.

Solicitado el reingreso, en plazo y forma, el trabajador tendrá derecho, en la fecha que se disponga por la Corporación dentro del plazo máximo de dos meses a partir de su solicitud y transcurrido el plazo mínimo a que se refiere el apartado anterior, al reingreso si existiese una plaza vacante de igual categoría profesional o similar categoría perteneciente al mismo grupo profesional. Si la vacante es de similar categoría, el trabajador, siempre que ostente la titulación adecuada y demás requisitos de desempeño, podrá optar entre ocupar provisionalmente dicha plaza, procediendo la reincorporación a la plaza correspondiente a su categoría profesional si posteriormente se produjese una vacante, o permanecer en la situación de excedencia voluntaria con derecho preferente de reingreso a la primera vacante que se produzca.

Transcurrido el plazo máximo de la situación de excedencia voluntaria, sin que el trabajador haya solicitado su reincorporación, o dispuesta la misma no se reincorpore, perderá su derecho al reingreso.

En el supuesto de solicitarse el reingreso por varios trabajadores se seguirán los siguientes criterios por este orden de prelación: 1º) el de igual categoría profesional y; 2º) el de más antigüedad.

Para solicitar un nuevo período de excedencia voluntaria será necesario haber cumplido un período de trabajo efectivo de cuatro años, contados desde la finalización del período máximo de excedencia anterior.

3. Excedencia voluntaria por incompatibilidad entre trabajos en el sector público; teniendo en cuenta que el régimen jurídico de las incompatibilidades se basa en la prohibición de dos trabajos en el sector público o de uno en el sector público y otro en el privado, el personal fijo que acceda a un nuevo puesto del sector público que, conforme a la normativa de incompatibilidades, resulte incompatible con el de-

sempañado en la Corporación, quedará en situación de excedencia voluntaria conforme a los términos previstos en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

Podrá solicitarse aún cuando no se hubiesen cumplido los dos años de prestación de servicios efectivos en la Corporación, y siempre que se haya superado el período de prueba correspondiente y en todo caso, si procede la excedencia por imposibilidad legal sin completar el período de prueba, la reincorporación posterior quedará sometida a la superación del período de prueba restante en su caso. El trabajador permanecerá en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a esta situación y conservará el derecho preferente al ingreso en los términos y condiciones previstas en el punto 2 anterior para la excedencia voluntaria de carácter general, debiendo solicitarlo en el plazo máximo de un mes a partir del cese en el otro empleo público. De no solicitar el reingreso en el referido plazo máximo de 1 mes, el trabajador pasará a la situación de excedencia voluntaria de carácter general regulada en el punto 2 anterior.

4. Excedencia para el cuidado de hijos; los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la fecha de la resolución judicial o administrativa.

5. Excedencia para el cuidado de familiares; los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

6. Normas comunes puntos 4 y 5 anteriores; estas excedencias, cuyos períodos de duración podrán disfrutarse de forma fraccionada, constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores del mismo Servicio generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a los puntos 4 y 5 de este artículo será computable a efectos de anti-

güedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante los dos primeros años de excedencia el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo; a partir del tercero, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de la misma categoría profesional.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de veintisiete meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de treinta meses si se trata de categoría especial.

Si no hubiera superado el período de prueba al momento de iniciarse esta situación, la reincorporación posterior quedará sometida a la superación del período de prueba restante en su caso.

Artículo 35º: Extinción del contrato de trabajo por jubilación.

1. Cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación.

El presente apartado se pacta al amparo de la modificación introducida en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores por la Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, y por la que se posibilita que el contrato de trabajo pueda extinguirse al cumplir el trabajador la edad ordinaria de jubilación, a la que hace referencia la regla general del artículo 161.1 a) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

En virtud de lo anterior, y al objeto de materializar un instrumento de creación de empleo y de mejora de su calidad que posibilite la promoción interna de los trabajadores fijos, la incorporación de medios humanos con perfiles profesionales más acordes con las funciones y servicios públicos que actualmente se prestan por la Corporación, así como el sostenimiento del nivel de empleo y ocupación existentes la totalidad de la Corporación, y ello con independencia de la vinculación jurídica que proceda y de cualquier proceso de descentralización administrativa, en cuyo caso se computará el empleo público en su totalidad, el contrato de trabajo se extinguirá al cumplirse por parte del trabajador la edad de sesenta y cinco años, y ello siempre y cuando el trabajador afectado tenga cubierto el período mínimo de cotización y cumpla los demás requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Así, la consecución de los objetivos anteriores y la adopción de cualquier medida tendente a lograr la retirada del mercado de trabajo de los trabajadores de mayor edad, no obstarán a la correspondiente compensación de percibir tanto la pensión de jubilación como la gratificación a que se refiere el punto 3 de este artículo.

2. Jubilación voluntaria anticipada.

A) Los trabajadores de 60 o más años de edad a los que se les reconozca la pensión de jubilación en su modalidad contributiva tendrán, además de lo previsto en el artículo 36º de este Convenio, derecho a percibir de la Corporación un incentivo por importe de las mensualidades siguientes, incluidos todos los conceptos salariales, devengados al momento de la jubilación y que no tengan carácter esporádico, y ello según la escala siguiente:

• 12 meses antes de los 64 años de edad	7 mensualidades
• 24 meses antes de los 64 años de edad	8 mensualidades
• 36 meses antes de los 64 años de edad	10 mensualidades
• 48 meses antes de los 64 años de edad	12 mensualidades

No obstante, lo dispuesto en este apartado A), se establece como alternativa a las mejoras que, en su caso, puedan derivarse de los Planes Especiales de Fomento de las Jubilaciones Anticipadas que en cada momento pudieran estar en vigor.

B) Asimismo, y como medida dirigida a favorecer la contratación de nuevos trabajadores y mantener el nivel de empleo, los trabajadores podrán jubilarse al cumplir la edad de 64 años en la forma y en las condiciones establecidas en el R.D. 1194/85, de 17 de julio, sobre normas de anticipación de la edad de jubilación como Medidas de Fomento del Empleo, y ello en tanto dicho precepto se mantenga en vigor.

A estos efectos se requerirá la comunicación del trabajador interesado con al menos tres meses de antelación a la fecha prevista de cese en el trabajo y la contratación temporal de un desempleado en los términos del citado R.D. 1194/85. En estos supuestos, al trabajador cesante le corresponderá la gratificación prevista en el artículo 36º de este Convenio y en los términos que para cada caso se especifican.

3. Jubilación voluntaria a tiempo parcial.

A) Los trabajadores interesados en acogerse a la jubilación parcial y que cumplan los requisitos establecidos en la Ley General de la Seguridad Social, en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, y en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, podrán solicitar a la Corporación su jubilación parcial con al menos tres meses de antelación a la fecha de efectos de la misma, dictándose, en caso de conformidad por parte de la Corporación, resolución favorable a dicha solicitud y formalizándose el correspondiente contrato de trabajo de relevo.

B) Las solicitudes de jubilación a tiempo parcial, que cumplan los requisitos establecidos en el apartado anterior, serán siempre resueltas favorablemente por la Corporación, si se cumplen todas las condiciones que seguidamente se indican:

a) Trabajador con un mínimo de 60 años de edad y hasta el cumplimiento de los 63 años.

b) Reducción del 85% de la jornada.

c) Que el trabajador que solicita la jubilación no ostente una categoría profesional declarada a extinguir y/o amortizar por la Corporación.

d) Que exista personal seleccionado del mismo grupo profesional susceptible de ser contratado por la Corporación en sustitución del trabajador jubilado.

C) De resolverse favorablemente la solicitud, corresponderá al trabajador jubilado la gratificación por años de servicios prevista en el artículo 36º del presente Convenio Colectivo, incluyendo a estos efectos el tiempo de trabajo efectivo durante el período de jubilación parcial.

D) Asimismo, el trabajador jubilado tendrá derecho a percibir un incentivo por importe de las mensualidades que a continuación se indican, incluidas las retribuciones básicas y complementarias ordinarias, devengadas al momento de la jubilación y que no tengan carácter esporádico, y ello según la siguiente escala:

12 meses antes de los 64 años de edad	3 mensualidades
24 meses antes de los 64 años de edad	4 mensualidades
36 meses antes de los 64 años de edad	5 mensualidades
48 meses antes de los 64 años de edad	6 mensualidades

Artículo 36º: Gratificación por años de servicio.

1. Los trabajadores o, en su caso, sus herederos legales, percibirán al producirse el cese definitivo al servicio directo de la Corporación, por alguna de las causas que a continuación se indican, una gratificación como premio de permanencia y vinculación en la misma, conforme a las condiciones y términos que seguidamente se detallan:

a) Causas: jubilación, tanto en los supuestos de cumplimiento de la edad ordinaria como en los de voluntaria anticipada, fallecimiento e invalidez permanente sin reserva de puesto de trabajo, como personal laboral al servicio directo de la Corporación.

b) Requisito: haber prestado servicios efectivos en el Excmo. Cabildo Insular de Tenerife, como personal al servicio directo de la Corporación o al servicio de sus Organismos Autónomos, por un período mínimo de diez años.

c) Cuantía: será equivalente al importe íntegro de un determinado número de mensualidades, incluidas las retribuciones básicas y complementarias ordinarias, devengadas al momento de la jubilación y que no tengan carácter esporádico, fijado con arreglo al período de servicios efectivos cumplidos; y ello según el siguiente detalle:

I. Con un período de servicios efectivos igual o superior a quince años; se devengarán cuatro mensualidades por los primeros quince años y una mensualidad más por cada período de cinco años, así como la parte proporcional que corresponda por la fracción de tiempo inferior a cinco años.

A los trabajadores que, al momento de su jubilación anticipada a los 64 años en virtud de lo previsto en la letra B) del punto 2 del artículo 35º de este Convenio Colectivo, no totalicen quince años de servicios efectivos pero completen, al menos, un período mínimo de catorce años; se les computará, a los exclusivos efectos del período mínimo de servicios prestados para este supuesto (y no así para la determinación de la cuantía), un período adicional de servicios igual al tiempo que reste para alcanzar los quince años y como máximo no superior a doce meses. A tal efecto, y en consecuencia con lo anterior, devengarán tres mensualidades por los primeros diez años y una octava parte de una mensualidad como proporción de la fracción de tiempo de los cuatro años siguientes.

II. Con un período de servicios efectivos igual o superior a diez años (y menor de quince); se devengarán dos únicas mensualidades, en cualquiera de los casos.

2. Lo previsto en el punto 1 a) anterior, será de aplicación a aquellos trabajadores incorporados o que se incorporen al Excmo. Cabildo Insular de Tenerife como consecuencia de un proceso de transferencia interadministrativa, siempre que se encuentren en alguno de los supuestos siguientes, si bien con los requisitos y en las cuantías que para cada caso se especifican:

Haber completado un período de servicios efectivos entre la Administración Pública de procedencia y el Excmo. Cabildo Insular de Tenerife igual o superior a quince años, de los que, al menos, los tres últimos años deben haberse prestado como personal al servicio directo de la Corporación, es decir, que este período de tiempo de los últimos tres años se computará desde la fecha de efectos de la transferencia. A efectos de determinación de la cuantía se computará exclusivamente el período de tiempo prestado como personal al servicio directo de la Corporación; devengándose dos mensualidades por los primeros tres años y una mensualidad más por cada período de cinco años, así como la parte proporcional que corresponda por la fracción de tiempo inferior a cinco años.

Asimismo, en los supuestos de jubilación voluntaria anticipada a los 64 años de edad en virtud de lo previsto en la letra B) del punto 2 del anterior artículo 35º, se considerará un período adicional, no superior a doce meses, a los exclusivos efectos de alcanzar el referido período mínimo de quince años; procediéndose, en lo referente a la determinación de la cuantía conforme a lo previsto en el párrafo anterior, y ello sin computar el citado período adicional. En los supuestos en que este período adicional máximo de doce meses, fuera necesario para completar el requisito de los tres últimos años como personal laboral al servicio directo de la Corporación, corresponderá una única cuantía por importe de dos mensualidades.

Capítulo VII: Régimen retributivo.

Artículo 37º: Retribuciones y actualización retributiva.

1. Las retribuciones para el año 2007 serán las establecidas en los anexos III, V y VI. Las retribuciones han sido fijadas de conformidad con el proceso de redefinición y clasificación profesional por homologación al personal funcionario del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife, iniciado en el año 2001, y las consiguientes adecuaciones retributivas por los nuevos contenidos y funciones complementarias de los puestos de trabajo; procediendo asimismo, en su caso, el complemento de condiciones de trabajo, complementos variables y funcionales, establecidos en los respectivos anexos, siempre vinculados al desempeño efectivo del trabajo y de conformidad con las condiciones que dan lugar a su asignación, así como el mantenimiento de los complementos personales estrictamente necesarios para respetar niveles retributivos consolidados, enunciados expresamente en la disposición transitoria sexta.

- En el anexo III (retribución base por categoría) se contemplan las retribuciones mínimas que corresponden a las categorías profesionales existentes y que se corresponden con puestos base.

- En el anexo IV (categorías/puestos/niveles), se especifican para cada categoría profesional los distintos tipos de puestos de trabajo existentes, con sus diferentes niveles retributivos, de conformidad con la RPT y sin perjuicio de las variaciones que procedan por modificaciones de la RPT posteriores.

- En el anexo V (retribución puestos adscritos, incluido el denominado en el Convenio anterior plus de desempeño) se contemplan las retribuciones que los trabajadores fijos e interinos por vacante, así como los trabajadores contratados con carácter temporal con más de un año de prestación de servicios en la misma categoría en los últimos 18 meses, pasarán a percibir por ocupar los puestos de trabajo asignados, inicialmente con la retribución prevista para

puestos base/categorías en el anexo III, una vez que tras su desempeño continuado proceda este nuevo nivel retributivo adscrito del puesto desempeñado, que queda condicionado al cumplimiento por el trabajador de los requisitos previstos en la RPT, entre otros, experiencia en el desempeño de las funciones propias del puesto e informe favorable sobre el desempeño. Para que el trabajador pase a percibir las retribuciones previstas en este anexo V deberá cumplir previamente todos y cada uno de los referidos requisitos y una vez que obtenga el nivel retributivo previsto en este anexo, mantendrá consolidado el mismo aunque cambie de puesto concreto de trabajo, siempre que sea de la misma categoría profesional o similar.

- En el anexo VI (retribución de puestos diferenciados o de responsabilidad de cada categoría) se establecen las retribuciones de los trabajadores que habiendo alcanzado el nivel adscrito a que se refiere el párrafo anterior, desempeñen efectivamente estos puestos diferenciados o de responsabilidad, debiendo cumplir todos y cada uno de los requisitos exigidos por la RPT para la percepción del nuevo nivel retributivo. Estos puestos serán definidos en cada momento en la RPT, que podrá modificar los reseñados en el presente anexo, que son los existentes al momento actual. Este nivel retributivo sólo se consolidará en tanto se mantenga la asignación al puesto en cuestión, por lo que no procederá la continuidad en su percepción en caso de cambio de puesto.

- En el anexo VIII se consigna el complemento de condiciones de trabajo diferenciadas entre los de su misma denominación.

- En los anexos XI, XII, XIII, XIV y XV se detallan los complementos variables por Rotación, Nocturnidad, Altitud, Supervisión y Especial Dedicación, respectivamente.

- En el anexo X se recogen los complementos funcionales por participación efectiva en el Operativo de Incendios y Vigilancia de Obras.

2. Para los años 2008 a 2011, las retribuciones experimentarán, con carácter general, las variaciones que, en su caso, se establezcan en las respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado y normativa de desarrollo, respecto del personal al servicio del sector público, a excepción de los complementos personales invariables (CPI) a que se refiere este Convenio Colectivo.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación al complemento de productividad variable, que se regirá por lo previsto en el artículo 48º de este Convenio Colectivo, ni al resto de artículos de contenido económico del presente Convenio que tengan establecida otra actualización, a cuyo efecto se estará a lo dispuesto expresamente para cada caso.

Artículo 38º: Estructura salarial.

1. Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio Colectivo se determinan conforme a lo dispuesto en este capítulo y se clasifican en básicas y complementarias, por similitud al régimen y sistema retributivo del personal funcionario de la Corporación.

Las retribuciones básicas son: el sueldo, los trienios y las pagas extraordinarias.

Son retribuciones complementarias ordinarias: el complemento de destino, el complemento específico, el complemento de condiciones de trabajo y la indemnización por residencia.

Son retribuciones complementarias no ordinarias, variables y vinculadas en todo caso al desempeño efectivo del puesto, los complementos variables de: rotación, nocturnidad, altitud, supervisión y especial dedicación; los complementos funcionales, el complemento de productividad variable, las horas extraordinarias y el porcentaje de consolidación del funcional de incendios.

2. Las cuantías indicadas en los correspondientes anexos del presente Convenio, se refieren a la jornada anual completa. Los trabajadores que presten sus servicios a tiempo parcial o a jornada reducida experimentarán la correspondiente reducción salarial que proporcionalmente proceda.

Artículo 39º: Sueldo.

De acuerdo con la clasificación profesional efectuada por homologación al personal funcionario de esta Corporación, este concepto se corresponde con los asignados a cada uno de los grupos profesionales señalados en el anexo I. El importe del sueldo vendrá determinado para cada grupo de clasificación en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año.

Artículo 40º: Trienios.

En función del tiempo de servicios y como promoción económica, el trabajador fijo percibirá trienios, según su grupo profesional de pertenencia, en las mismas cuantías (anexo VII), términos y condiciones que las previstas para los funcionarios de carrera de la Corporación, y que consisten en una cantidad igual para cada grupo de clasificación, por cada tres años de servicio en la Administración. Su importe se establecerá anualmente por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Al personal temporal interino por puesto vacante se le reconocerán los trienios en los mismos términos y con la misma efectividad que para los funcionarios interinos de la Corporación, con aplicación estricta de lo dispuesto en el artículo 25.2º de la Ley

7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Asimismo, le será de aplicación la normativa sobre reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública, contenida actualmente en la Ley 70/1978, de 26 de diciembre y Real Decreto 1461/1982, de 25 de junio, o en la que, en su caso, proceda.

Artículo 41º: Pagas extraordinarias.

1. Se percibirán anualmente dos pagas extraordinarias, por importe cada una de ellas de una mensualidad de sueldo, trienios, y en su caso CPA, y el 100% del complemento de destino mensual que perciba el trabajador.

2. Con independencia de lo anterior, de acuerdo con lo previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, y los criterios establecidos para el personal funcionario y laboral para el ejercicio 2007, en los meses en que se perciba la paga extraordinaria, se percibirá además una cantidad equivalente al 22,81% del complemento específico asignado a los puestos con carácter general, y sin tener en cuenta incrementos singulares derivados de condiciones de trabajo. Todo ello sin perjuicio del incremento que experimente este concepto retributivo, su modificación o inclusión en la paga extraordinaria, de conformidad con lo que se establezca las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para años posteriores, aplicándose en todo caso los incrementos sucesivos que experimenten las retribuciones del personal funcionario de la Corporación, por este concepto.

3. El período de devengo será el siguiente:

a) Paga extra de verano: del 1º de diciembre al 31 de mayo.

b) Paga extra de Navidad: del 1º de junio al 30 de noviembre.

4. Las fechas de pago serán:

a) Mes de junio: se abonará la “paga extra de verano”.

b) Mes de noviembre: se abonará la “paga extra de Navidad”.

5. El personal con contrato de trabajo de duración determinada y el que preste servicios a tiempo parcial, percibirá las partes proporcionales que le correspondan según el tiempo trabajado. Asimismo, y a excepción del contratado temporalmente en la modalidad de interinidad por vacante, el personal con contrato de trabajo de duración determinada percibirá el importe de las pagas a que tuviera derecho de forma prorrateada en sus mensualidades.

Artículo 42º: Complemento de destino.

Se corresponde con el nivel asignado al puesto de trabajo que se desempeñe, de conformidad con la homologación al personal funcionario de este Excmo. Cabildo Insular.

Artículo 43º: Complemento específico.

Es el destinado a retribuir las condiciones generales y comunes a todos los puestos de trabajo de la misma denominación, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad, penosidad y toxicidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo.

Si estas condiciones no fueran comunes a todos los puestos de la misma denominación de igual categoría profesional, procederá la valoración de las condiciones particulares diferenciadas en el complemento de condiciones de trabajo regulado en el artículo siguiente.

Este complemento estará establecido en número de puntos, y su cuantía se determinará anualmente de acuerdo con el valor del punto del complemento específico que se apruebe en las Bases de Ejecución del Presupuesto del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife para cada año.

Artículo 44º: Complemento de condiciones de trabajo.

Este concepto, no consolidable y vinculado al desempeño efectivo de las funciones del puesto, está destinado a retribuir condiciones particulares de algunos puestos de trabajo que no son comunes a todos los puestos de la misma denominación, pero que se dan de forma permanente o frecuente, nunca ocasionalmente, tales como la peligrosidad, penosidad y toxicidad, que al ser particulares de algunos puestos y no generales a los de la misma denominación no han sido incluidas en el complemento específico.

Procederá su asignación, respecto de los puestos de su misma denominación, en atención a:

a) El desempeño de funciones que impliquen, un mayor esfuerzo, gran dificultad o dificultad añadida a las funciones que corresponden por su puesto.

b) El desempeño de funciones que impliquen un mayor sometimiento a situaciones de riesgo, inseguridad y peligro.

c) El desempeño de funciones que impliquen el uso y/o manipulación de sustancias tóxicas, o con exposición directa a agentes nocivos, sin perjuicio de la utilización de las debidas medidas protectoras.

d) Disponibilidad fuera de la jornada para la realización de trabajos extraordinarios, directamente relacionados con la conservación ordinaria de carreteras.

A efectos de valorar el complemento de condiciones de trabajo correspondiente a cada puesto, se tendrán en cuenta en la RPT la concurrencia de una o más de las condiciones antedichas por lo que se refiere a los apartados a), b) y c) y su carácter permanente o frecuente, así como su intensidad y distribución a lo largo del año, para determinar su cuantificación mensual.

A tal fin, el nivel permanente implica que la situación se da de forma constante y estable, siendo aplicable exclusivamente a puestos de trabajo con una exposición diaria en la totalidad de la jornada laboral. A su vez, el nivel frecuente implica que la situación se da a menudo, de forma usual, y es aplicable exclusivamente a puestos de trabajo con una exposición diaria en parte de la jornada laboral, o no diaria, siempre con carácter habitual.

Este complemento estará establecido en número de puntos, y su cuantía se determinará de acuerdo con el valor del punto establecido para cada año en las Bases de Ejecución del Presupuesto (anexo VIII).

Artículo 45º: Indemnización por residencia.

Serán las mismas cuantías que se establezcan para el personal al servicio de la Administración General del Estado. Anualmente su importe será actualizado por la Resolución de la Secretaria de Estado de Hacienda y Presupuestos, por la que se dictan instrucciones en relación con las nóminas de los funcionarios incluidos en el ámbito de la Ley 30/1984, de 2 de agosto. Para el 2007, la indemnización por residir en la isla de Tenerife según los Grupos de Clasificación se corresponde con las indicadas en el anexo IX.

Artículo 46º: Complementos funcionales.

Estos complementos se fijan para retribuir las características del desempeño de determinadas funciones diferenciadas de responsabilidad, organización, coordinación, disponibilidad fuera de la jornada y/o específicas, actualmente vinculadas a incendios y control de obras, que requieren un tratamiento retributivo diferenciado como complemento a las retribuciones propias de su puesto o categoría, y ello mientras exista un desempeño efectivo, dada su naturaleza temporal.

Se configuran con naturaleza temporal, y no como puesto específico, ya que su desempeño está vinculado a necesidades temporales o coyunturales, o al mantenimiento de circunstancias personales (físicas y médicas) para su desempeño y, en su caso según la época del año en que se requiere su desempeño.

La asignación de estos complementos funcionales conlleva el desempeño de las funciones de conformidad con su determinación en la RPT y retribuyen en su integridad las especiales condiciones de su desempeño (penosidad y/o peligrosidad y/o toxicidad, responsabilidad, disponibilidad, etc.) por lo que su percepción, está condicionada al desempeño efectivo de las mismas de forma continuada, no procediendo su percepción en situaciones de Incapacidad Temporal y otras que impliquen la ausencia de desempeño efectivo, configurándose como retribuciones variables no ordinarias.

Estos complementos estarán establecidos en números de puntos y su cuantía se determinará de acuerdo con el valor del punto del complemento específico establecido para cada año en las Bases de Ejecución del presupuesto, percibiéndose en los meses que correspondan según el anexo X. Y como complemento añadido a las retribuciones ordinarias del puesto asignado al trabajador con carácter provisional o definitivo, mientras se desempeñe efectivamente el funcional en cuestión.

Artículo 47º: Complementos variables.

Estos complementos estarán vinculados al efectivo desempeño de las funciones en las condiciones que se señalan a continuación y se especifican para los puestos susceptibles en cada RPT, no percibiéndose en las situaciones de incapacidad temporal o cualquier otra que implique ausencia de desempeño efectivo, configurándose expresamente como retribuciones variables no ordinaria. Se establecerán en números de puntos de complemento específico y su cuantía se determinará de acuerdo con el valor del punto establecido para cada año en las Bases de Ejecución del Presupuesto, percibiéndose en los meses que correspondan según el anexos.

1. Rotación.

A) A los efectos de este complemento, se entiende por turno fijo diurno el desempeñado en horario de mañana, tarde o de mañana y tarde en alternancia o variación cíclica; esto es, el no desempeñado en turno nocturno. Será turno fijo nocturno el desempeñado en horario nocturno.

a) Se estará en régimen de trabajo por turnos o turno rotatorio el desempeñado bajo cualquier forma de organización del trabajo en equipo por la que los trabajadores ocupen sucesivamente los mismos puestos con arreglo a un ritmo determinado, continuo o discontinuo, implicando para éstos la necesidad de realizar un trabajo en distintas horas durante un determinado período de días o semanas. Así, el turno rotatorio solo se da cuando existe alternancia entre el trabajo diurno y nocturno y viceversa.

b) Por asimilación al turno rotatorio, se entenderá por jornada rotatoria o deslizante cuando exista al-

ternancia acumulativamente entre distintos horarios de trabajo y distintos días de trabajo, debiendo darse necesariamente ambas variantes.

c) Existirá jornada partida cuando ésta no se preste de forma continuada.

B) Partiendo de las definiciones anteriores, este complemento de Rotación se fija para compensar al trabajador sometido a turnos rotatorios, y/o jornada rotatoria y/o jornada partida. Se devengará bien con carácter mensual, bien por día efectivamente trabajado o por períodos semanales completos, según su ocasionalidad o no.

Se establecen tres niveles retributivos, siendo sus cuantías, iguales para todos los grupos, las que para cada nivel se indican en el anexo XI.

Estos tres niveles se configuran en atención a los siguientes criterios o similares y estarán señalados expresamente en la RPT según proceda y vinculados al desempeño efectivo del trabajo en dichas condiciones, sin que proceda nunca su consolidación:

a) Nivel máximo: procede su asignación a aquellos trabajadores que realizando su jornada de forma estable en el cómputo anual, sin reducción horaria en verano o en otra época del año, tienen asignado turno rotatorio de forma permanente de lunes a domingo, trabajando en el cómputo anual como mínimo dos fines de semana al mes.

b) Nivel medio:

Procede su asignación a los trabajadores que:

I. En determinados meses al año, en los que exclusivamente procederá este complemento, tienen asignado turno rotatorio, de lunes a viernes, excediendo la frecuencia de tardes siempre con carácter general, en cómputo anual, de una semana al mes, y pudiendo simultanear mañanas y tardes en la misma semana. Pueden ser requeridos para trabajar los fines de semana, no con carácter permanente y domingos y realizan su jornada de forma estable en el cómputo anual, sin reducción horaria en verano o en otra época del año.

II. Tienen asignada jornada rotatoria o deslizante, de lunes a domingo de forma permanente, siendo la frecuencia de fines de semana y de realización de turno de tarde, como máximo de dos al mes, con reducción horaria de verano, o en su caso en otra época del año, en cómputo anual.

III. En determinados meses al año, en los que exclusivamente procederá este complemento, realizan jornada partida, trabajando los sábados; compensan la reducción de verano en el cómputo anual.

IV. Realizan jornada rotatoria o deslizante, trabajando los fines de semana en presencia física la jornada que corresponda y el resto del fin de semana en localización.

c) Nivel mínimo:

Procede su asignación a los trabajadores que:

I. Realizan jornada rotatoria o deslizante, trabajando los fines de semana la jornada que corresponda en presencia física y realizando la reducción de jornada en verano o en el cómputo anual.

II. Realizan jornadas de 10 horas, 3 días en una semana y 4 días la siguiente en horarios fijos, con deslizamientos de horas, pudiendo trabajar en turno de noche y sin reducción de jornada de verano ni compensación en el año.

2. Nocturnidad.

Se fija para compensar el trabajo nocturno efectivamente realizado conforme a la definición prevista al efecto en el artículo 25º de este Convenio Colectivo. Este complemento se devengará bien con carácter mensual, bien por noche efectivamente trabajada o por períodos semanales completos, según su ocasionalidad o no.

A estos efectos, procederá el abono del importe semanal en el nivel que proceda desde que se realicen efectivamente tres noches.

Este complemento se configura en dos niveles retributivos, conforme al número de horas trabajadas en horario nocturno (50% o más, y menos del 50%) y las cuantías que se indican en el anexo XII.

3. Altitud.

Se fija para compensar el desempeño efectivo de las funciones propias del puesto necesariamente durante toda la jornada en alturas iguales o superiores a 1.200 metros. Se devengará bien con carácter mensual, bien por día efectivamente trabajado, según sea ocasional o no el trabajo en estas condiciones.

Las cuantías, con un único nivel retributivo e iguales para todos los grupos profesionales, son las que se indican en el anexo XIII.

4. Supervisión.

Se fija para compensar las funciones añadidas de organización y/o coordinación sobre personal, no propias de su categoría o puesto, o bien para compensar idénticas funciones, aún siendo propias de su categoría o puesto, pero ejercidas sobre personal de igual o superior categoría profesional o nivel retributivo.

Las cuantías de este complemento, de libre asignación y cese, son las que para cada grupo profesional se indican en el anexo XIV.

5. Especial dedicación.

Se fija para compensar las singulares características de determinados puestos de trabajo que requieren disponibilidad y/o localización, no valorada en sus puestos o funcionales y/o presencia física fuera de la jornada habitual, y con independencia del horario o día en que se preste el servicio, así como de las condiciones de su desempeño.

Este complemento no tiene carácter de retribución ordinaria, ni será nunca consolidable y su devengo es, en todo caso, incompatible con el abono de horas extraordinarias, así como con el abono de cualquier otro complemento que sin corresponder al puesto asignado, pudieran devengarse por esa prestación de servicios, localización o disponibilidad fuera de la jornada.

Teniendo en cuenta su naturaleza y finalidad, su reconocimiento estará siempre vinculado al desempeño real y efectivo, no procediendo su abono en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo, ni en los casos de interrupción previstos en el artículo 31º de este Convenio; habida cuenta que en dichos casos no podrá, por imposible, exigirse la disponibilidad, ni la situación localizable o de presencia física que se retribuye.

Se establecen tres niveles retributivos, siendo sus cuantías, iguales para todos los grupos, las que para cada nivel se indican en el anexo XV.

Artículo 48º: Complemento retributivo de productividad variable.

El complemento retributivo de productividad no consolidable, está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria, el interés y la iniciativa con que el trabajador desempeña el puesto de trabajo, así como el cumplimiento de objetivos asignados al mismo, valorándose todo ello en función de circunstancias objetivas y de conformidad con la evaluación del desempeño del trabajo.

Este complemento no consolidable se asignará individualmente en función del resultado de la evaluación del desempeño que se realice. Procederá su abono a todos los trabajadores fijos e interinos por vacante en proporción al tiempo efectivamente trabajado, y de conformidad con los resultados obtenidos en cada período objeto de la evaluación. El resto de personal laboral temporal tendrá derecho a percibir el complemento de productividad siempre que hubieran prestado servicios a la Corporación, al menos, durante un período ininterrumpido de tiempo que haga posible su evaluación, de conformidad con lo que establezca el reglamento regulador de es-

te complemento, en los doce meses anteriores a la fecha de finalización del período de evaluación de que se trata, aún cuando fuere de forma discontinua, tanto en régimen funcional como laboral, en la misma categoría profesional o subescala, y siempre en proporción al tiempo trabajado. En aquellos casos en que se hubieren prestado servicios en régimen funcional y laboral, procederá el percibo de este complemento, de acuerdo al sistema de evaluación previsto para el personal laboral, cuando el tiempo de servicios prestados en régimen laboral sea superior al de aquellos prestados en régimen funcional.

A los efectos aquí señalados, la situación de accidente de trabajo, enfermedad profesional, permisos retribuidos, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, y riesgos durante el embarazo y lactancia natural, estas últimas situaciones de acuerdo con la Ley General de la Seguridad Social, se asimilan a la de prestación efectiva de servicios, no considerándose como prestación efectiva de servicios la situación de incapacidad temporal y los permisos sin retribución.

Las cantidades a asignar por dicho concepto de productividad para el período 2007-2009, son las siguientes:

• 2007	1.747.519,89 euros
• 2008	1.879.674,62 euros
• 2009	2.013.223,48 euros

Estas cantidades, sobre las que se garantiza su distribución total en cada período conforme a los criterios expuestos, no experimentarán variación de ninguna naturaleza durante este período, excepto en los siguientes casos:

- Cuando se produzca una variación superior al 5% de la plantilla de laborales con respecto a la existente a la fecha de la entrada en vigor de este Convenio Colectivo.
- Cuando se produzca una variación de la plantilla de laborales como consecuencia de procesos de transferencias interadministrativas de recursos humanos.

En estos dos casos, los fondos destinados a productividad sufrirán en el período de referencia una variación proporcional a la de la plantilla.

No obstante lo anterior, las cuestiones de desarrollo de este complemento serán objeto de un Reglamento regulador y se constituirá anualmente una Comisión de Valoración y Seguimiento de Evaluación del Rendimiento del Personal Laboral, de naturaleza paritaria e integrada por 4 representantes de la Corporación y 4 representantes del Comité de Empresa, con amplias facultades en cuanto a los criterios de evaluación, distribución, asignación y devengo de este complemento, que además podrá regular por menorizadamente este Complemento de naturaleza

extraordinaria, variable y no consolidable y que conocerá, asimismo de las reclamaciones que se presenten, elevando propuesta para su resolución por el órgano competente de la Corporación en materia de personal.

Artículo 49º: Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada de trabajo prevista en el artículo 23º de este Convenio, teniendo en cuenta la necesidad de superar la misma, en el cómputo semanal, mensual o anual que corresponda en los supuestos de distribución irregular, para que proceda tal calificación.

En ningún caso tendrán la consideración de horas extraordinarias los excesos de tiempo trabajado en fracción inferior a una hora, que serán compensados con igual tiempo de descanso dentro de la jornada semanal, ajustándose por tanto, la jornada finalmente trabajada a la prevista convencionalmente.

2. De conformidad con lo previsto en la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores, el número de horas extraordinarias retribuidas, excluidas las de fuerza mayor, no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el punto 4 del artículo 23º de este Convenio. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato presten una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general de la Corporación, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A tales efectos, en ningún caso se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

3. Para el supuesto de compensación económica, se calculará el valor hora de trabajo ordinario, efectivamente desempeñado al momento de la realización de las horas extraordinarias, el cual será el resultado de dividir entre 1600, la suma de los importes anuales correspondientes a las retribuciones básicas, complemento de destino, complemento específico, indemnización por residencia, así como, en su caso, complemento de condiciones de trabajo y funcionales vinculados al desempeño del puesto de trabajo - precisados en la RPT-, y si concurrieran al momento de la realización de los trabajos extraordinarios.

La cuantía a retribuir por cada hora extraordinaria será el resultante de incrementar el valor hora de trabajo ordinario definido anteriormente, en los porcentajes que para cada caso se indica a continuación, de acuerdo con las fórmulas que se señalan:

Horario	Días laborables	Días no laborables
Diurno	41%	61%
Nocturno (entre las 22 y las 6 horas)	66%	86%

(a) Horas extras realizadas en días laborables y en horario no nocturno = VHT + 41%.

(b) Horas extras realizadas en días laborables y en horario nocturno = VHT + 66%.

(c) Horas extras realizadas en días festivos y de descanso y en horario no nocturno = VHT + 61%.

(d) Horas extras realizadas en días festivos y de descanso y en horario nocturno = VHT + 86%.

Estos incrementos se calcularán sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo (VHT), determinada conforme a la siguiente fórmula:

$$VHT = \frac{S + T + CD + CE + R + CT* + CF* + PE \text{ (importes anuales)}}{1600}$$

- S = Sueldo.
- T = Trienios.
- CD = Complemento de destino.
- CE = Complemento específico.
- R = Residencia.
- CT = Complemento condiciones de trabajo (*si se realizan desempeñando estas funciones).
- CF = Complemento Funcional. (*Si se realizan desempeñando estas funciones).
- PE = Pagas extraordinarias.

4. Anualmente en las Bases de Ejecución del Presupuesto se regularán, previa negociación con las Organizaciones Sindicales, entre otros, los siguientes aspectos sobre las horas extraordinarias:

- Límite máximo de horas a realizar, respecto del que no serán computadas las necesarias para prevenir riesgos o reparar siniestros u otros daños.

- Límite máximo de horas a compensar económicamente y con descanso.

- Procedimiento de tramitación y abono.

Artículo 50º: Consolidación de determinados porcentajes del funcional de incendios para el personal vinculado a los dispositivos de prevención y extinción de incendios.

El personal laboral fijo que hubiere prestado servicios efectivos en los dispositivos de prevención y extinción de incendios, para los que se exige la superación de específicos reconocimientos médicos y de pruebas físicas, cuando se igualen o superen los períodos de tiempo después indicados, consolidarán de las retribuciones percibidas en concepto de complemento funcional de operativo de incendios, con

exclusión de las derivadas de turnicidad o rotación, nocturnidad y altitud, los porcentajes que se indican.

Respecto al personal laboral temporal, se le computará el tiempo de prestación de servicios en las condiciones previstas en párrafo anterior una vez acceda a plaza en plantilla.

El cómputo del mencionado plazo de tiempo se iniciará con efectos al año 1998, para el personal integrado en los equipos después señalados que haya participado en, al menos, dos de las campañas de prevención y extinción de incendios comprendidas entre los años 2004 y 2006. En cuanto al resto del personal afectado, el cómputo del plazo se iniciará desde el año en que comience a percibir el nuevo complemento funcional del operativo de incendios.

A los efectos anteriormente señalados, computarán los servicios prestados en brigadas de alta movilidad (BRIVAN), en brigadas de tierra (BRIFOR), en los equipos de disuasorio y los servicios prestados por los conductores de vehículos especiales en el referido operativo de incendios. La consolidación de las retribuciones al inicio referidas responderá al siguiente detalle:

Años aptos en incendios	Porcentaje del funcional de incendios
10	10%
Por los siguientes 2 quinquenios adicionales	5% adicional por quinquenio, alcanzándose el 20%
Por quinquenio adicional sucesivo	20% adicional hasta alcanzar el 100%

Para el cálculo de la cantidad a consolidar se tomarán los importes que se hayan abonado por el concepto indicado en el párrafo primero, en cada uno de los años incluidos en el cómputo correspondiente, dichas cantidades serán objeto de actualización atendiendo a los incrementos generales de retribuciones establecidos en las respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado. La suma de importes anteriores, una vez actualizados, se dividirá entre el número de años en que se consolida el complemento funcional, a la cantidad resultante se le aplicará el porcentaje que corresponda atendiendo para ello a lo señalado en la tabla anterior y se prorrateará mensualmente, denominándose CPT Incendios.

Para el anterior cálculo, el período anterior a la entrada en vigor del nuevo complemento que aquí se regula se realizará teniendo en consideración lo siguiente: el período comprendido entre los años 1998 a 2003 servirá únicamente a efectos de determinar el porcentaje de aplicación sobre la base del cálculo y, para determinar ésta, se tomarán los conceptos equivalentes abonados durante los años 2004 a 2006, dividido entre el número de años a que correspondan. A los efectos anteriores, se consideran conceptos equivalentes los que retribuían la peligrasidad permanente y la toxicidad frecuente.

Las retribuciones que se consoliden en virtud de lo acordado en el presente artículo, se modificarán al alza única y exclusivamente por los porcentajes de incremento que, en su caso, anualmente se establezcan para el personal al servicio del sector público en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado; y se absorberá con todos los incrementos salariales derivados de cambios de categoría profesional, cambios de puestos de trabajo, reclasificaciones y cualesquiera otros incrementos salariales, bien generales o individuales, bien provisionales o definitivos, en definitiva, con incrementos salariales por cualquier concepto y de cualquier naturaleza, a excepción únicamente de los incrementos derivados de los trienios y la productividad variable.

Artículo 51º: Indemnizaciones por razón del servicio.

Las indemnizaciones por razón del servicio (viaje, alojamiento y manutención, kilómetros, participación en órganos de selección de personal, etc.) se regirán por lo establecido al efecto para el personal al servicio de la Corporación en las Bases de Ejecución del Presupuesto del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife aprobadas para cada ejercicio, previa negociación con las Organizaciones Sindicales, con voluntad de alcanzar acuerdo, recogiendo, entre otros, los siguientes aspectos:

- Por Comisiones de servicio (alojamiento, manutención, gastos de viaje, etc.). En este caso, las cantidades asignadas no se diferenciarán por grupo de titulación y experimentarán anualmente un incremento mínimo igual al del IPC de Canarias.

- Por razón de concurrencia a las reuniones de órganos Colegiados de la Administración, de Consejos Rectores de Organismos Autónomos Locales o Consejos de Administración de Entidades Públicas Empresariales y Sociedades Mercantiles de capital o control público.

- Por desplazamientos dentro y fuera del término municipal por razón de servicios (gastos de transporte).

- Por la participación en tribunales de selección de personal.

- Por la impartición de cursos de formación y perfeccionamiento incluidos en el plan de formación.

- Por la impartición de actividades formativas a agricultores incluidas en el Programa Anual de Actividades de Formación Agraria.

Capítulo VIII: Prestaciones sociales.

Artículo 52º: Póliza sanitaria.

1. Nuevo sistema de prestaciones sanitarias.

A) La Corporación suscribirá, tras el correspondiente procedimiento de contratación administrativa, una Póliza Sanitaria en las condiciones y con los requisitos que se indican en los apartados siguientes, debiendo valorarse en el procedimiento de adjudicación, entre otros, los siguientes criterios sobre las ofertas:

- Que contemplen un amplio cuadro médico y de Centros Concertados.

- La mejora de las condiciones mínimas de reembolso en supuestos de acudir a facultativos externos que asimismo se señalan en el punto 3 de este artículo.

- La inclusión, sin incremento del precio de licitación, de especialidades adicionales.

- La inclusión gratuita o de menor coste de familiares en aquellas especialidades que en el punto 3 de este artículo estén limitadas a los titulares.

A tal efecto la representación del personal laboral de esta Corporación participará en la fase previa de elaboración de pliego de condiciones, a fin de garantizar lo acordado en la negociación, así como en la fase de adjudicación y prórroga del contrato adjudicado si la hubiere.

B) Hasta tanto finalice el procedimiento referido y se suscriba la Póliza Sanitaria, se estará a lo dispuesto en la disposición transitoria tercera del presente Convenio Colectivo.

2. Ámbito personal de la póliza sanitaria.

Tendrán derecho a ser incluidos en la referida póliza sanitaria con la fecha de efectos que se establece en el punto 4 de este artículo y conforme se señala para cada prestación en el punto 3 (titulares y beneficiarios o sólo titulares), las siguientes personas:

A) Titulares:

a) El personal laboral fijo que se encuentre en las siguientes situaciones: servicio activo en el Excmo. Cabildo Insular de Tenerife, percibiendo sus retribuciones con cargo a éste; y excedencias para el cuidado de hijos y familiares, durante la reserva del puesto concreto.

b) El personal laboral interino por plaza vacante, exclusivamente mientras mantenga su prestación efectiva de servicios en la Corporación. Ante la ausencia de vinculación continuada no se incluirán como titulares al resto de personal laboral temporal.

B) Beneficiarios:

Los hijos del titular, cónyuge o conviviente del titular y que así conste en un Registro Oficial, siem-

pre que cohabiten con el titular del derecho, dependan económicamente de éste o carezcan de ingresos anuales íntegros superiores a 3.000 euros/año. A estos efectos no se entenderá por ingresos las becas o ayudas de estudios que perciba el beneficiario. Asimismo, tendrán derecho a percibir la ayuda como beneficiarios los menores o incapacitados que, cumplidos los restantes requisitos señalados se encuentren en situación de guarda, tutela o acogimiento por el titular del derecho, siempre que estas situaciones sean debidamente justificadas.

La convivencia con el titular del derecho será dispensada cuando por motivos de separación legal, los hijos queden a cargo del cónyuge no titular y el trabajador acredite que presta ayuda económica a los hijos.

En caso de fallecimiento de trabajador en activo, conservarán el derecho los hijos de éste y el viudo/a, cuando cumplan los siguientes requisitos:

- En el caso de los hijos: edad inferior a los veinticinco años de edad, siempre que tanto éstos como su progenitor supérstite carezcan de ingresos íntegros superiores a 3.000 euros anuales, y acrediten la convivencia común. A estos efectos, no se entenderá por ingresos las becas o ayudas de estudios que perciban, así como la pensión de orfandad.

- En el caso del viudo/a: exclusivamente durante la vigencia de la póliza en curso y debiendo carecer de ingresos íntegros superiores a 3.000 euros anuales. A estos efectos, no se entenderá por ingresos las becas o ayudas de estudios que perciba, así como la pensión de viudedad.

3.- Cobertura de la póliza sanitaria.

La póliza sanitaria contendrá las siguientes coberturas para titulares y beneficiarios en las especialidades de Odontología, Ortopedia, Óptica, Oftalmología y Dermatología, con los límites anuales que por trabajador, para aplicar a si mismo y a sus beneficiarios, se establecen a continuación. Asimismo incorporará prestaciones sólo para titulares en las especialidades de Ginecología y Urología, con las pruebas básicas que se señalan (a realizar una vez por año), Traumatología, Rehabilitación y Fisioterapia.

Las prestaciones ópticas, ortopédicas, mamografía, citología y ecografía, determinación del PSA y Rehabilitación-Fisioterapia, sólo se dispensarán en Centros Concertados, las restantes especialidades médicas, si no se acude a los Cuadros Médicos correspondientes, serán objeto de reembolso en las condiciones que se establezcan en la adjudicación de la póliza (un porcentaje sobre la factura y/o un límite total/anual).

Contenido de la póliza:

Servicios	Cobertura	Límite anual por titular
Servicio Odontológico	Titulares y beneficiarios	<ul style="list-style-type: none"> ➢ centros concertados (límite 3.000 €/año) ➢ centros de libre elección (reembolso 60% y/o hasta 1.800 €/año)
Servicios Ortopédicos y similares	Titulares y beneficiarios	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Sólo centros concertados (límite 350 €/año)
Monturas y lentes para gafas y lentes de contacto	Titulares y beneficiarios	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Sólo centros concertados (límite 600 €/año, salvo Miopía Magna 6 o más dioptrías, cuyo límite será 900 €/año)
Consulta Médica de Oftalmología	Titulares y beneficiarios	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 100% centros concertados ➢ centros libre elección (reembolso de 60% y/o hasta 600 €/año)
Consulta Médica de Dermatología	Titulares y beneficiarios	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 100% centros concertados ➢ centros libre elección (reembolso de 60% y/o hasta 600.- €/año)
Consulta Médica de Ginecología	Titulares	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 100% centros concertados ➢ centros libre elección (reembolso de 60% y/o hasta 600.- €/año)
Pruebas básicas Ginecológicas: Mamografía, citología y ecografía	Titulares	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Límite de una prueba al año. ➢ 100% centros concertados
Consulta Médica de Urología	Titulares	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 100% centros concertados ➢ centros libre elección (reembolso de 60% y/o hasta 600.- €/año)
Pruebas básicas de Urología: Determinación PSA, ecografía	Titulares	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Límite de una prueba al año. ➢ 100% centros concertados
Consulta Médica de Traumatología	Titulares	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 100% centros concertados ➢ Centros libre elección (reembolso de 60% y/o hasta 600.- €/año)
Rehabilitación-Fisioterapia	Titulares	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 100% centros concertados

4.- Procedimiento de gestión y acreditación.

Las incorporaciones a la póliza de titulares y beneficiarios procederán conforme a los siguientes criterios:

a) Titulares: altas en la Corporación del 1 al 20 de cada mes, iniciará efectos la póliza, tras la correspondiente notificación a la Compañía adjudicataria, el día 1º del mes siguiente al alta. Las incorporaciones posteriores al 20 de cada mes, el día 1º del segundo mes siguiente.

El cese en la cobertura de la Póliza procederá el último día del mes en que se produzca el cese en la Corporación.

b) Beneficiarios: a partir del día de la acreditación completa de los requisitos para su inclusión como tales en la Póliza, procederá el inicio de efectos en los mismos términos del apartado anterior.

Anualmente para hijos mayores de 18 años, cónyuges y otros, se acreditarán que los beneficiarios de cada titular cumplen los requisitos para su mantenimiento en la póliza.

Artículo 53º: Ayudas complementarias.

1. Titulares y beneficiarios:

Tendrán derecho a las ayudas recogidas en los apartados siguientes, los trabajadores de esta Corporación y sus beneficiarios, que reúnan los requisitos establecidos para ser titulares y beneficiarios en el anterior artículo 52.2 relativo al ámbito personal de la Póliza Sanitaria, siempre y cuando no tengan derecho a estas prestaciones por título distinto, exigiéndose para todos los titulares tener acreditado un período de tiempo de doce meses de servicios efectivos prestados a la Corporación, en los dieciocho meses anteriores a la fecha de la presentación de la solicitud.

En caso de fallecimiento del trabajador, conservarán el derecho los hijos de éste, cuando cumplan los siguientes requisitos:

En el caso de los hijos: edad inferior a los veinticinco años de edad, siempre que tanto éstos como su progenitor supérstite carezcan de ingresos íntegros superiores a 3.000 euros anuales, y acrediten la convivencia común. A estos efectos, no se entenderá por ingresos las becas o ayudas de estudios que perciban, así como la pensión de orfandad.

2. Acreditación de los requisitos:

Los requisitos exigidos de encontrarse en situación de servicio activo y carencia de los titulares y dependencia económica y convivencia de los beneficiarios, deberán cumplirse al momento de recibir el tratamiento de prótesis u órtesis auditiva, intervención oftalmológica o ayuda psicopedagógica, respectivamente. Por lo que respecta al resto de las ayudas previstas en este artículo el cumplimiento de la carencia exigida dará derecho al inicio del abono previsto para estas ayudas, siempre que se acrediten las condiciones exigidas para su abono.

El Cabildo Insular podrá, en cualquier momento, solicitar los documentos precisos para comprobar la condición de beneficiarios y demás requisitos, así como, para verificar que las ayudas especiales se ajustan a las condiciones reguladas en este Convenio.

3.- Ayudas previstas.

a) Prestación por audífonos.

En los casos de prescripción facultativa acreditada de prótesis u órtesis auditivas, la Corporación otorgará una prestación con límite anual de 1.220 euros por titular. Esta prestación podrá solicitarse una vez cada cinco años, salvo prescripción acreditativa de la reparación/modificación de la prótesis.

b) Prestación por intervención oftalmológica por técnica láser.

Se otorgará, por una única vez, una ayuda económica de hasta 610 euros por órgano visual por Intervención Oftalmológica por técnica láser en supuestos de prescripción de lentes de más de cinco dioptrías (suma cilindro y esfera).

c) Ayuda psicopedagógica.

Se otorgará una ayuda económica para los hijos de los trabajadores de hasta 16 años, que tengan la condición de beneficiarios de acuerdo con los requisitos que se establecen en el presente Convenio, que precisen tratamiento continuado de consulta psicopedagógica o de logopedia que no esté cubierto por el Sistema de Seguridad Social, de hasta como máximo 300 euros/año, previa presentación de la correspondiente factura, y de informe de especialista que acredite la necesidad de un tratamiento continuado.

d) Ayuda para dietas por enfermedades crónicas.

Se concederá una ayuda genérica para los trabajadores y beneficiarios de éstos, que reúnan los requisitos exigidos y que acrediten mediante informe médico padecer enfermedad crónica metabólica, endocrina o del sistema digestivo, tales como diabetes, celiaquía y similares, de las que se deriven gastos que no sean cubiertos por la Seguridad Social. Dicha ayuda consiste en el abono de 360 euros/año a abonar a razón de 30 euros/mes.

e) Ayuda para hijos menores de 3 años que no perciban la ayuda establecida para el Grupo I (1º Ciclo de Educación Infantil), según el artículo 56º de este Convenio.

Se concederá una ayuda económica para los hijos menores de tres años que no perciban la ayuda establecida en el artículo 56º de este Convenio para el Grupo I (1º Ciclo de Educación Infantil), ya que ambas son incompatibles. Su importe se abonará, con carácter mensual, previa presentación del libro de familia y consistirá en el 50% de la cuantía de la ayuda por estudios prevista para el referido Grupo I.

Artículo 54º: Servicio médico asistencial.

Como medida para contribuir a la mejora de la salud de sus empleados, el Cabildo articulará los medios humanos y materiales para prestar un servicio de medicina asistencial. El Cabildo realizará, a los trabajadores que lo soliciten, una revisión médica anual, de la cual se entregará a éstos el correspondiente informe:

Dicha revisión comprenderá las siguientes pruebas:

- Análisis de sangre: hemograma completo y V.S.G., y bioquímica (glucosa, colesterol, triglicéridos, creatinina, ácido úrico, G.O.T., G.P.T. y G.G.T.).

- Análisis de orina: anormales y sedimentos.

- Tensiometría, auscultación cardiopulmonar, exploraciones oculares y otoscopia.

En todo caso, el informe que derive de dicha revisión médica, así como el resultado de las pruebas que se realicen con ocasión del mismo, se incorporarán a las historias clínico-laborales de esta Corporación de los correspondientes trabajadores.

Artículo 55º: Complemento al subsidio por incapacidad temporal (I.T.), maternidad, adopción y acogimiento, paternidad y riesgos durante el embarazo y lactancia natural.

1. El personal afectado por el presente Convenio tendrá garantizado, en todo caso, la percepción de la totalidad de sus retribuciones ordinarias en las situaciones de maternidad, adopción y acogimiento, paternidad así como en las de riesgos durante el embarazo y lactancia natural derivadas del desempeño del puesto de trabajo, todo ello de conformidad con lo previsto en la Ley General de Seguridad Social.

2. Asimismo se tendrá garantizado la percepción de la totalidad de sus retribuciones ordinarias en los casos de I.T. derivada de accidente de trabajo (AT) y enfermedad profesional (EP), si bien en estos casos, siempre que el trabajador haya observado las medidas de prevención adoptadas por la Corporación en materia de seguridad y salud en el trabajo.

3. En las situaciones de I.T. derivadas de enfermedad común (EC), los trabajadores tendrán derecho a la totalidad de sus retribuciones ordinarias tres meses cada año natural.

No obstante lo anterior, la Corporación otorgará a partir del cuarto mes un complemento retributivo por importe de la diferencia entre la totalidad de las retribuciones ordinarias fijas que le correspondan y el subsidio económico que perciba por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, en el caso que el trabajador presente un índice individual de absentismo no superior al índice medio de la Corporación, medidos, en ambos casos, en los últimos cinco años, computados a partir del día siguiente al del cumplimiento de los tres primeros meses en situación de IT dentro del año natural, ya se trate de uno o varios procesos; y, a su vez, que el trabajador no tenga registrados más de tres procesos de IT por enfermedad común en los últimos dos años.

A los anteriores efectos, cuando los trabajadores tengan edades superiores a cincuenta y cinco y sesenta años, el índice medio de la Corporación se elevará en un punto y en un punto y medio porcentuales respectivamente.

4. Asimismo y con carácter excepcional, la Corporación podrá otorgar este complemento retributi-

vo en situaciones de I.T. por enfermedad común, aún no cumpliendo con los requisitos anteriores, y ello en los siguientes supuestos:

a) Independientemente del índice individual de absentismo, siempre que no haya padecido con anterioridad más de tres procesos de I.T. por enfermedad común en los últimos cinco años.

b) A solicitud del trabajador, cuando la enfermedad común, origen de la I.T. sea calificada como enfermedad grave, o concurran otras razones excepcionales debidamente justificadas.

El abono de este complemento en estos supuestos excepcionales podrá ser acordado por el órgano competente en materia de personal, a propuesta de la comisión que se constituya al efecto, previo informe del facultativo designado por la Corporación, dándose trámite de audiencia al Comité de Empresa.

Asimismo, de forma excepcional, y previa valoración de las circunstancias concurrentes, podrá otorgarse el abono en los supuestos de I.T. derivada de enfermedad profesional o accidente de trabajo más allá de los doce o dieciocho meses.

5. El complemento a cargo de la Corporación podrá ser denegado, anulado o suspendido en los siguientes supuestos:

- Cuando el trabajador actúe fraudulentamente para obtener la declaración de incapacidad temporal, trabaje por cuenta propia o ajena simultáneamente;

- Cuando rechace o abandone el tratamiento que le fuere indicado, o en caso de negativa del trabajador a someterse a los reconocimientos y revisiones médicas dispuestas por la Corporación;

- Por la pérdida, suspensión, o no reconocimiento del derecho al subsidio del sistema público de Seguridad Social.

Artículo 56º: Ayuda por estudios.

1. El personal afectado por el presente Convenio Colectivo que cumpla los requisitos señalados en este artículo, tendrá derecho a una ayuda económica para estudios, cuya cuantía anual y condiciones serán las que en cada momento establezca la Corporación para sus funcionarios en situación de servicio activo.

2. Tendrán derecho a percibir la ayuda por estudios las siguientes personas:

A) Titulares:

• El personal laboral fijo que se encuentre en servicio activo en el Excmo. Cabildo Insular de Tenerife, percibiendo sus retribuciones con cargo a éste,

así como aquellos que se encuentren en situación de excedencia forzosa y excedencia para el cuidado de hijos y de familiares, durante el primer año.

Los trabajadores fijos a los que se hubiese abonado la ayuda por estudios y cesasen al servicio de esta Corporación dentro del año al que se corresponda dicha ayuda, deberán proceder al reintegro de la parte proporcional de la ayuda correspondiente al tiempo en que no prestasen servicios a la Corporación, salvo en los supuestos de jubilación, cese por fallecimiento e incapacidad permanente.

• El personal con contrato temporal que acredite un período de tiempo de doce meses de servicios efectivos prestados a la Corporación, en los dieciocho meses anteriores al inicio del curso académico. La ayuda económica se abonará a este personal durante el tiempo que preste servicios a la Corporación y en proporción al mismo, por lo que percibirán con carácter general una novena parte de la ayuda anual por cada mes de servicio o una onceava, en el supuesto de Primer Ciclo de Educación Infantil.

B) Beneficiarios:

Los hijos del titular, cónyuge o conviviente del titular y que así conste en el Registro Oficial correspondiente de la Comunidad Autónoma de Canarias, siempre que cohabiten con el titular del derecho, dependan económicamente de éste o no perciban ingresos anuales íntegros superiores a 3.000 euros/año. A estos efectos no se entenderá por ingresos las becas o ayudas de estudios que perciba el beneficiario. Asimismo, tendrán derecho a percibir la ayuda como beneficiarios los menores o incapacitados que, cumplidos los restantes requisitos señalados se encuentren en situación de guarda, tutela o acogimiento por el titular del derecho, siempre que estas situaciones sean debidamente justificadas para cada curso académico.

La convivencia con el titular del derecho será dispensada cuando:

• Por motivos de separación legal, los hijos queden a cargo del cónyuge no titular y el trabajador acredite que presta ayuda económica a los hijos.

• En el supuesto de que se solicite la ayuda para hijos que estudien fuera de la isla de Tenerife y siempre que tal extremo esté debidamente acreditado.

• En caso de fallecimiento del titular conforme a lo dispuesto en el punto 4 de este artículo.

3. Acreditación de los requisitos.

Los requisitos señalados para tener la condición de beneficiarios, habrán de acreditarse, conforme a lo previsto en el punto 6 de este artículo, la primera vez que se solicite la ayuda, Asimismo, cuando la ayuda

se solicite para el cónyuge/conviviente y/o hijos de 21 o más años, los requisitos se acreditarán cada vez que se solicite la prestación. En el caso de los hijos, cuando haya habido interrupción de estudios y tengan más de 18 años, la Corporación podrá solicitar en cualquier momento la acreditación del requisito de dependencia económica.

4. Fallecimiento del titular.

En caso de fallecimiento del trabajador, conservarán el derecho a percibir la ayuda de estudios, los hijos de éste y el viudo/a, cuando cumplan los siguientes requisitos:

- En el caso de los hijos, tanto éstos como su progenitor superviviente deberán carecer de ingresos íntegros superiores a 3.000 euros anuales, y acreditar la convivencia común. A estos efectos, no se entenderá por ingresos las becas o ayudas de estudios que perciban, así como la pensión de orfandad.

- En el caso del viudo/a, deberán carecer de ingresos íntegros superiores a 3.000 euros anuales. A estos efectos, no se entenderá por ingresos las becas o ayudas de estudios que perciba, así como la pensión de viudedad.

5. Cuantías de la ayuda.

A) Serán objeto de ayuda económica, en las cuantías anuales que se especifican referidas al curso 2006-2007, los siguientes estudios:

GRUPO	ESTUDIOS	IMPORTE ANUAL
I.	1º CICLO DE EDUCACIÓN INFANTIL (0-3 AÑOS)	878.- €
II.	2º CICLO DE EDUCACIÓN INFANTIL Y EDUCACIÓN PRIMARIA	275.- €
III.	EDUCACIÓN SECUNDARIA Y FORMACIÓN PROFESIONAL GRADO MEDIO O ESTUDIOS SIMILARES O EQUIVALENTES EN CENTROS NO OFICIALES DEBIDAMENTE HOMOLOGADOS	321.- €
IV.	EDUCACIÓN ESPECIAL	918.- €
V.	BACHILLERATO, FORMACIÓN PROFESIONAL GRADO SUPERIOR	367.-€
VI.	ESTUDIOS OFICIALES DE IDIOMAS CURSADAS EN CENTROS OFICIALES	84% de la matrícula abonada
VII.	ESTUDIOS OFICIALES DE MÚSICA Y DANZA, ARTES PLÁSTICAS Y DISEÑO EN SUS GRADOS ELEMENTAL Y MEDIO Y SUPERIOR	84% de la matrícula abonada

Grupo VIII: Estudios universitarios para la obtención de Títulos Universitarios Oficiales de Licenciaturas y Diplomaturas:

- Importe de la Ayuda: la ayuda consistirá, con independencia de lo efectivamente abonado, en un 84% de las tasas universitarias, que en concepto de matrícula sean aprobadas por la autoridad educativa, correspondientes a las asignaturas de las que se matricula, tanto si éstas se corresponden con un curso completo como si son asignaturas sueltas, todo ello sin perjuicio de lo que se establece en este acuerdo para los casos en que se repitan asignaturas más de una vez.

- Importe por estudios realizados necesariamente fuera de la Isla: las cantidades establecidas para este grupo de estudios, se incrementarán en los siguientes supuestos en los importes que se indican:

Cuando no siendo posible realizar los estudios en la Isla de Tenerife y se puedan realizar en la de Gran Canaria: 330 euros/año.

Cuando sólo se puedan realizar los estudios en la Península: 1.072 euros/año.

B) Repeticiones. No se extinguirá el derecho a percibir la ayuda por estudios por repetir los cursos académicos comprendidos en los Grupos I a IV, inclusive.

Para aquellos estudios incluidos entre los Grupos V al VIII, ambos inclusive, tal posibilidad se limita a una vez por asignatura, siendo necesario, para la percepción de la ayuda correspondiente al resto de las asignaturas cursadas, que el titular acredite fehacientemente el importe a que asciende la matrícula de las asignaturas que repite por segunda o sucesivas veces, cantidad que será descontada del total.

C) Las cantidades anteriormente consignadas surtirán efectos a partir del Curso Académico 2006-2007, y se actualizarán anualmente desde el curso 2007-2008 conforme al IPC general para Canarias en el período de octubre a septiembre.

D) Se concederá además una ayuda por transporte escolar (9 meses) de 12 euros/mes a partir del curso académico 2007-2008 y sucesivos, para cada uno de los beneficiarios que cursen estudios de Primaria, ESO, Bachiller o Formación Profesional equivalente y sin que proceda actualización anual.

6. Plazo y documentación a aportar.

A) Anualmente, en los meses de septiembre a noviembre, los titulares del derecho deberán solicitar la ayuda mediante impreso existente al efecto, en el que se hará constar: nombre y apellidos del educando, relación que le une al titular, estado civil, curso para el que se solicita la ayuda y, en su caso, que se cumplen los requisitos establecidos en el punto 2.B) de este artículo para ser beneficiario de la ayuda.

La presentación de las solicitudes fuera del plazo establecido, no supondrá la pérdida del derecho a la percepción de la ayuda, si bien, el abono se producirá en los términos establecidos en el punto 7 de este artículo.

B) La instancia deberá ir acompañada de la siguiente documentación:

- Cuando la ayuda se demande por primera vez:

- Certificado de nacimiento del educando expedido por el Registro Civil o copia autorizada del Libro de Familia. Cuando la ayuda se solicite para el cónyuge o hijos, certificado de convivencia y dependencia económica.

- Certificado en el que consten los estudios que se realizan y curso académico en el que se halla matriculado. Además en los supuestos de abono de ayuda para los Grupos I al V, se deberá acreditar por el trabajador perceptor la asistencia de los beneficiarios de los mismos, por lo menos hasta justificar la cantidad abonada por la Corporación.

• Para la continuidad en la percepción de la ayuda:

- Certificado o documento acreditativo de estar matriculado en el curso para el que se solicita la ayuda.

- Documentación acreditativa de la dependencia económica, cuando la prestación se solicite para el cónyuge o hijos de 21 o más años.

• Además de lo previsto en los apartados anteriores, se deberán aportar los siguientes documentos:

- En los casos de separación legal o divorcio: copia compulsada de la sentencia judicial recaída.

- Cuando la ayuda se demande para estudios universitarios, documento de matrícula donde conste la cuantía a que asciende el pago de las tasas universitarias, y las asignaturas de las que se matricula. En el caso de que se repita por segunda o sucesivas veces, habrá de constar el importe a que asciende la matrícula de las asignatura/s que repite por segunda o sucesivas veces.

7. Abono de la ayuda.

A) Con carácter general, la prestación se abonará de una sola vez en las fechas que seguidamente se detallan, a excepción de los siguientes supuestos:

a) Que la prestación sea solicitada por personal laboral interino, o contratado, que percibirán con carácter general la novena parte de la ayuda anual por cada mes de servicio.

b) Que la prestación solicitada sea para 1º Ciclo de Educación Infantil (Grupo I), en cuyos casos el abono será mensual y el importe consistirá en la onceava parte de la ayuda anual.

Cuando las solicitudes se hayan presentado dentro del plazo señalado en este acuerdo, la ayuda se percibirá, salvo las previstas mensualmente, mediante su inclusión en las nóminas de octubre, noviembre o diciembre, en función del orden y fecha de presentación de las solicitudes, salvo que no se aporte la documentación requerida en su integridad, en cuyo

caso la ayuda se abonará dentro de los dos meses siguientes a la subsanación de la solicitud.

B) Cuando las solicitudes se hayan presentado fuera del plazo establecido, la ayuda se abonará en el mes de junio.

C) En los supuestos de pago fraccionado de matrícula, se abonará igualmente en los meses de noviembre o diciembre la totalidad de la ayuda, aunque a dicha fecha el trabajador no haya abonado la matrícula en su totalidad, si bien deberá acreditarse el abono completo antes del 30 de junio. En caso contrario, el trabajador deberá proceder al reintegro de forma inmediata, y en su defecto, se procederá automáticamente al descuento en la/s nómina/s de julio y siguientes, en su caso.

D) Excepcionalmente, en los casos de separación legal o divorcio y siempre que el trabajador lo solicite o así lo establezca una sentencia judicial, el importe se abonará al otro progenitor, sin perjuicio de que los reglamentarios descuentos fiscales y de seguridad social se practiquen en la nómina del trabajador.

E) En el supuesto de matrimonio o convivencia de dos personas con derecho a la ayuda en calidad de titulares, sólo podrá percibir la ayuda correspondiente por su/s beneficiario/s, uno de los titulares.

8. Pérdida de la ayuda.

Cualquier falsedad comprobada en la documentación, alegaciones o declaraciones del beneficiario, será motivo suficiente para la pérdida definitiva del derecho a la ayuda, debiéndose reintegrar las cantidades cuyo percibo se halla declarado indebido, sin perjuicio de las actuaciones a que hubiere lugar.

A tal efecto, la Corporación se reserva el derecho a requerir en cualquier momento la documentación complementaria que estime necesaria.

Artículo 57º: Indemnización de daños en vehículo particular por razón del servicio y pérdida de bonificaciones.

1. Indemnización de daños por razón del servicio. El trabajador que, durante su jornada de trabajo y como consecuencia directa de la actividad derivada del ejercicio de las funciones propias de su puesto de trabajo, tenga que utilizar vehículo particular para el desempeño efectivo de sus funciones y sufra un accidente de circulación que produzca daños a su vehículo, que no le sean compensados externamente, tendrá derecho a una ayuda económica de naturaleza indemnizatoria en los términos y condiciones que seguidamente se indican:

A) Requisitos:

a) Comunicación escrita de los hechos al Servicio Administrativo competente en materia de personal en el plazo máximo de 10 días naturales, contados a partir del día siguiente a aquél en que se produjo el daño.

b) Atestado relativo al siniestro, elaborado por miembros de la Agrupación de Tráfico de la Guardia Civil, Policía Local, o personal encargado de la conservación o mantenimiento viario, acompañado de denuncia ante la autoridad, en este último caso, donde consten, como mínimo, los siguientes extremos: identificación del vehículo, del conductor, lugar, fecha y hora de acaecimiento del evento lesivo, circunstancias que concurrieron y descripción de los daños que se aprecian en el vehículo siniestrado.

c) Informe del Jefe del Servicio al que está adscrito el trabajador, donde se acredite que el lugar, fecha y hora del accidente, se corresponden con la actividad laboral encomendada.

d) Certificado de la Compañía Aseguradora del vehículo acreditando que ninguna de las Aseguradoras intervinientes en el siniestro tienen la obligación de asumir dichos daños.

e) Informe pericial relativo a la cuantía de los daños ocasionados y relación causa-efecto de los mismos con el accidente.

f) Declaración jurada del trabajador de no haber sido indemnizado, ni encontrarse en trámites de serlo, por compañía o mutualidad de seguros o por cualquier Administración Pública.

g) Factura de la reparación efectuada, que deberá contener los datos y requisitos establecidos por el Real Decreto 1496/2003, de 28 de noviembre, que aprobó el Reglamento por el que se regulan las obligaciones de facturación.

B) Importe de la ayuda:

La cuantía en concepto de ayuda será equivalente al importe de los daños que se especifiquen en el informe pericial, a que se refiere la letra e) del apartado A) anterior, salvo que el importe de la factura de reparación aportada sea inferior, en cuyo caso la cuantía de la ayuda a conceder será equivalente al importe de la citada factura. En ambos supuestos el importe reclamado no deberá superar el valor venal del vehículo, ya que en ese caso se abonará el mencionado valor venal.

C) Exclusiones. No procederá la concesión de ayuda alguna en los siguientes supuestos:

a) Accidentes acaecidos al ir o al volver de su domicilio al lugar de trabajo, tanto al comienzo como

a la terminación de la jornada laboral, respectivamente; salvo cuando, por razón de servicio, el desplazamiento se realice directamente desde su domicilio a centros de trabajo/tajos móviles o itinerantes y viceversa.

b) Cuando de la documentación aportada se constate que el trabajador estuviera bajo los efectos del alcohol u otras sustancias, o concurriera cualquier otra circunstancia constitutiva de imprudencia temeraria imputable al trabajador.

c) Cuando el trabajador tenga derecho a percibir, por cualquier otro título, el importe de los daños ocasionados en su vehículo.

2. Pérdida de bonificaciones. El trabajador que sufra un siniestro (accidente) con su vehículo en los supuestos de utilización de vehículo particular por razón del servicio, siempre durante la jornada laboral, realizando actividades propias del servicio (exclusivamente funciones propias de su puesto de trabajo) para las que se haya determinado la necesidad del uso de su vehículo particular y que como consecuencia de dicho accidente vea incrementado el importe del seguro obligatorio de su vehículo, por la pérdida de bonificación, la Corporación compensará al trabajador, que en todo caso deberá haber suscrito el seguro obligatorio de vehículos en la forma legalmente prevista, mediante una única indemnización, por importe de la cuantía correspondiente a la pérdida de la referida bonificación en la anualidad en que se haga efectiva dicha pérdida.

Para que proceda la indemnización deberá acreditarse el perjuicio económico, a través de certificado o parte de accidente expedido por la Compañía de Seguros, siempre y cuando esta pérdida económica resulte derivada de forma directa y manifiesta del accidente producido. A tal efecto se deberá acreditar a través de informe del Jefe del Servicio correspondiente la necesidad de la utilización del vehículo particular, además de la documentación exigida en el apartado primero de este artículo, salvo que no solicite indemnización por daños, sino exclusivamente la pérdida de bonificación, en cuyo caso aportará el informe a que se refiere el punto 1.A) c) de este artículo.

Artículo 58º: Ayuda por gastos derivados de permisos para conducir.

1.- Aquellos Conductores de Vehículos Especiales Maquinistas que en el ejercicio de sus funciones hayan perdido la correspondiente autorización administrativa para conducir de la que sean titulares, tendrán derecho a que los gastos derivados de la realización de cursos de sensibilización y reeducación vial sean reintegrados por la Corporación, previa solicitud dirigida a la Dirección Insular de Recursos Humanos, cuando:

- La pérdida no derive de una causa que sea imputable directamente al trabajador.

- La autorización administrativa para conducir sea un requisito de la categoría profesional.

- El procedimiento reglamentariamente establecido para la recuperación de los puntos por el Ministerio del Interior requiera la realización de cursos de sensibilización y reeducación vial.

- Se justifiquen los gastos derivados de los cursos recibidos.

2.- Los trabajadores con categoría profesional de conductor o Conductor de Vehículos Especiales Maquinistas, tendrán derecho a una ayuda equivalente al 50% de los gastos derivados de la renovación del permiso para conducir por finalización del plazo de vigencia, derivados del abono de la correspondiente tasa o precio público y de la obtención del informe de aptitud psicofísica, que debe expedirse por un Centro de Reconocimiento de Conductores autorizado.

Artículo 59º: Pólizas de seguros. Vida y accidentes y responsabilidad civil.

1. El Excmo. Cabildo Insular de Tenerife concertará una póliza de seguro de grupo de vida, a favor del personal afectado por el presente Convenio Colectivo, con un límite de edad de 65 años y conforme a las siguientes cuantías, contingencias y límites:

A) Prestaciones aseguradas y capitales:

a) Fallecimiento por cualquier causa: 36.061 euros.

b) Complementaria en supuesto de fallecimiento por accidente: 20.236 euros.

c) Incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez: 36.061 euros.

B) Fallecimiento por accidente. Se excluyen:

- Los siniestros provocados intencionadamente por el asegurado.

- Los siniestros causados por el propio asegurado, ya sea en un acto de autolesión o a través de una tercera persona, así como la derivada de un acto suicida del asegurado.

- Las consecuencias de un acto de imprudencia temeraria o negligencia grave del asegurado declarado así judicialmente, así como derivadas de la participación del asegurado en un acto delictivo en calidad de autor, coautor o encubridor, así como las que puedan derivarse con ocasión de su detención, o la participación en duelo.

- La práctica como profesional de cualquier deporte.

- Los ocurridos como consecuencia de guerra civil o internacional, motines o tumultos populares, rebeliones, ley marcial o cuarentena y su proclamación.

- Las consecuencias de la reacción o radiación nuclear o contaminación radioactiva.

- Los ocurridos como consecuencia de temblor de tierra, erupción volcánica, inundación y otros fenómenos sísmicos o meteorológicos de carácter extraordinario.

- Los accidentes sufridos en estado de embriaguez o drogadicción (en este caso, cuando no esté prescrita médicamente) y siempre que el juez dictamine la existencia de alcoholismo y/o toxicomanía.

C) Incapacidad permanente. Se excluyen:

- Los siniestros causados por el propio asegurado, ya sea en un acto de autolesión o a través de una tercera persona, así como la derivada de un acto suicida del asegurado.

- Las consecuencias de guerras u operaciones de carácter similar.

- Las consecuencias de la reacción o radiación nuclear o contaminación radioactiva.

- Como consecuencia de accidente causado por la conducción del asegurado bajos los efectos del alcohol o estupefacientes.

- Las consecuencias de un acto o imprudencia temeraria o negligencia grave del asegurado, declarado así judicialmente o derivadas de la participación del mismo en un acto delictivo en calidad de autor, coautor o encubridor, así como los que puedan derivarse con ocasión de su detención. También queda excluida la incapacidad derivada de la participación en duelo.

2. La Corporación suscribirá un contrato de seguro de responsabilidad civil para el personal afectado por este Convenio Colectivo, que cubra el pago de indemnizaciones de las que pueda resultar civilmente responsable el asegurado en el desempeño de las funciones propias de su puesto de trabajo, así como las fianzas que puedan ser reclamadas, de acuerdo con los siguientes límites:

a) Por siniestro: 3.000.000 euros.

b) Por anualidad de seguro: 6.000.000 euros.

c) Por víctima: 300.000 euros.

3. En caso de no haberse concertado las pólizas, o cuando la Compañía de Seguros no satisfaga al trabajador el capital garantizado por impago de la prima o por cualquier causa imputable a la Corporación, ésta asumirá el pago de dicho capital con los límites de la póliza y el presente Convenio Colectivo, haciéndolo efectivo en un plazo no superior a tres meses.

Artículo 60º: Plan de pensiones.

El Cabildo Insular de Tenerife destinará anualmente, a financiar aportaciones al Plan de Pensiones de la Corporación, un 0.5% de los mismos conceptos retributivos, por asimilación que para el personal funcionario de la Corporación.

La vigente regulación del Plan de Pensiones, contenida en el Punto Quinto del Acuerdo Plenario de 22 de diciembre de 2000, continuará siendo de aplicación en los términos del referido Acuerdo, con los límites y condiciones que señale con carácter básico para cada ejercicio la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

En caso de que las Leyes de Presupuestos Generales del Estado u otras disposiciones con carácter básico imposibilitaran la dotación de este porcentaje, la diferencia resultante se acumulará anualmente al fondo de productividad.

Artículo 61º: Asistencia letrada.

Si con ocasión de la prestación de servicios profesionales como empleados de este Excmo. Cabildo Insular de Tenerife, se derivan imputaciones de responsabilidad a los mismos, la Corporación, a través de su Servicio de Defensa Jurídica o, en su caso, de los servicios jurídicos contratados al efecto o previstos en la correspondiente póliza de responsabilidad extracontractual, prestará representación y defensa ante los órganos jurisdiccionales de cualquier orden y en cualquier instancia, salvo en los supuestos de dolo, culpa o negligencia grave.

En el supuesto de existencia de conflicto de intereses entre el trabajador afectado y la Corporación en el asunto para el que se solicita la asistencia, no se reconocerá este derecho de asistencia letrada, sin perjuicio de que el Cabildo Insular, reintegre al trabajador los gastos procesales dentro de las tarifas fijadas por los Colegios Profesionales (referidas exclusivamente a honorarios de la defensa y de la representación técnica cuando sean preceptivas) en el supuesto de que en virtud de resolución judicial firme sus pretensiones hubiesen sido estimadas.

Artículo 62º: Anticipos.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir en concepto de anticipo reintegrable el importe de hasta tres mensualidades de sus retribuciones ordinarias ínte-

gras, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, cuya amortización podrá realizarse en un plazo máximo de 24 meses.

Con respecto a aquellos trabajadores que en el momento de solicitar el anticipo se conociera que van a dejar de prestar servicios en el Excmo. Cabildo Insular con anterioridad al plazo general de amortización, la cuantía y/o plazo de amortización estarán sujetos a que su devolución se produzca dentro del período en que se mantenga su prestación de servicios. En este sentido, también se valorará su concesión y plazo de amortización para el supuesto de trabajadores contratados con carácter temporal.

No se tendrá derecho al citado anticipo cuando esté pendiente la amortización de uno anterior, salvo que el número de mensualidades pendientes no sea superior a tres, en cuyo caso la Corporación detraerá del anticipo solicitado el importe pendiente de amortización del anterior, además del descuento en nómina de la primera mensualidad correspondiente al nuevo anticipo.

El trabajador que cese en la prestación de servicios efectivos en esta Corporación por cualquier motivo y tenga pendiente de amortizar cantidad en concepto de anticipo reintegrable, dicha cantidad se le detraerá de cualquier pago a que tuviera derecho. En el caso de que aún quedara cantidad pendiente de amortizar se requerirá al interesado al objeto de que reintegre el importe correspondiente.

Capítulo IX: Formación.

Artículo 63º: Plan de formación.

Cada año se elaborará el Plan de Formación teniendo en cuenta las necesidades formativas detectadas en los Servicios de la Corporación, cuyo principal objetivo es la actualización y mejora permanente de las habilidades y competencias técnicas de los empleados públicos, que posibilite el desempeño de los puestos de trabajo desde una óptica de máxima eficacia, eficiencia y calidad, con el objeto de lograr la mejora continua de los servicios prestados y reforzar la motivación y satisfacción de los empleados públicos, así como la seguridad en el trabajo.

Este Plan será aprobado anualmente por el órgano competente en la materia, previa negociación con las Organizaciones Sindicales, conteniendo entre otros aspectos los siguientes:

- Objetivos y acciones a desarrollar.
- Ámbito de aplicación.
- Colectivos y destinatarios.
- Criterios de selección de los participantes.

- Criterios de seguimiento y evaluación.
- Control de asistencia y evaluación.
- Divulgación.
- Ayudas y/o compensaciones.
- Vinculación con la carrera administrativa.
- Formación externa.

Las necesidades formativas se extraerán del análisis de la información facilitada por los responsables de los Servicios, las organizaciones sindicales, los trabajadores y el resultado de estudios organizacionales realizados por la Corporación, así como de la evaluación de los planes de formación de años anteriores.

El Plan de Formación contemplará todas aquellas acciones necesarias para ejecutar el procedimiento que se establezca, en su caso, para la promoción de los empleados, siendo un instrumento de apoyo diseñado por la Corporación, con las pautas referidas a reserva de plazas, diseño de cursos, etc. que se establezcan en el mismo.

Asimismo, recogerá una relación de criterios a seguir por las Áreas para la toma de decisiones en materia de formación externa.

Artículo 64º: Ámbito de las acciones formativas.

Las acciones formativas estarán dirigidas a todas las Áreas de la Corporación, pudiendo ser genéricas, destinadas a todo el personal, o bien específicas, destinadas a colectivos profesionales específicos.

Artículo 65º: Participación de las organizaciones sindicales en la elaboración y ejecución del plan de formación.

Las organizaciones sindicales participarán en la elaboración y ejecución del Plan, aportando información sobre necesidades formativas y sugerencias que supongan mejoras en la gestión del mismo, así como participando en la divulgación del contenido del Plan. Durante el desarrollo del proceso formativo el Servicio responsable en materia de formación remitirá a dichos representantes la información necesaria para el desarrollo de esta colaboración.

Artículo 66º: Divulgación del plan de formación.

El Servicio responsable en materia de formación velará por la divulgación del Plan y de las convocatorias de las distintas acciones formativas para el general conocimiento por todo el personal, mediante los medios disponibles en la Corporación. Por dichos medios se asegurará la comunicación de dicha información al personal que desarrolle sus puestos de

trabajo en centros de trabajo distintos de las dependencias centrales de la Corporación, debiendo participar en dicha divulgación los representantes sindicales.

Artículo 67º: Criterios de selección de participantes.

Los criterios adoptados para la selección de los destinatarios de las acciones formativas serán los siguientes, y en el orden que se indica:

- La realización de tareas en el desarrollo del puesto de trabajo, cuyo contenido se relacione con el de las acciones formativas.
- El vínculo con la Corporación, teniendo preferencia el personal con una relación jurídica de naturaleza permanente.
- Aquellos específicos que, en su caso, se determinen para cada acción formativa en el Plan de Formación y/o en las correspondientes convocatorias.

Artículo 68º: Control de asistencia.

En el Plan de Formación se recogerá el porcentaje mínimo de asistencia y la metodología de evaluación de las acciones formativas, para la expedición del documento acreditativo de la asistencia y/o aprovechamiento. Igualmente, el Plan establecerá las consecuencias de la inasistencia sin previo aviso del personal convocado.

Artículo 69º: Compensaciones por la asistencia a cursos de formación.

En los supuestos en que los centros de trabajo no se encuentren próximos al lugar de impartición del curso, los Jefes de Servicio facilitarán la dispensa, si fuera necesario, del tiempo que se requiera durante la jornada de trabajo, para garantizar la puntualidad de la asistencia a todo el personal seleccionado para los cursos de formación.

En caso de que sea necesario el desplazamiento desde el centro de trabajo hasta el lugar de impartición del curso, tanto si la acción formativa se desarrolla dentro o fuera de la jornada laboral, procederá el abono del kilometraje que corresponda, siempre que se utilice el vehículo particular.

Los trabajadores que sean convocados a cursos cuyo contenido técnico guarde estrecha relación con las funciones del puesto de trabajo o resulten necesarios para su seguridad, aspectos que se indicarán expresamente en el Plan de Formación y/o en cada convocatoria, y que no puedan ser impartidos dentro de la jornada laboral de los destinatarios, disfrutarán, de conformidad con los criterios que se establezcan en el Plan de Formación, de:

- Una ayuda de manutención por importe de 9,18 euros por día de asistencia, importe que se actualizará en su caso de conformidad con lo dispuesto en las Bases de Ejecución del Presupuesto de esta Corporación.

- En caso de que el horario del curso coincida con día de descanso o vacaciones, como compensación un número de horas de descanso coincidentes con el número de horas que han asistido al mismo.

La ayuda de manutención se percibirá por la asistencia a cada sesión formativa, siempre que se cumplan los criterios mencionados anteriormente.

Dicha percepción se realizará a posteriori, una vez se verifique el mínimo de asistencia establecido. Asimismo la cantidad anterior se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el incremento de las retribuciones del personal de las Administraciones Públicas.

Capítulo X: Prevención de riesgos laborales y satisfacción laboral.

Artículo 70º: Prevención de riesgos laborales.

A efectos de alcanzar y mantener el más alto nivel de protección de la seguridad y la salud de sus empleados públicos, mediante la prevención y minimización de todos los riesgos, el Cabildo Insular de Tenerife en materia preventiva estará obligado a:

a) El cumplimiento de todos los requisitos reglamentarios.

b) La mejora continua de la actuación en prevención de riesgos laborales.

c) El diseño, el desarrollo, la implantación y el mantenimiento eficaz de un Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales, así como a la comunicación y difusión del mismo a todos los niveles de la Organización.

d) El impulso sistemático del Sistema Gestión de la Prevención a través de la participación activa y disciplinada de todos los empleados públicos de todos los niveles jerárquicos de la Corporación.

Por tanto, en todas las actividades desarrolladas en el Cabildo de Tenerife y, especialmente, en los aspectos relativos a los derechos y deberes tanto de la Corporación como de los trabajadores, son de aplicación y de obligado cumplimiento por ambas partes tanto las leyes y disposiciones complementarias en materia de prevención de riesgos laborales vigentes como los distintos acuerdos y directrices emanados del propio Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales de la Corporación Insular, el cual se configura como el marco de referencia fun-

damental para todas las actuaciones que, en materia preventiva, se desarrollen en esta Corporación.

Así, y de acuerdo con los procedimientos operativos de dicho Sistema, el Cabildo Insular de Tenerife deberá:

- Disponer de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, que incluirá la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos de la Corporación, el cual se mantendrá actualizado.

- Disponer de la evaluación de riesgos de todos los centros de trabajo y todos los puestos de trabajo de la Corporación, la cual se revisará periódicamente en función de los distintos controles activos y reactivos que se realicen (inspecciones de seguridad, investigaciones de accidentes, auditorías, etc.).

- Acometer, atendiendo a una planificación basada en un sistema de prioridades, todas aquellas acciones preventivas que deriven de la evaluación de riesgos y sean necesarias para la eliminación, disminución control de dichos riesgos.

- Elaborar los Planes y Memorias Anuales de Prevención.

- Garantizar una adecuada formación e información de todos los empleados en función de los riesgos a los que estén expuestos, a fin de que estén en condiciones de adoptar las medidas más apropiadas para velar por su propia seguridad y la de sus compañeros.

- Garantizar la información, consulta y participación de todos los empleados públicos en materia de prevención de riesgos laborales a través de los órganos de representación que la ley dispone al efecto en esta materia: los Delegados de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud.

- Garantizar una adecuada vigilancia de la salud de todos sus empleados públicos, atendiendo tanto a los riesgos existentes en los distintos puestos de trabajo como las posibles particularidades individuales de los ocupantes de dichos puesto (trabajadores especialmente sensibles, mujeres embarazadas o en estado de lactancia y menores de edad).

- Formar e informar a todos sus empleados para que estén en condiciones de responder de forma adecuada en situaciones de riesgo grave e inminente.

- Garantizar una adecuada y eficaz respuesta ante situaciones de emergencia, tanto mediante la dotación de medios técnicos de protección en los distintos centros de trabajo como mediante la formación y entrenamiento periódico de los empleados.

- Dotar a los empleados de todos los equipos de protección individual necesarios en función de los riesgos a los que puedan estar expuestos y no hayan podido ser controlados mediante otras medidas de protección colectiva, garantizando la periódica reposición de los mismos cuando sufran deterioro o pérdida de la capacidad protectora.

- Asegurar que los equipos de trabajo puestos en manos de los empleados cumplen las disposiciones vigentes en materia de seguridad y salud.

- Establecer los mecanismos necesarios para garantizar una correcta coordinación de actividades desde el punto de vista preventivo con respecto a las contrataciones externas que puedan formalizarse.

Del mismo modo, es obligación de cada empleado público velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos u omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la Corporación.

En particular, los empleados públicos, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de los responsables de la Corporación, deberán en todo caso:

- Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la Corporación, de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta.

- No dejar fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los empleados públicos designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, a la Unidad Orgánica de Prevención de Riesgos Laborales, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los empleados públicos.

- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente, con el fin de proteger la seguridad y la salud de los empleados públicos en el trabajo.

- Cooperar con la Corporación para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los empleados públicos.

El incumplimiento por parte de los empleados públicos de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales a que se refieren los apartados anteriores dará lugar a la exigencia de responsabilidad disciplinaria conforme a la normativa del régimen disciplinario correspondiente.

Artículo 71º: Consulta y participación de los trabajadores.

1. De acuerdo con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), los órganos de representación y participación específicos en materia de seguridad y salud son los Delegados de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud.

2. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Sus competencias y facultades serán las previstas en el artículo 36 de la LPRL. En lo referente a las garantías y sigilo profesional se estará a lo dispuesto en el artículo 37 de la LPRL.

3. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Corporación en materia de prevención de riesgos. Es, por tanto, un órgano deliberante cuya función principal es la de conocer y recibir información, siendo sus competencias y facultades las contempladas en el artículo 39 de la LPRL y cuántas otras se le atribuyan específicamente en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 72º: Vigilancia de la salud.

1. La Corporación garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia no tendrá carácter voluntario en los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la Corporación o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. En la Relación de Puestos de Trabajo de la Corporación se indicarán los casos en los que los trabajadores deban pasar los reconocimientos médicos de forma obligatoria, así como la periodicidad de los mismos.

Se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que sean proporcionales al riesgo y causen las menores molestias posibles al trabajador.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Los resultados serán comunicados a los trabajadores afectados. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse a la Corporación o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador. La Corporación y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados exclusivamente de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

3. Los trabajadores nocturnos y aquellos que trabajen a turnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo, incluyendo unos servicios de protección y prevención apropiados, y equivalentes a los de los restantes trabajadores de la Corporación. Se deberá garantizar que los trabajadores nocturnos dispongan previamente de una evaluación gratuita de su salud y posteriormente a intervalos regulares en los términos que se establezca en la normativa específica en la materia.

Artículo 73º: Protección de la maternidad.

1. La evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la Corporación adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos de la Entidad concertada y el Servicio de Prevención de la Corporación, con el informe del médico del Servicio Público de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La Corporación deberá determinar, previa consulta con el Comité de Empresa, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas anteriores, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1 d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y artículo 33º del presente Convenio Colectivo, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los puntos 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y así lo certifiquen los Servicios Médicos de la Entidad concertada y el Servicio de Prevención de la Corporación, con el informe del médico del Servicio Público de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses.

Artículo 74º: Equipos de protección individual.

1. La Corporación estará obligada a la entrega de los equipos de protección personal requeridos para cada actividad. Se fomentará por la Corporación la participación del Comité de Seguridad y Salud en los procedimientos de contratación para la adquisición de los equipos de protección individual.

2. Los trabajadores que reciban equipos de protección individual estarán obligados a utilizarlos, conservarlos y almacenarlos correctamente e informar de inmediato a su superior jerárquico directo de cualquier defecto, anomalía o daño apreciado que, a su juicio, pueda entrañar una pérdida de eficacia protectora.

3. A la terminación de la relación laboral con la Corporación, los trabajadores están obligados a devolver los equipos de protección individual que les hayan sido entregados; procediéndose, en caso contrario, a la correspondiente deducción, en cualquier liquidación de haberes a que tuviera derecho, y ello por el coste que proceda según informe del correspondiente Servicio, y todo ello al margen de la sanción disciplinaria que, en su caso, proceda conforme a lo previsto en el capítulo XI del presente Convenio Colectivo.

Artículo 75º: Prevención y actuaciones frente al acoso laboral y la violencia en el trabajo.

Con el objetivo de desarrollar una política que impulse el entorno laboral en el que todos los empleados tienen derecho al respeto, a la debida consideración de su dignidad personal y profesional y a la salvaguarda de la integridad física, y dada la singularidad del origen de los riesgos incluidos en este artículo, las partes firmantes del presente Acuerdo asumen el compromiso de velar por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, poniendo en práctica planes de protección para sus empleados, estableciendo, de forma negociada, instrumentos para prevenir las conductas y/o prácticas de acoso moral o psicológico, acoso sexual y agresión física.

En este sentido, se desarrollarán las siguientes actuaciones específicas:

1. De prevención: implementación de acciones de formación, educación, capacitación, asesoramiento y ayuda a los distintos colectivos de empleados y en especial a los titulares de los puestos de trabajo con responsabilidades sobre los equipos de personas.

2. De actuación: proporcionar los procedimientos correctores, mediadores y sancionadores adecuados, involucrando en su ejecución y control a las diferentes estructuras jerárquicas de la organización. Dichos procedimientos que garantizarán la imparcialidad e independencia de las actuaciones, podrán incluir la resolución extraoficial de los conflictos que se planteen (arbitraje, conciliatorio, ...). Se desarrollarán protocolos específicos de los mencionados procedimientos que se pondrán en conocimiento de la representación de los trabajadores.

3. Establecimiento de los mecanismos precisos que salvaguarden el derecho a la intimidad y confidencialidad.

Artículo 76º: Diagnóstico periódico de la satisfacción laboral.

Dado que la satisfacción laboral es un elemento esencial para cumplir con los principios de eficacia y eficiencia que debe presidir la prestación del servicio público se diseñará e implementará, de forma negociada con las Organizaciones Sindicales, un conjunto de medidas y actuaciones estructurales que garanticen una evolución positiva de la satisfacción laboral, asegurando unas condiciones adecuadas del desempeño de los puestos de trabajo, y en consecuencia, de la productividad, es decir, de un incremento progresivo y sostenido de la cantidad y calidad de los servicios públicos. Para ello se definirán, articularán y aplicarán, entre otras actuaciones, las siguientes:

1. Evaluaciones periódicas del nivel de satisfacción laboral, que se realizarán con carácter general cada cuatro años, sin perjuicio de que por razones organizativas se estime conveniente adelantarlas.

2. Como consecuencia del análisis y de los resultados y conclusiones se llevará a cabo las actuaciones correspondientes, tendentes a garantizar las óptimas condiciones del desempeño de los puestos de trabajo.

Capítulo XI: Régimen disciplinario.

Artículo 77º: Régimen Disciplinario.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Corporación, a través del órgano competente en cada caso, como consecuencia de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en el artículo siguiente.

La relación y graduación de las faltas del artículo 80º de este Convenio es meramente enunciativa. La Corporación procederá a la valoración de las faltas y de las correspondientes sanciones, teniendo en cuenta todos los elementos objetivos y subjetivos que permitan valorar la entidad del resultado lesivo y apreciar la existencia de circunstancias agravantes o atenuantes, todo ello sin perjuicio de su revisión en vía judicial.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso o multa de haber.

Artículo 78º: Responsabilidad disciplinaria.

El personal laboral queda sujeto al régimen disciplinario establecido en el presente Convenio Colectivo, en el título VII la Ley 7/2007, de 12 de abril, que aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público y en las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo del citado Estatuto.

El régimen disciplinario, en lo no previsto en las normas anteriores, se regirá por la legislación laboral.

Los trabajadores/as que indujeran a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.

Igualmente, incurrirán en responsabilidad los trabajadores/as que encubrieran las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.

Artículo 79º: Ejercicio de la potestad disciplinaria.

El Cabildo Insular de Tenerife corregirá disciplinariamente las infracciones del personal laboral cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

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

a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones.

b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.

c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.

d) Principio de culpabilidad.

e) Principio de presunción de inocencia.

Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a esta Corporación.

Artículo 80º: Faltas y sanciones.

1) Faltas:

A) Serán consideradas faltas leves las siguientes:

- A.1. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

- A.2. No entregar los partes médicos de baja, confirmación o alta por enfermedad o accidente, en el

plazo máximo de cinco días a partir de la fecha de los mismos.

- A.3. El descuido en el cumplimiento de sus tareas.

- A.4. Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada.

- A.5. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes.

- A.6. El descuido en la conservación y uso de los locales, materiales, equipos de trabajo, ropa de trabajo, uniformes, equipos de protección individual y documentos, por causa imputable al trabajador.

Lo anterior implicará la correspondiente deducción, en cualquier liquidación de haberes a que tuviera derecho, y ello por el coste que proceda según informe del correspondiente Servicio, y todo ello al margen de la sanción disciplinaria que, en su caso, proceda conforme a lo previsto en este capítulo.

- A.7. La no utilización de la ropa de trabajo o uniforme establecidos al efecto.

- A.8. La incorrección con el público, compañeros de trabajo y miembros de la Corporación en el ámbito laboral.

B) Serán consideradas faltas graves las siguientes:

- B.1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los compañeros, a la Corporación y a los representantes de ésta.

- B.2. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

- B.3. La desconsideración con el público en el ejercicio de sus funciones.

- B.4. El incumplimiento de las normas y medidas de prevención y seguridad y salud establecidas, cuando del mismo pueda derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador, de otros trabajadores o de terceros.

- B.5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante dos días al mes.

- B.6. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez.

- B.7. El abandono del centro de trabajo o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad del cen-

tro o causa de daño o accidente a sus compañeros de trabajo.

- B.8. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo; y en concreto simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.

- B.9. La simulación de enfermedad o accidente.

- B.10. La negligencia imputable al trabajador que pueda causar pérdida o graves daños en la conservación de los locales, materiales, equipos de trabajo, ropa de trabajo, uniformes, equipos de protección individual y documentos.

- B.11. No guardar el debido sigilo respecto de los asuntos que se conozcan por razón del trabajo, cuando causen perjuicio con carácter general a la Corporación o se utilicen en provecho propio.

- B.12. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de cuatro meses, cuando hayan mediado sanciones o advertencias escritas.

- B.13. El abuso de autoridad por parte de los superiores en el desempeño de sus funciones.

- B.14. La realización de trabajos particulares durante la jornada laboral en el centro de trabajo o el uso para fines propios de locales, materiales o enseres de la Corporación, sin autorización expresa para ello.

- B.15. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

- B.16. La embriaguez y/o toxicomanía ocasional en horario de trabajo.

- B.17. Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.

- B.18. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

- B.19. La negativa injustificada a la realización de pruebas físicas, o de otra naturaleza, necesarias para el desempeño de sus funciones.

- B.20. La alteración deliberada de los resultados en las pruebas establecidas como necesarias para el desempeño de sus funciones.

C) Serán consideradas faltas muy graves, además de las contenidas en el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las siguientes:

- C.1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta dolosa que causen perjuicio grave.

- C.2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

- C.3. El falseamiento malicioso y voluntario de datos o información de la Corporación.

- C.4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de tres o más días al mes.

- C.5. Las faltas reiteradas de puntualidad sin causa justificada durante diez días o más al mes, o durante veinte días al trimestre.

- C.6. La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de cuatro meses, siempre que la falta anterior haya sido sancionada.

- C.7. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidad cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.

- C.8. Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, sexo, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, el acoso moral, sexual y por razón de sexo, y el acoso laboral.

- C.9. Las ofensas verbales o físicas, así como los malos tratos de palabra u obra a cualquier trabajador, a los miembros de la Corporación, a sus representantes, así como a los ciudadanos en general, dentro de la jornada de trabajo.

- C.10. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la Corporación o a cualquier persona, dentro de los centros de trabajo o fuera de ellos durante la prestación de sus servicios.

- C.11. La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

- C.12. La embriaguez o toxicomanía habitual en el trabajo.

- C.13. El abandono del centro o puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo siempre que dicho abandono fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad del centro o causa de

daño o accidente a sus compañeros de trabajo. Asimismo no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.

- C.14. La obstaculización en el ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.

- C.15. Los actos limitativos de la libre expresión del pensamiento, de las ideas y de las opiniones.

- C.16. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

- C.17. El cobro directo, en beneficio propio, por la prestación de alguno de los servicios inherentes a su puesto de trabajo o a la actividad propia de la Corporación, así como la prestación gratuita cuando esté sometida a canon o tasa y la que se preste con medios de la Corporación de uno de estos servicios para sí o para terceros.

- C.18. El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.

- C.19. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

- C.20. La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.

- C.21. La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.

- C.22. El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

- C.23. La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.

- C.24. La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.

- C.25. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

- C.26. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

- C.27. La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.

- C.28. También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma.

2) Sanciones. Las sanciones que se podrán imponer serán las siguientes:

- Apercibimiento.

- Suspensión de empleo y sueldo de un día hasta seis años.

- Despido disciplinario, sólo por la comisión de faltas muy graves.

- Demérito que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.

- Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.

- Cualquier otra que se establezca por ley.

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

Artículo 81º: Procedimiento disciplinario.

Transitoriamente y mientras no se desarrolle reglamentariamente el procedimiento disciplinario previsto en el Estatuto Básico del Empleado Público para el personal laboral, se atenderá al siguiente procedimiento:

Las sanciones por faltas leves no requerirán la incoación de expediente disciplinario, procediendo, con carácter previo, trámite de alegaciones en garantía del trabajador afectado.

Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación de expediente disciplinario con designación de Instructor, cuya iniciación se comunicará al Comité de Empresa y al trabajador. El trabajador tendrá obligatoriamente derecho a audiencia en el mismo y podrá acudir acompañado de letrado o Representante de los trabajadores, quien se limitará a asistir no pudiendo intervenir en la declaración efectuada por el citado trabajador, todo ello sin perjuicio de sus facultades de asesoramiento previo o posterior a dicho trámite de audiencia.

De las imputaciones que consten en el expediente y de las sanciones que correspondan, según lo establecido en el presente Convenio Colectivo, se dará traslado, de conformidad con lo previsto en el artículo 10.3.3º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, al representante sindical, siempre que su afiliación ha-

ya sido expresamente puesta en conocimiento durante la tramitación del expediente o con anterioridad. En todo caso se dará traslado antes de la resolución del expediente al Comité de Empresa.

Artículo 82º: Prescripción de faltas y sanciones.

Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.

A tal efecto, los Jefes de Servicio o Responsables de Unidad deberán remitir de forma inmediata al Servicio de Relaciones Laborales las incidencias de Régimen Disciplinario del personal a su cargo. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas, interrumpiéndose el cómputo del plazo de prescripción desde el momento de la incoación del expediente disciplinario y en tanto se sustancia el mismo. Sólo en el caso de que el expediente disciplinario se paralice por causa imputable a la Corporación, no existiendo actividad en el mismo en un período de 6 meses o más, se producirá la caducidad del expediente. No se producirá la caducidad del expediente cuando la paralización sea imputable directamente o indirectamente al trabajador.

El plazo de prescripción de las sanciones comenzará a contarse desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Artículo 83º: Inscripción y cancelación de faltas y sanciones.

Las faltas y sanciones, así como sus cancelaciones, se incluirán en su expediente personal. En tanto se regule en el desarrollo reglamentario de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del estatuto Básico del Empleado Público, las cancelaciones se producirán de la siguiente forma: a) las faltas leves, al año del cumplimiento de la sanción; b) las faltas graves, a los tres años del cumplimiento de la sanción; c) las faltas muy graves, a los seis años del cumplimiento de la sanción.

Artículo 84º: Protección del Trabajador.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través del Comité de Empresa de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

La Corporación, a través del órgano directivo a que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna investigación y se instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Si con ocasión del servicio profesional como personal de la Corporación, se derivasen imputaciones de responsabilidad a los mismos, la Corporación, a través de su Servicio de Defensa Jurídica, prestará asistencia letrada al personal afectado que expresamente lo solicite en todas las instancias que fuese necesario, salvo en los supuestos de culpa o negligencia graves manifiestas o existencia de conflicto de intereses entre el trabajador afectado y la Corporación en el asunto para el que se solicita la asistencia letrada.

Artículo 85º: Régimen disciplinario y plan de atención a las drogodependencias.

Ante falta/as derivadas de acciones u omisiones relacionadas con problemas de drogodependencia, la Corporación podrá en atención a la trascendencia de la falta en cuestión, no incoar, en su caso, el correspondiente expediente disciplinario cuando el trabajador voluntariamente se acoja al programa de Atención a la Drogodependencia aprobado por la Corporación y las Organizaciones Sindicales. En dicho supuesto se interrumpirán los plazos de prescripción de la falta o faltas cometidas.

En el supuesto de que se haya procedido a la incoación del expediente disciplinario, y durante el trámite de audiencia o con anterioridad al mismo el trabajador inculcado solicitara acogerse al Programa de Atención a la Drogodependencia, podrá valorarse que quede en suspenso la tramitación del referido expediente, en tanto inicie efectivamente el tratamiento que en aplicación del mismo se la haya aconsejado. Quedando en suspenso, asimismo, el plazo de caducidad del referido expediente, e interrumpido el plazo de prescripción establecido a efectos de la imposición de sanciones.

En los casos anteriores, de abandonarse el tratamiento anteriormente referido, comenzará nuevamente a computar los plazos de prescripción y caducidad interrumpidos.

Este beneficio no podrá ser objeto de aplicación ante nuevas falta o faltas cuando impliquen la aplicación de las mismas o similares medidas en ejecución del Programa.

Capítulo XII: Derechos sindicales.

Artículo 86º: Asambleas de trabajadores.

En los términos previstos en los artículos 77 y siguientes de la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores, los representantes legales o los trabajadores, en número no inferior al 33% de la plantilla, podrán convocar asambleas previa comunicación con 48 horas de antelación como mínimo en el registro del Servicio de Relaciones Laborales, estableciéndose previamente los servicios mínimos donde se requieran.

El lugar de reunión podrá ser el centro de trabajo o el lugar que se autorice al efecto, y el comienzo de éstas dos horas antes de la finalización de la jornada, con carácter general, salvo en los meses de julio, agosto y septiembre en que comenzarán una hora antes de la finalización de la jornada.

Se procurará facilitar el uso de medios de transporte, en atención a la naturaleza, circunstancias y lugar de las asambleas, garantizándose previamente la debida prestación del servicio público.

Artículo 87º: Competencias del comité de empresa.

Conforme a lo previsto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Comité de Empresa tendrá, como órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores, las siguientes competencias:

1. Recibir información sobre la situación del personal laboral afectado por el presente Convenio Colectivo, con la misma periodicidad de los Plenos o a solicitud expresa.

2. Recibir información sobre la celebración de nuevos contratos de trabajo, con indicación de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

3. Recibir información al menos anualmente, relativa a la aplicación en la Corporación del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

4. Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la notificación de las prorrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

5. Emitir informe, con carácter previo, en el plazo máximo de 15 días contados a partir del siguiente al de la recepción de su petición, sin perjuicio de que por ambas partes se acuerde un plazo distinto, sobre las siguientes cuestiones:

- Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

- Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

- Planes de formación profesional de la Corporación.

- Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

- Estudio de tiempos, sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

6. Emitir informe, en el plazo máximo de 15 días contados a partir del siguiente al de la recepción de su petición, salvo acuerdo en contrario, cuando la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

7. Ser informado de todas las sanciones impuestas, debiendo ser con carácter previo, en los supuestos de faltas graves y muy graves.

8. Conocer periódicamente las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

9. Conocer los modelos de contrato de trabajo que se utilicen, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

10. Tener acceso a los documentos de cotización a la Seguridad Social y a los Presupuestos de la Corporación.

11. Designar a los miembros que han de representar al Comité de Empresa en aquellas comisiones que se constituyan.

12. La negociación colectiva, tanto de convenio como de revisión salarial, en la que el Comité de Empresa ostentará la representación de los trabajadores en la comisión negociadora.

13. Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Corporación y los organismos y tribunales competentes.

14. Ejercer una labor de vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Corporación, con las particularidades previstas al respecto por el artículo 19 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

15. Ejercer una labor de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

16. Colaborar con la Corporación para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

17. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

18. Colaborar con la Corporación en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

19. Las previstas específicamente en otros artículos del presente Convenio Colectivo.

Artículo 88º: Garantías para el ejercicio de la actividad y funciones de representación.

De conformidad con lo previsto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) se establece lo siguiente:

1. Regulación de las Secciones Sindicales en el ámbito de los empleados públicos del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife:

A) Las Organizaciones Sindicales en cuanto a la constitución de Secciones Sindicales, podrán optar, voluntariamente por:

a) Constituir Secciones Sindicales diferenciadas por colectivos de funcionarios, laborales o circunscritas al ámbito de la representación unitaria que proceda.

b) Constituir Secciones Sindicales únicas en el ámbito del personal al servicio directo del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife que representen a la totalidad de los empleados públicos (funcionarios y laborales conjuntamente).

B) El número de representantes sindicales será:

a) Para el supuesto A a) anterior, se estará a lo dispuesto en el artículo 10 de la LOLS.

b) Para el supuesto A b) anterior, y siempre que hayan concurrido a los procesos electorales sindicales de ambos colectivos se mejora el número de representantes sobre la regulación legal, siendo éste como a continuación se indica:

- De 100 a 500 1
- De 501 a 750 2
- De 751 a 1500 3
- De 1501 en adelante 4

• Las Secciones Sindicales de aquellos Sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos estarán representados por un solo delegado sindical.

c) A efectos de cómputo del número de empleados públicos se estará a lo dispuesto en el artículo 72 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

C) Crédito de horas sindicales;

a) El crédito de horas sindicales de los Delegados Sindicales constituidos de conformidad con el punto A a) anterior será el previsto en la normativa aplicable, según ámbito de representatividad (art. 68 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público).

b) El crédito de horas sindicales de los Delegados Sindicales de Secciones Sindicales únicas para toda la Corporación [punto A b) anterior] será, mejorando lo establecido en la normativa aplicable, de 200 horas trimestrales.

La utilización del crédito de horario sindical, salvo el supuesto previsto en el párrafo siguiente, deberá comunicarse por escrito en el Registro del Servicio de Relaciones Laborales y Retribuciones, cumplimentándose el modelo normalizado existente, con dos días de antelación y antes de las 12:00 horas, en caso de que se presten servicios en centros de atención directa al público (oficinas de información y registro), y el día anterior y antes de las 12:00 horas en el resto de los supuestos.

En el caso de convocatorias urgentes realizadas por la propia Corporación, cuando sea materialmente imposible comunicar por escrito la utilización del crédito de horario sindical con la antelación mínima expuesta en el párrafo anterior, el representante de los trabajadores que vaya a utilizar dicho crédito de horario sindical deberá contactar telefónicamente, con carácter urgente y a la mayor brevedad posible, con el Servicio Administrativo de Relaciones Laborales o con su responsable, para comunicarle dicha contingencia y así salvaguardar el correcto funcionamiento del Servicio, sin perjuicio de que posteriormente se tramite por escrito la correspondiente notificación haciendo constar que es a convocatoria de la Corporación.

2. Los miembros del Comité de Empresa elegidos de conformidad con las disposiciones legales de aplicación, tendrán las garantías, incluido el crédito horario, previstas en el artículo 68 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

3. No se computan dentro del máximo legal de horas previsto para las representaciones unitarias, ni del máximo pactado en el presente Convenio Colectivo para los Delegados Sindicales, las horas utilizadas en reuniones de los siguientes órganos: Comité de Seguridad y Salud, Mesas de Negociación, Comisiones Técnicas, Comisiones de Productividad, Co-

misiones de Control del Plan y Fondo de Pensiones y reuniones preparatorias de las mismas cuya duración no podrá exceder de la duración de aquéllas; tampoco computan las horas utilizadas en Comisiones Paritarias de Seguimiento e Interpretación del Acuerdo Marco y del presente Convenio Colectivo.

Estas horas de crédito de horario sindical no computables también deben ser comunicadas.

Asimismo se consideran no computables dentro del crédito horario sindical las reuniones efectuadas a convocatoria de la Corporación cuando el representante que asista a las mismas tenga en el día que se celebre un turno distinto al del horario de la reunión.

4. Regulación de los criterios de acumulación del crédito de horas y disfrute del mismo.

a) Los Delegados Sindicales pertenecientes a una misma Organización Sindical podrán acumular entre sí o con miembros de las representaciones unitarias, para cada año natural, trimestres o semestre natural el crédito horario sindical, sin rebasar el máximo total correspondiente al período elegido de cada uno de los representantes, según su condición legal.

b) A los efectos de la acumulación a que se refiere el apartado anterior, dentro del mes anterior al trimestre o, semestre o año natural elegido, se procederá por el representante de la Organización Sindical a comunicar a la Corporación, en el Registro del Servicio de Relaciones Laborales, la acumulación y reparto del crédito horario. A tal efecto deberá constar la autorización de los representantes cedentes o cesionarios.

c) Para la designación del trabajador o trabajadores que hayan de ejercer el derecho de uso del crédito horario y el ejercicio individual del mismo deberá tenerse en cuenta la organización y necesidades en orden a la adecuada prestación del servicio público, de forma que se reparta proporcionalmente entre los diferentes Servicios de la Corporación, en función del número de empleados públicos adscritos a cada uno. A tal efecto no podrá rebasarse el 33% de los puestos de un mismo Servicio o afectar en aquellos puestos que impliquen atención directa al público, impidiendo la prestación del mismo, procediéndose por la Corporación, en caso de requerir la Organización Sindical la utilización de crédito horario por empleados públicos en tales situaciones, a su traslado temporal a otro puesto de trabajo.

d) Los cesionarios de las horas sindicales resultantes de la acumulación comunicada harán uso de las mismas, previa comunicación por escrito de fecha y horas de su disfrute en el Registro del Servicio de Relaciones Laborales de la Corporación, con una antelación mínima de 48 horas para los Centros Asistenciales o de atención directa al público (Oficinas

de Información y Registro) y de 24 horas en el resto de los supuestos.

e) Una vez cedidas las horas, éstas serán de uso individual exclusivo del cesionario en el período acumulado, procediendo, en caso de sustitución del Delegado Sindical o representante de los trabajadores, para el nuevo representante solo el disfrute de aquellas horas que asignadas individualmente no hayan sido utilizadas por el sustituido en el período de referencia.

f) Para el supuesto de utilización individual del crédito horario sindical, sin acumulación, se procederá en cuanto a la utilización, sustitución y procedimiento en idénticos términos que lo previsto para el supuesto de acumulaciones.

5. Regulación de los medios materiales para el funcionamiento de los órganos unitarios de representación y de las Organizaciones Sindicales:

Por la Corporación se facilitará, de conformidad con los medios disponibles y siempre que las características lo permitan, a las Representaciones Unitarias y Secciones Sindicales el uso de un local adecuado para ejercer su actividad representativa, así como de mobiliario y material de oficina, previa petición acorde a las necesidades reales, que se tramitará por medio del Servicio Administrativo de Planificación y Coordinación de los Servicios.

6. Los miembros del Comité de Empresa, y los delegados sindicales que sean designados como Delegados de Prevención, tendrán como garantía la apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por falta graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o la Sección Sindical correspondiente, así como las restantes garantías previstas en el artículo 68 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 89º: Cuota sindical.

La Corporación descontará de su nómina mensual a los trabajadores afiliados que lo soliciten por escrito, la cuota que cada año fije el sindicato y la ingresará en la cuenta corriente del sindicato al que pertenezca el trabajador.

Disposición adicional primera.

Para aquellos supuestos en que preceptivamente se requiera negociación, y considerando que la negociación no implica necesariamente acuerdo, las referencias contempladas en el presente Convenio Colectivo relativas a la previa negociación con la representación de los trabajadores, se entenderán en el sentido de que ambas partes manifiestan, partiendo de la buena fe, su mejor voluntad en el intento de alcanzar acuerdo en las materias de que se trate, y

ello antes de adoptarse por la Corporación la decisión correspondiente.

Disposición adicional segunda.

A los efectos previstos en el presente Convenio Colectivo no se entenderán como servicios efectivos los períodos de excedencia, permiso no retribuido, suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias y privación de libertad mientras no exista sentencia condenatoria, períodos de suspensión del contrato por incapacidad permanente con reserva de puesto y otros supuestos de inactividad de análoga naturaleza.

Disposición adicional tercera.

El personal laboral fijo al servicio directo de la Corporación que haya sido o sea objeto de integración en un Organismo Autónomo dependiente del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife conserva el derecho a participar en los procedimientos de concurso de traslado para la provisión de puestos vacantes de la plantilla y Relación de Puestos de trabajo de la Corporación, y ello en los términos previstos en el presente Convenio.

Disposición adicional cuarta.

Teniendo en cuenta que el régimen retributivo previsto en el presente Convenio Colectivo, se configura por homologación al del establecido para los funcionarios de la Corporación, las dudas que, en su caso, pudieran surgir respecto de la aplicación del nuevo sistema retributivo regulado en el presente Convenio Colectivo, se resolverán e interpretarán en iguales términos que los establecidos para los funcionarios de este Excmo. Cabildo Insular.

Disposición adicional quinta.

Todos los conceptos retributivos del personal laboral serán objeto de cotización a la seguridad social, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 109 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás normas de desarrollo, y sólo estarán exentos de cotización los conceptos indemnizatorios establecidos en el apartado 2 del referido artículo 109.

En consecuencia, cotiza a la Seguridad Social los siguientes conceptos retributivos: sueldo, trienios, pagas extraordinarias, complemento de destino, complemento específico, complemento de condiciones de trabajo, complemento retributivo de productividad variable, horas extraordinarias, la indemnización por residencia los complementos funcionales y complementos variables y personales, todo ello atendiendo

a las bases mínimas y máximas de cada grupo que se establezcan anualmente en la Ley General de Presupuesto y normativa de desarrollo.

Disposición adicional sexta.

A los trabajadores de la categoría profesional de Jefe de Servicio procedentes del extinto Organismo Autónomo HECIT, integrados en la plantilla del personal al servicio directo de la Corporación y que ejercen sus funciones de conformidad con la disposición transitoria cuarta del Reglamento Orgánico de este Excmo. Cabildo Insular de Tenerife, les será de aplicación el presente Convenio Colectivo, si bien sus retribuciones fijas y variables se establecerán de conformidad con las condiciones y cuantías previstas para cada año para los Jefes de Servicio funcionarios de esta Corporación, previa la adaptación de la estructura salarial que, en su caso, proceda, y todo ello sin perjuicio de los complementos personales que, en su caso, asimismo procedan en los términos previstos en este Convenio Colectivo.

Disposición adicional séptima.

El personal de Agricultura que, en el ejercicio de las funciones correspondientes al puesto, vea prolongada su jornada ordinaria de trabajo con ocasión de la impartición de aquellas actividades formativas a agricultores incluidas en el Programa de Actividades de Formación Agraria que se apruebe a propuesta del Servicio correspondiente, devengará en concepto de prolongación de jornada y para cada tipo de actividad formativa, las cuantías que se establezcan por Acuerdo del órgano competente, y de conformidad con el régimen aplicable a los funcionarios de la Corporación.

Disposición adicional octava.

En los pliegos de condiciones de la póliza sanitaria a que hace referencia el artículo 52º del presente Convenio Colectivo, se podrá contemplar un incremento de los límites por servicios odontológicos, ortopédicos y monturas-lentes, para los supuestos de más de tres beneficiarios por titular.

Disposición adicional novena.

A los efectos prevenidos en el presente Convenio Colectivo, hay que entender que los cambios en las denominaciones de las categorías recogidas en el cuadro que seguidamente se detalla, no han supuesto una variación en el contenido funcional de las mismas, por tanto, suponen únicamente la adecuación de la denominación al contenido material de funciones asignadas, por lo que no pueden generar ningún derecho de carácter económico.

Cambios de denominación y unificación de categorías profesionales:

NUEVA DENOMINACIÓN.	DENOMINACIÓN ANTERIOR.
Grupo C (3)	Grupo C (3)
• Encargado.	• Encargado de mantenimiento.
• Gestor Ambiental.	• Técnico Especialista.
Grupo D (4)	Grupo D (4)
• Jefe de Grupo.	• Jefe de Grupo Conductor.
• Electromecánico.	• Oficial Mecánico Conductor.
	• Oficial Electricista Conductor.
• Conductor Vehículos Especiales Maquinista.	• Oficial Oficinas Conductor Vehículos Especiales.
	• Oficial Maquinista Conductor.
• Oficial Mantenimiento	• Oficial Oficinas Varios Adscrito a la finca El Helecho
	• Oficial Oficinas Varios Adscrito al Parque y Talleres de Carreteras
	• Ayudante Oficinas Varios Adscrito a Conservación Ordinaria/Parque y Talleres de Carreteras
• Oficial Oficinas Varios	• Oficial Patrimonio
	• Oficial Almacén
	• Ayudante Oficinas Varios Adscrito a Conservación Ordinaria/Zona Norte
	• Ayudante Oficinas Varios Adscrito al S. T. Agricultura y Desarrollo Rural.
	• Ayudante Oficinas Varios Adscrito al Servicio Técnico Forestal /Gestión Territorial Centro
• Aforador	• Oficial Aforador
• Cerrajero	• Oficial Cerrajero
• Albañil	• Oficial Albañil
• Oficial de Fauna	• Ayudante de Establecimientos Cinegéticos
• Jefe de Grupo (Jefe de Equipo) (a extinguir)	• Jefe de Grupo (a extinguir)
Grupo E (5)	Grupo E (5)
• Operario Ambiental	Operario
• Peón Conservación	Peón
• Peón Agrícola	Operario Oficinas Varios
• Analista de Laboratorio	- Auxiliar Analista

Disposición transitoria primera.

En relación con lo dispuesto en el artículo 30.1.o) de este Convenio Colectivo, se establece que los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo hayan completado o superado el tiempo de servicios requerido, podrán disfrutar del citado permiso hasta el 31 de diciembre de 2008.

Disposición transitoria segunda.

En relación con lo previsto en el artículo 36º de este Convenio Colectivo, se establece que los trabajadores transferidos a esta Corporación desde la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias, en virtud de los Decretos 183/2002 y 190/2002, y homologados e integrados en este Excmo. Cabildo Insular conforme al acuerdo plenario de 26 de diciembre de 2003, que accedan a la jubilación voluntaria anticipada a los 64 años durante el año 2007, tendrán derecho a una gratificación por importe de tres mensualidades.

Disposición transitoria tercera.

En tanto se tramita y adjudica la póliza sanitaria a que se refiere el artículo 52º del presente Convenio Colectivo, seguirá siendo de aplicación en todos sus términos, condiciones y requisitos el artículo 36 del anterior Convenio Colectivo del Personal Laboral al Servicio Directo de esta Corporación, aprobado en sesión ordinaria del Pleno del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife celebrada el día 28 de junio de 2002, con límites establecidos en dicha regulación.

Disposición transitoria cuarta.

Habida cuenta la existencia de las distintas condiciones aplicables al personal funcionario y laboral al servicio de esta Corporación en relación con las prestaciones odontológicas para implantes, y considerando los criterios de homologación de condiciones entre ambos colectivos que han imperado en la negociación del presente Convenio Colectivo; se establece que el personal laboral al servicio directo de esta Corporación en servicio activo que haya solicitado, a partir del 1 de enero de 2004 y hasta la fecha de entrada en vigor de la póliza sanitaria, el abono de prestaciones odontológicas para implantes osteointegrados y que, de conformidad con los límites anuales establecidos en el artículo 36.3 a) del anterior Convenio Colectivo, aprobado en sesión ordinaria del Pleno de esta Corporación celebrada el día 28 de junio de 2002, la ayuda otorgada no hubiera alcanzado la cuantía del coste del servicio de implantología, tendrá derecho a que se le apliquen las condiciones, límites y requisitos previstos en el Acuerdo de Condiciones de trabajo de los Funcionarios al servicio de esta Corporación, de fecha 19 de abril de 1999, hasta el día 28 de julio de 2006, y a partir del día 29 de julio de 2006, será de aplicación la disposición transitoria segunda del vigente Acuerdo sobre Condiciones de Empleo de los funcionarios de fecha 28 de julio de 2006, con los requisitos, límites y condiciones allí señalados.

Disposición transitoria quinta.

Transitoriamente, con carácter excepcional, y en el plazo de tres meses a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, quienes a dicha fecha tuvieran en proceso de amortización anticipados concedidos conforme a la regulación contenida en el anterior Convenio Colectivo, tendrán derecho a la solicitud del anticipo en las nuevas condiciones reguladas en el artículo 62º del presente Convenio, con independencia del número de mensualidades pendientes de amortización, si bien deduciendo éstas de la nueva cantidad solicitada.

Disposición transitoria sexta. Complementos ad personam.

1. Son complementos de naturaleza salarial reconocidos a título estrictamente individual, y cuyos derechos de percepción se han adquirido y consolidado en el anterior Convenio Colectivo (Acuerdo Plenario de 28 de junio de 2002), en el Acuerdo de Homologación e Integración del personal transferido desde la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias a esta Corporación (Acuerdo Plenario de 26 de diciembre de 2003), así como, por consolidación del porcentaje del funcional del Operativo de incendios, conforme al artículo 50º de este Convenio. Dichos complementos son los siguientes:

A. Complemento Personal Transitorio de Antigüedad (CPA):

Deriva del cambio del régimen (cuantía y cómputo) del complemento de antigüedad establecido con anterioridad a la entrada en vigor del convenio colectivo anterior, reconociéndose exclusivamente a aquellos trabajadores fijos cuyo incremento retributivo, por reclasificación y contenido de puesto, no compensó la pérdida económica originada por el precitado cambio.

El CPA se modificará al alza única y exclusivamente por los porcentajes de incremento que, en su caso, anualmente se establezcan para el personal al servicio del sector público en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, y su cuantía total se irá absorbiendo con el importe de los nuevos trienios que cada trabajador vaya perfeccionando, y todo ello hasta la desaparición del importe total del CPA.

B. Complemento Personal Transitorio (CPT) y Complemento Personal Transitorio Incendios (CPT Incendios):

Proceden del cambio del régimen retributivo general que implicó la entrada en vigor del nuevo sistema retributivo del anterior convenio colectivo con respecto al fijado hasta ese momento, reconociéndose a fin de mantener el nivel retributivo personal consolidado; así como, en su caso, por consolidación del porcentaje del complemento funcional del operativo de incendios.

El CPT se modificará al alza única y exclusivamente por los porcentajes de incremento que, en su caso, anualmente se establezcan para el personal al servicio del sector público en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado; y se absorberá con todos los incrementos salariales derivados de cambios de categoría profesional, cambios de puestos de trabajo, reclasificaciones y cualesquiera otros incrementos salariales, bien generales o individuales,

bien provisionales o definitivos, en definitiva, con incrementos salariales por cualquier concepto y de cualquier naturaleza, a excepción únicamente de los incrementos derivados de los trienios y la productividad variable.

C. Complemento Personal Invariable (CPI):

Deriva de un derecho adquirido y disfrutado a título personal e individual y se mantendrá invariable, no pudiendo experimentar modificación, ni al alza ni a la baja, ni por los porcentajes de incremento que, en su caso, anualmente se establezcan para el personal al servicio del sector público en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, ni por ningún otro concepto; manteniéndose su abono mientras el trabajador ostente la actual categoría profesional.

2. Se mantiene el reconocimiento del derecho a percibir estos complementos, única y exclusivamente a los trabajadores expresamente relacionados en Acta al efecto de la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo, en las cuantías que para cada caso se indican.

El CPA se abonará en catorce (14) mensualidades, y el CPT y CPI en doce (12) mensualidades.

3. En cualquier caso, los CPA, CPT y CPI, indicados en los apartados anteriores, quedarán suprimidos y, en consecuencia, dejarán de abonarse definitivamente, en los supuestos de cese al servicio directo de la Corporación por extinción de la relación laboral, por excedencia voluntaria y excedencia voluntaria por incompatibilidad entre trabajos en el sector público, sin que proceda su mantenimiento en caso de reingreso.

Disposición transitoria séptima.

1. Previo los oportunos procesos administrativos e informáticos de adecuación a la nueva estructura retributiva, el nuevo régimen retributivo derivado del presente Convenio Colectivo se actualizará, como máximo, en la nómina correspondiente al mes de septiembre de 2007.

2. La regularización y, en su caso, abono de los atrasos económicos correspondientes, se ejecutarán como máximo antes del 31 de diciembre de 2007.

Disposición derogatoria única.

El presente Convenio Colectivo deroga el anterior, aprobado en sesión ordinaria del Pleno del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife celebrada el día 28 de junio de 2002 y publicado en el B.O.P. nº 139 del día 20 de noviembre de 2002.

Anexos.

Anexo I: Grupos y categorías profesionales.

*Equivalencias: las categorías profesionales que se consideran similares a efectos de provisión mediante concurso ordinario son:

Albañil y Oficial de Mantenimiento.

Conductor y Oficial Oficinas Conductor.

Cerrajero y Oficial Serrería.

Anexo II: Grados de consanguinidad y afinidad.

Anexo III: Tabla retribución base por categoría.

Anexo IV: Tabla categoría/puestos/niveles.

Anexo V: Tabla retribución puestos adscritos (con desempeño).

Anexo VI: Tabla retribución puestos diferenciados o de responsabilidad.

Anexo VII: Trienios.

Anexo VIII: Complemento de condiciones de trabajo.

Anexo XIX: Indemnización por residencia.

Anexo X: Complementos funcionales.

Anexo XI: Complemento variable de rotación.

Anexo XII: Complemento variable de nocturnidad.

Anexo XIII: Complemento variable de altitud.

Anexo XIV: Complemento variable de supervisión.

Anexo XV: Complemento variable de especial dedicación.

ANEXO I: GRUPOS Y CATEGORIAS PROFESIONALES

GRUPO I
Técnico Superior (a extinguir)
Técnico Superior Actividades Deportivas (a extinguir)
Técnico Superior de Organización y RRHH (a extinguir)
Técnico Superior Ambiental (a extinguir)

GRUPO II
Técnico Medio (a extinguir)
Técnico Medio Telecomunicaciones (a extinguir)
Técnico Medio en Infraestructura Agraria y Ambiental (a extinguir)
Técnico Medio Patrimonio (a extinguir)
Técnico Medio Sociocultural (a extinguir)

GRUPO III
Jefe de Laboratorio (a extinguir)
Encargado (a extinguir)
Jefe Administrativo (a extinguir)
Ayudante Técnico
Delineante (a extinguir)
Diseñador Gráfico (a extinguir)
Gestor Ambiental (a extinguir)
Gestor Sociocultural (a extinguir)
Oficial Técnico (a extinguir)
Oficial Técnico de Mantenimiento (a extinguir)
Administrativo (a extinguir)

GRUPO IV
Jefe de Grupo
Auxiliar Técnico
Oficial Chapa y Pintura
Oficial Electricista
Electromecánico
Analista de Laboratorio
Vigilante de Obra
Auxiliar de Inspección Urbanística
Vigilante de Espacios Naturales
Conductor de Vehículos Especiales Maquinista
Aforador
Oficial Mantenimiento
Oficial Oficinas Varios
Auxiliar Administrativo
Cerrajero
Oficial Medios Mecánicos
Oficial Serrería
Conductor
Albañil
Oficial de Fauna
Oficial Oficinas Conductor
Ayudante Medios Mecánicos (a extinguir)
Jefe de Grupo (Jefe de Equipo a extinguir)
Jefe de Equipo (a extinguir)

GRUPO V
Operario Ambiental
Operario Medios Mecánicos (a extinguir)
Peón Agrícola
Peón Conservación
Operario de Limpieza (a extinguir)
Ordenanza (a extinguir)
Vigilante (a extinguir)
Guardia Vigilante (a amortizar)

ANEXO II: GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD.

El parentesco por consanguinidad se da respecto de la propia familia, y el parentesco por afinidad se da respecto de la familia del cónyuge, computándose los grados de la misma forma. En el siguiente cuadro se contemplan los grados de parentesco, tanto por línea directa y colateral, como por consanguinidad y afinidad (*).

Grados	Titular/Cónyuge			
1º	Padre/Madre	Suegro/Suegra	Hijo/Hija	Yerno/Nuera
2º	Abuelo/Abuela	Hermano/Hermana	Cuñado/Cuñada	Nieto/Nieta
3º	Bisabuelo/Bisabuela	Tío/Tía	Sobrino/Sobrina	Biznieta/Biznieta
4º	Primo/Prima	---	---	---

(*). Por afinidad se entenderá el/los pariente/s del cónyuge o pareja de hecho en la misma relación y grado, sin que sea posible la doble afinidad.

**ANEXO III: TABLA RETRIBUCIÓN BASE POR CATEGORÍA
EUROS 2007**

CATEGORIAS	Gr.	CD	PCE	EUROS AÑO						EUROS MES						
				Sueldo	Indem. Residencia	Compl. Destino	Compl. Especifico	Extra Junio SB+100%GD +22,81%CE	Extra Dic. SB+100%GD +22,81%CE	Total Sin Prod. Var.	Sueldo	Indem. Residencia	Compl. Destino	Compl. Especifico	Total Mes Sin Prorrateo De Extras	Total Mes Con Prorrateo De Extras
GRUPO A																
Técnico Superior (a extinguir)	A	22	43	13.354,20	1.972,44	6.171,24	10.340,64	1.823,68	1.823,68	35.485,88	1.112,85	164,37	514,27	861,72	2.653,21	2.957,16
Técnico Superior. Actividades Deportivas (a extinguir)	A	22	43	13.354,20	1.972,44	6.171,24	10.340,64	1.823,68	1.823,68	35.485,88	1.112,85	164,37	514,27	861,72	2.653,21	2.957,16
Técnico Superior de Organización y RRHH (a extinguir)	A	22	43	13.354,20	1.972,44	6.171,24	10.340,64	1.823,68	1.823,68	35.485,88	1.112,85	164,37	514,27	861,72	2.653,21	2.957,16
Técnico Superior. Ambiental (a extinguir)	A	22	43	13.354,20	1.972,44	6.171,24	10.340,64	1.823,68	1.823,68	35.485,88	1.112,85	164,37	514,27	861,72	2.653,21	2.957,16
GRUPO B																
Técnico Medio (a extinguir)	B	22	35	11.333,76	1.612,08	6.171,24	8.416,80	1.618,74	1.618,74	30.771,36	944,48	134,34	514,27	701,40	2.294,49	2.564,28
Técnico Medio. Telecomunicaciones (a extinguir)	B	22	35	11.333,76	1.612,08	6.171,24	8.416,80	1.618,74	1.618,74	30.771,36	944,48	134,34	514,27	701,40	2.294,49	2.564,28
Técnico Medio en Infraestructura Agraria y Ambiental (a extinguir)	B	22	35	11.333,76	1.612,08	6.171,24	8.416,80	1.618,74	1.618,74	30.771,36	944,48	134,34	514,27	701,40	2.294,49	2.564,28
Técnico Medio Patrimonio (a extinguir)	B	22	35	11.333,76	1.612,08	6.171,24	8.416,80	1.618,74	1.618,74	30.771,36	944,48	134,34	514,27	701,40	2.294,49	2.564,28
Técnico Medio Sociocultural (a extinguir)	B	22	35	11.333,76	1.612,08	6.171,24	8.416,80	1.618,74	1.618,74	30.771,36	944,48	134,34	514,27	701,40	2.294,49	2.564,28
GRUPO C																
Jefe de Laboratorio (a extinguir)	C	22	35	8.448,60	1.329,24	6.171,24	8.416,80	1.378,31	1.378,31	27.122,50	704,05	110,77	514,27	701,40	2.030,49	2.260,21
Encargado (a extinguir)	C	20	26	8.448,60	1.329,24	5.322,24	6.252,48	1.266,42	1.266,42	23.885,40	704,05	110,77	443,52	521,04	1.779,38	1.990,45
Jefe Administrativo (a extinguir)	C	20	26	8.448,60	1.329,24	5.322,24	6.252,48	1.266,42	1.266,42	23.885,40	704,05	110,77	443,52	521,04	1.779,38	1.990,45
Ayudante Técnico	C	18	22	8.448,60	1.329,24	4.778,52	5.290,56	1.202,82	1.202,82	22.252,57	704,05	110,77	398,21	440,88	1.653,91	1.854,38
Delante (a extinguir)	C	18	22	8.448,60	1.329,24	4.778,52	5.290,56	1.202,82	1.202,82	22.252,57	704,05	110,77	398,21	440,88	1.653,91	1.854,38
Diseñador Gráfico (a extinguir)	C	18	22	8.448,60	1.329,24	4.778,52	5.290,56	1.202,82	1.202,82	22.252,57	704,05	110,77	398,21	440,88	1.653,91	1.854,38
Gestor Ambiental / Técnico Especialista (a extinguir)	C	18	22	8.448,60	1.329,24	4.778,52	5.290,56	1.202,82	1.202,82	22.252,57	704,05	110,77	398,21	440,88	1.653,91	1.854,38
Gestor Sociocultural (a extinguir)	C	16	19	8.448,60	1.329,24	4.235,52	4.569,12	1.143,86	1.143,86	20.870,20	704,05	110,77	352,96	380,76	1.548,54	1.739,48
Oficial Técnico (Aforo y transportes) (a extinguir)	C	16	19	8.448,60	1.329,24	4.235,52	4.569,12	1.143,86	1.143,86	20.870,20	704,05	110,77	352,96	380,76	1.548,54	1.739,48
Oficial Técnico de Mantenimiento (a extinguir)	C	16	19	8.448,60	1.329,24	4.235,52	4.569,12	1.143,86	1.143,86	20.870,20	704,05	110,77	352,96	380,76	1.548,54	1.739,48

**ANEXO III: TABLA RETRIBUCIÓN BASE POR CATEGORÍA
EUROS 2007**

CATEGORÍAS	Gr. CD	PCE	EUROS AÑO						EUROS MES							
			Sueldo	Indem. Residencia	Compl. Destino	Compl. Especifico	Extra Junio SB+100%CD +22,81%CE	Extra Dic. SB+100%CD +22,81%CE	Total Sin Prod. Var.	Sueldo	Indem. Residencia	Compl. Destino	Compl. Especifico	Total Mes Sin Prorrato De Extras	Total Mes Con Prorrato De Extras	
Administrativo (a extinguir)	C	16	19	8.448,60	1.329,24	4.235,52	4.569,12	1.143,86	1.143,86	20.870,20	704,05	110,77	352,96	380,76	1.548,54	1.739,18
GRUPO D																
Jefe de Grupo	D	18	27	6.908,16	1.095,48	4.778,52	6.492,96	1.097,31	1.097,31	21.469,74	575,68	91,29	398,21	541,08	1.606,26	1.789,15
Auxiliar Técnico (a extinguir)	D	14	21	6.908,16	1.095,48	3.691,80	5.050,08	979,32	979,32	18.704,17	575,68	91,29	307,65	420,84	1.395,46	1.558,68
Oficial Chapa y Pintura	D	14	21	6.908,16	1.095,48	3.691,80	5.050,08	979,32	979,32	18.704,17	575,68	91,29	307,65	420,84	1.395,46	1.558,68
Oficial Electricista	D	14	21	6.908,16	1.095,48	3.691,80	5.050,08	979,32	979,32	18.704,17	575,68	91,29	307,65	420,84	1.395,46	1.558,68
Electromecánico	D	14	21	6.908,16	1.095,48	3.691,80	5.050,08	979,32	979,32	18.704,17	575,68	91,29	307,65	420,84	1.395,46	1.558,68
Vigilante de Obra	D	14	21	6.908,16	1.095,48	3.691,80	5.050,08	979,32	979,32	18.704,17	575,68	91,29	307,65	420,84	1.395,46	1.558,68
Auxiliar de Inspección Urbanística	D	14	21	6.908,16	1.095,48	3.691,80	5.050,08	979,32	979,32	18.704,17	575,68	91,29	307,65	420,84	1.395,46	1.558,68
Vigilante de Espacios Naturales	D	14	21	6.908,16	1.095,48	3.691,80	5.050,08	979,32	979,32	18.704,17	575,68	91,29	307,65	420,84	1.395,46	1.558,68
Conductor Vehiculos Especiales Maquinista	D	14	21	6.908,16	1.095,48	3.691,80	5.050,08	979,32	979,32	18.704,17	575,68	91,29	307,65	420,84	1.395,46	1.558,68
Aforador	D	14	21	6.908,16	1.095,48	3.691,80	5.050,08	979,32	979,32	18.704,17	575,68	91,29	307,65	420,84	1.395,46	1.558,68
Oficial Mantenimiento	D	14	21	6.908,16	1.095,48	3.691,80	5.050,08	979,32	979,32	18.704,17	575,68	91,29	307,65	420,84	1.395,46	1.558,68
Oficial Oficinas Varios	D	14	21	6.908,16	1.095,48	3.691,80	5.050,08	979,32	979,32	18.704,17	575,68	91,29	307,65	420,84	1.395,46	1.558,68
Cerrajero	D	14	21	6.908,16	1.095,48	3.691,80	5.050,08	979,32	979,32	18.704,17	575,68	91,29	307,65	420,84	1.395,46	1.558,68
Oficial Serrería	D	14	21	6.908,16	1.095,48	3.691,80	5.050,08	979,32	979,32	18.704,17	575,68	91,29	307,65	420,84	1.395,46	1.558,68
Albañil	D	14	21	6.908,16	1.095,48	3.691,80	5.050,08	979,32	979,32	18.704,17	575,68	91,29	307,65	420,84	1.395,46	1.558,68
Oficial de Fauna	D	14	21	6.908,16	1.095,48	3.691,80	5.050,08	979,32	979,32	18.704,17	575,68	91,29	307,65	420,84	1.395,46	1.558,68
Oficial Medios Mecánicos	D	14	21	6.908,16	1.095,48	3.691,80	5.050,08	979,32	979,32	18.704,17	575,68	91,29	307,65	420,84	1.395,46	1.558,68
Analista de Laboratorio (Auxiliar a extinguir)	D	12	18	6.908,16	1.095,48	3.147,84	4.328,64	920,28	920,28	17.320,68	575,68	91,29	262,32	360,72	1.290,01	1.443,39
Auxiliar Administrativo	D	12	18	6.908,16	1.095,48	3.147,84	4.328,64	920,28	920,28	17.320,68	575,68	91,29	262,32	360,72	1.290,01	1.443,39
Conductor	D	12	18	6.908,16	1.095,48	3.147,84	4.328,64	920,28	920,28	17.320,68	575,68	91,29	262,32	360,72	1.290,01	1.443,39

**ANEXO III: TABLA RETRIBUCIÓN BASE POR CATEGORÍA
EUROS 2007**

CATEGORIAS	Gr.	CD	PCE	EUROS AÑO							EUROS MES						
				Sueldo	Indem. Residencia	Compl. Destino	Compl. Especifico	Extra Junio SB+100%CD +22,81%CE	Extra Dic. SB+100%CD +22,81%CE	Total Sin Prod. Var.	Sueldo	Indem. Residencia	Compl. Destino	Compl. Especifico	Total Mes Sin Prorrateo De Extras	Total Mes Con Prorrateo De Extras	
Oficial Oficios Conductor	D	12	18	6.908,16	1.095,48	3.147,84	4.328,64	920,28	920,28	920,28	17.320,68	575,68	91,29	262,32	360,72	1.290,01	1.443,39
	D	12	18	6.908,16	1.095,48	3.147,84	4.328,64	920,28	920,28	920,28	17.320,68	575,68	91,29	262,32	360,72	1.290,01	1.443,39
	D	14	25	6.908,16	1.095,48	3.691,80	6.012,00	997,61	997,61	997,61	19.702,66	575,68	91,29	307,65	501,00	1.475,62	1.641,89
	D	12	18	6.908,16	1.095,48	3.147,84	4.328,64	920,28	920,28	920,28	17.320,68	575,68	91,29	262,32	360,72	1.290,01	1.443,39
GRUPO E																	
Operario Ambiental	E	10	16	6.306,84	967,56	2.604,60	3.847,68	815,76	815,76	815,76	15.358,20	525,57	80,63	217,05	320,64	1.143,89	1.279,85
Operario Medios Mecánicos (a extinguir)	E	10	16	6.306,84	967,56	2.604,60	3.847,68	815,76	815,76	815,76	15.358,20	525,57	80,63	217,05	320,64	1.143,89	1.279,85
Peón Agrícola	E	10	16	6.306,84	967,56	2.604,60	3.847,68	815,76	815,76	815,76	15.358,20	525,57	80,63	217,05	320,64	1.143,89	1.279,85
Peón Conservación	E	10	16	6.306,84	967,56	2.604,60	3.847,68	815,76	815,76	815,76	15.358,20	525,57	80,63	217,05	320,64	1.143,89	1.279,85
Operario de Limpieza	E	10	16	6.306,84	967,56	2.604,60	3.847,68	815,76	815,76	815,76	15.358,20	525,57	80,63	217,05	320,64	1.143,89	1.279,85
Ordenanza	E	10	16	6.306,84	967,56	2.604,60	3.847,68	815,76	815,76	815,76	15.358,20	525,57	80,63	217,05	320,64	1.143,89	1.279,85
Vigilante Nocturno (a extinguir)	E	10	16	6.306,84	967,56	2.604,60	3.847,68	815,76	815,76	815,76	15.358,20	525,57	80,63	217,05	320,64	1.143,89	1.279,85
Guardia Vigilante (a amortizar)	E	10	16	6.306,84	967,56	2.604,60	3.847,68	815,76	815,76	815,76	15.358,20	525,57	80,63	217,05	320,64	1.143,89	1.279,85

**ANEXO IV: CATEGORÍAS / PUESTOS / NIVELES
EUROS 2007**

CATEGORÍAS DETALLE DE PUESTOS Y NIVELES POR CATEGORIA	GRUPO	COMPLEMENTO DESTINO	PUNTOS COMPLEMENTO ESPECÍFICO	PUNTOS CONDICIONES DE TRABAJO
Técnico Superior (a extinguir)				
Técnico Superior	A	22	43	
Técnico Superior Adscrito	A	24	50	
Técnico Superior Actividades Deportivas (a extinguir)				
Técnico Superior Actividades Deportivas (a extinguir)	A	22	43	
Técnico Superior Actividades Deportivas Adscrito	A	24	50	
Jefe de Sección	A	24	60	
Técnico Superior de Organización y RRHH (a extinguir)				
Técnico Superior de Organización y RRHH	A	22	43	
Técnico Superior de Organización adscrito	A	24	50	
Jefe de Sección	A	24	60	
Técnico Superior Ambiental (a extinguir)				
Técnico Superior Ambiental	A	22	43	
Técnico Superior Ambiental adscrito	A	24	50	
Jefe de Sección	A	24	60	
Técnico Medio (a extinguir)				
Técnico Medio	B	22	35	
Técnico de Grado Medio Adscrito	B	24	46	
Jefe de Unidad Técnica	B	24	53	
Jefe de Sección	B	24	60	
Técnico Medio Telecomunicaciones				
Técnico Medio Telecomunicaciones	B	22	35	
Técnico Medio Telecomunicaciones Adscrito	B	24	46	
Jefe de Unidad Técnica	B	24	53	
Técnico Medio en Infraestructura Agraria y Ambiental (a extinguir)				
Técnico Medio en Infraestructura Agraria y Ambiental	B	22	35	
Técnico Medio en Infraestructura Agraria y Ambiental Adscrito	B	24	46	
Jefe de Unidad Técnica	B	24	53	
Técnico Medio Patrimonio (a extinguir)				
Técnico Medio Patrimonio	B	22	35	
Técnico Medio Patrimonio Adscrito	B	24	46	
Técnico Medio Sociocultural (a extinguir)				
Técnico Medio Sociocultural	B	22	35	
Técnico Medio Sociocultural Adscrito	B	24	46	
Jefe de Laboratorio (a extinguir)				
Jefe de Laboratorio	C	22	35	
Encargado (a extinguir)				
Encargado	C	20	26	
Jefe de Unidad (Carreteras)	C	22	35	4
Jefe Administrativo (a extinguir)				
Jefe Administrativo	C	20	26	
Jefe Unidad de Gestión	C	22	33	
Ayudante Técnico				
Ayudante Técnico	C	18	22	
Ayudante Técnico Adscrito	C	20	28	
Ayudante Técnico Adscrito (Enología/Biodiversidad)	C	20	26	
Ayudante Técnico Adscrito (Centro Biodiversidad, Ganadería, Fincas y Casa la Miel)	C	20	26	2
Jefe de Unidad (Medio Ambiente / Agricultura)	C	22	35	2
Jefe de Unidad (Territorio)	C	22	35	4
Delineante (a extinguir)				
Delineante	C	18	22	
Delineante Adscrito	C	20	26	
Diseñador Gráfico (a extinguir)				
Diseñador Gráfico	C	18	22	
Diseñador Gráfico Adscrito	C	20	26	
Gestor Ambiental (a extinguir)				
Gestor Ambiental	C	18	22	
Gestor Ambiental Adscrito	C	20	26	
Gestor Sociocultural (a extinguir)				
Gestor Sociocultural	C	18	19	
Gestor Sociocultural Adscrito	C	18	22	
Oficial Técnico (a extinguir)				
Oficial Técnico	C	16	19	
Oficial Técnico Adscrito	C	18	22	
Oficial Técnico Adscrito (Aforo y Transportes)	C	18	22	4
Oficial Técnico de Mantenimiento (a extinguir)				
Oficial Técnico de Mantenimiento	C	18	22	
Administrativo (a extinguir)				
Administrativo	C	16	19	
Administrativo Adscrito	C	18	22	
Administrativo de Gestión	C	20	26	
Jefe Unidad de Gestión	C	22	33	
Jefe de Grupo				
Jefe de Grupo	D	18	27	
Jefe de Grupo (Carreteras Conservación Ordinaria)	D	18	27	12
Jefe de Grupo (Carreteras)	D	18	27	10
Jefe de Grupo (Medio Ambiente)	D	18	27	7
Jefe de Grupo (Centro Ambiental)	D	18	27	1
Jefe de Centro Ambiental (a extinguir)	D	18	33	
Jefe Señalización	D	18	42	
Auxiliar Técnico				

**ANEXO IV: CATEGORÍAS / PUESTOS / NIVELES
EUROS 2007**

CATEGORÍAS DETALLE DE PUESTOS Y NIVELES POR CATEGORIA	GRUPO	COMPLEMENTO DESTINO	PUNTOS COMPLEMENTO ESPECÍFICO	PUNTOS CONDICIONES DE TRABAJO
Auxiliar Técnico	D	14	21	
Auxiliar Técnico Adscrito	D	16	27	
Oficial Chapa y Pintura				
Oficial Chapa y Pintura	D	14	21	
Oficial Chapa y Pintura Adscrito	D	16	29	
Oficial Electricista				
Oficial Electricista	D	14	21	
Oficial Electricista Adscrito	D	16	29	
Electromecánico				
Electromecánico	D	14	21	
Electromecánico Adscrito	D	16	29	
Electromecánico Adscrito (Medio Ambiente)	D	16	29	2
Electromecánico Adscrito (Carreteras)	D	16	29	4
Jefe de Taller (Medio Ambiente)	D	18	30	2
Jefe de Taller (Carreteras)	D	18	30	
Analista de Laboratorio				
Analista de Laboratorio	D	12	18	
Analista de Laboratorio Adscrito	D	14	27	
Analista de Laboratorio Especialista	D	16	33	
Vigilante de Obra				
Vigilante de Obra	D	14	21	
Vigilante de Obra Adscrito	D	16	29	
Vigilante de Obra Adscrito (PIRS)	D	16	29	2
Vigilante de Obra Adscrito (Agricultura)	D	16	29	
Vigilante de Obra Ordinaria	D	16	29	2
Vigilante de Obra Integral	D	16	29	4
Auxiliar de Inspección Urbanística				
Auxiliar de Inspección Urbanística	D	14	21	
Auxiliar de Inspección Urbanística Adscrito	D	16	31	
Vigilante de Espacios Naturales				
Vigilante de Espacios Naturales	D	14	21	
Vigilante de Espacios Naturales Adscrito	D	16	31	
Conductor de Vehículos Especiales Maquinista				
C.V.E. Maquinista	D	14	21	
C.V.E. Maquinista Adscrito	D	15	29	
C.V.E. Maquinista Adscrito (Territorio en Medio Ambiente y Carreteras)	D	15	29	8
C.V.E. Maquinista Adscrito (Carreteras Conservación Ordinaria)	D	15	29	10
C.V.E. Maquinista Adscrito (Carnet E) (Conservación Ordinaria)	D	15	30	10
Aforador				
Aforador	D	14	21	
Aforador Adscrito	D	15	31	
Oficial Mantenimiento				
Oficial Mantenimiento	D	14	21	
Oficial Mantenimiento Adscrito	D	15	27	
Oficial Oficinas Varios				
Oficial Oficinas Varios	D	14	21	
Oficial Oficinas Varios Adscrito	D	15	27	
Oficial Oficinas Varios Adscrito (Aguamansa)	D	15	27	1
Oficial Oficinas Varios Adscrito (Rotulista)	D	15	27	2
Oficial Oficinas Varios Adscrito (Hidrotecnia)	D	15	27	4
Oficial Oficinas Varios (Cuadrilla Carreteras)	D	15	27	8
Auxiliar Administrativo				
Auxiliar Administrativo	D	12	18	
Auxiliar Administrativo Adscrito	D	14	23	
Auxiliar Administrativo de Apoyo Administrativo	D	16	27	
Auxiliar Administrativo Secretaria	D	16	29	
Jefe de Negociado	D	18	32	
Cerrajero				
Cerrajero	D	14	21	
Cerrajero Adscrito	D	15	27	
Cerrajero Adscrito (Medio Ambiente)	D	15	27	3
Cerrajero Adscrito (Carreteras)	D	15	27	4
Oficial Medios Mecánicos				
Oficial Medios Mecánicos	D	14	21	
Oficial Medios Mecánicos Adscrito	D	15	27	
Oficial Serrería				
Oficial Serrería	D	14	21	
Oficial Serrería Adscrito	D	15	30	
Conductor				
Conductor	D	12	18	
Conductor Adscrito	D	14	25	
Albañil				
Albañil	D	14	21	
Albañil Adscrito	D	15	27	
Albañil Adscrito (Medio Ambiente)	D	15	27	7
Albañil Adscrito (Carreteras)	D	15	27	10
Albañil Adscrito (Carreteras Conservación Ordinaria)	D	15	27	12
Oficial de Fauna				
Oficial de Fauna	D	14	21	
Oficial de Fauna Adscrito	D	15	29	
Oficial Oficinas Conductor				

**ANEXO IV: CATEGORÍAS / PUESTOS / NIVELES
EUROS 2007**

CATEGORÍAS DETALLE DE PUESTOS Y NIVELES POR CATEGORIA	GRUPO	COMPLEMENTO DESTINO	PUNTOS COMPLEMENTO ESPECÍFICO	PUNTOS CONDICIONES DE TRABAJO
Oficial Oficinas Conductor	D	12	18	
Oficial Oficinas Conductor Adscrito	D	14	25	
Oficial Oficinas Conductor Adscrito (Señalización) (a extinguir)	D	14	25	10
Ayudante Medios Mecánicos (a extinguir)				
Ayudante Medios Mecánicos	D	12	18	
Ayudante Medios Mecánicos Adscrito	D	14	23	
Jefe de Grupo (Jefe de Equipo) (a extinguir)				
Jefe de Grupo (Jefe de Equipo) (a extinguir)	D	14	27	
Jefe de Equipo (a extinguir)				
Jefe de Equipo	D	12	18	
Jefe de Equipo Adscrito	D	14	23	
Operario Ambiental				
Operario Ambiental	E	10	16	
Operario Ambiental Adscrito	E	12	20	
Operario Ambiental Adscrito (Centro Ambiental)	E	12	20	1
Operario Ambiental Adscrito (Flora)	E	12	20	3
Operario Ambiental Adscrito (Cuadrilla)	E	12	20	9
Operario Ambiental Adscrito (Flora - Especialización)	E	12	25	1
Operario Ambiental Adscrito (Area Recreativa)	E	12	28	
Operario Ambiental Medios Mecánicos Adscrito	D	14	23	
Operario Medios Mecánicos (Centro Ambiental)	D	14	23	1
Operario Medios Mecánicos (Medio Ambiente)	D	14	23	9
Operario Medios Mecánicos (Carreteras)	D	14	23	8
Operario Medios Mecánicos (Carreteras Conservación Ordinaria)	D	14	23	12
Operario Medios Mecánicos (a extinguir)				
Operario Medios Mecánicos	E	10	16	
Operario Medios Mecánicos Adscrito	D	14	23	
Operario Medios Mecánicos (Centro Ambiental)	D	14	23	1
Operario Medios Mecánicos (Medio Ambiente)	D	14	23	9
Operario Medios Mecánicos (Carreteras)	D	14	23	8
Operario Medios Mecánicos (Carreteras Conservación Ordinaria)	D	14	23	12
Peón Agrícola				
Peón Agrícola	E	10	16	
Operario Oficinas Varios (Cambio denominación/a extinguir)	E	12	20	
Peón Agrícola Adscrito	E	14	23	
Peón Agrícola Adscrito (Fincas)	E	14	23	4
Peón Agrícola Adscrito (Canadería)	E	14	23	6
Peón Conservación				
Peón Conservación	E	10	16	
Peón Conservación Adscrito	E	12	20	
Peón Conservación Adscrito (Control de Calidad)	E	12	20	4
Peón Conservación Adscrito (Carreteras)	E	12	20	10
Peón Conservación Adscrito (Carreteras Conservación Ordinaria)	E	12	20	14
Peón Conservación Adscrito (Topografía)	E	12	28	
Operario de Limpieza (a extinguir)				
Operario de Limpieza	E	10	16	
Operario de Limpieza Adscrito	E	12	20	
Ordenanza (a extinguir)				
Ordenanza	E	10	16	
Ordenanza Adscrito	E	12	20	
Ordenanza de Apoyo Administrativo	E	14	23	
Vigilante (a extinguir)				
Vigilante	E	10	16	
Vigilante (Nocturno)	E	10	18	
Guardia Vigilante (a amortizar)				
Guardia Vigilante	E	10	18	

(*) Las categorías (puestos base o de entrada) tendrán el complemento de condiciones de trabajo que procedan según el Anexo VIII y RPT.

ANEXO V: TABLA RETRIBUCIÓN PUESTOS ADSCRITOS (CON DESEMPEÑO)
EUROS 2007

PUESTOS ADSCRITOS	Gr.	CD	PCE	EUROS AÑO										EUROS MES				
				Salario Base	Indem. Residencia	Comp. Destino	Comp. Especifico	Extra Jumbo SB+100%CD +22,81%CE	Extra Dic. SB+100%CD +22,81%CE	Total Sin Prof. Var.	Salario Base	Indem. Residencia	Comp. Destino	Comp. Especifico	Total Mes Sin Prorrateo De Extras	Total Mes Con Prorrateo De Extras		
Técnico Superior de Organización Adscrito	A	24	50	13.354,20	1.972,44	7.056,00	12.024,00	1.929,41	1.929,41	1.929,41	38.266,46	1.112,85	164,37	588,00	1.002,00	3.188,79		
Técnico Superior Actividades Deportivas Adscrito	A	24	50	13.354,20	1.972,44	7.056,00	12.024,00	1.929,41	1.929,41	1.929,41	38.266,46	1.112,85	164,37	588,00	1.002,00	3.188,79		
Técnico Superior Adscrito	A	24	50	13.354,20	1.972,44	7.056,00	12.024,00	1.929,41	1.929,41	1.929,41	38.266,46	1.112,85	164,37	588,00	1.002,00	3.188,79		
Técnico Superior Ambiental	A	24	50	13.354,20	1.972,44	7.056,00	12.024,00	1.929,41	1.929,41	1.929,41	38.266,46	1.112,85	164,37	588,00	1.002,00	3.188,79		
Técnico de Grado Medio Adscrito	B	24	46	11.333,76	1.612,08	7.056,00	11.062,08	1.742,75	1.742,75	34.549,42	944,48	134,34	588,00	921,84	2.588,66			
Técnico Medio Patrimonio Adscrito	B	24	46	11.333,76	1.612,08	7.056,00	11.062,08	1.742,75	1.742,75	34.549,42	944,48	134,34	588,00	921,84	2.588,66			
Técnico Medio Sociocultural Adscrito	B	24	46	11.333,76	1.612,08	7.056,00	11.062,08	1.742,75	1.742,75	34.549,42	944,48	134,34	588,00	921,84	2.588,66			
Técnico Medio Social Adscrito	B	24	46	11.333,76	1.612,08	7.056,00	11.062,08	1.742,75	1.742,75	34.549,42	944,48	134,34	588,00	921,84	2.588,66			
Ayudante Técnico Adscrito	C	20	26	8.448,60	1.329,24	5.322,24	6.252,48	1.266,42	1.266,42	23.886,40	704,05	110,77	443,52	521,04	1.779,38			
Administrativo Adscrito	C	18	22	8.448,60	1.329,24	4.778,52	5.290,56	1.202,82	1.202,82	22.252,57	704,05	110,77	398,21	440,88	1.653,91			
Delanteiro Adscrito	C	20	26	8.448,60	1.329,24	5.322,24	6.252,48	1.266,42	1.266,42	23.886,40	704,05	110,77	443,52	521,04	1.779,38			
Diseñador Grafico Adscrito	C	20	26	8.448,60	1.329,24	5.322,24	6.252,48	1.266,42	1.266,42	23.886,40	704,05	110,77	443,52	521,04	1.779,38			
Gestor Ambiental Adscrito	C	20	26	8.448,60	1.329,24	5.322,24	6.252,48	1.266,42	1.266,42	23.886,40	704,05	110,77	443,52	521,04	1.779,38			
Oficial Técnico Adscrito	C	18	22	8.448,60	1.329,24	4.778,52	5.290,56	1.202,82	1.202,82	22.252,57	704,05	110,77	398,21	440,88	1.653,91			
Gestor Sociocultural Adscrito	C	18	22	8.448,60	1.329,24	4.778,52	5.290,56	1.202,82	1.202,82	22.252,57	704,05	110,77	398,21	440,88	1.653,91			
Jefe de Grupo	D	18	27	6.908,16	1.095,48	4.778,52	6.492,96	1.097,31	1.097,31	21.469,74	575,68	91,29	398,21	541,08	1.605,26			
Electromecánico Adscrito	D	16	29	6.908,16	1.095,48	4.235,52	6.973,92	1.061,20	1.061,20	21.335,49	575,68	91,29	352,96	581,16	1.601,09			
Analista de Laboratorio Adscrito	D	14	27	6.908,16	1.095,48	3.691,80	6.492,96	1.006,75	1.006,75	20.201,90	575,68	91,29	307,65	541,08	1.515,70			
Oficial Chapa y Pintura Adscrito	D	16	29	6.908,16	1.095,48	4.235,52	6.973,92	1.061,20	1.061,20	21.335,49	575,68	91,29	352,96	581,16	1.601,09			
Oficial Electricista Adscrito	D	16	29	6.908,16	1.095,48	4.235,52	6.973,92	1.061,20	1.061,20	21.335,49	575,68	91,29	352,96	581,16	1.601,09			
Vigilante de Obra Adscrito	D	16	29	6.908,16	1.095,48	4.235,52	6.973,92	1.061,20	1.061,20	21.335,49	575,68	91,29	352,96	581,16	1.601,09			
Auxiliar de Inspección Urbanística Adscrito	D	16	31	6.908,16	1.095,48	4.235,52	7.454,88	1.070,34	1.070,34	21.834,73	575,68	91,29	352,96	621,24	1.641,17			
Vigilante de Espacios Naturales Adscrito	D	16	31	6.908,16	1.095,48	4.235,52	7.454,88	1.070,34	1.070,34	21.834,73	575,68	91,29	352,96	621,24	1.641,17			
C.V.E. Maquinista Adscrito (Carnet E)	D	15	30	6.908,16	1.095,48	3.963,36	7.214,40	1.043,09	1.043,09	21.267,59	575,68	91,29	330,28	601,20	1.598,45			
C.V.E. Mecanista Adscrito	D	15	30	6.908,16	1.095,48	3.963,36	7.214,40	1.043,09	1.043,09	21.267,59	575,68	91,29	330,28	601,20	1.598,45			
Afesorador Adscrito	D	15	29	6.908,16	1.095,48	3.963,36	6.973,92	1.038,52	1.038,52	21.017,97	575,68	91,29	330,28	601,20	1.598,45			
Oficial Mantenimiento Adscrito	D	15	27	6.908,16	1.095,48	3.963,36	6.492,96	1.029,38	1.029,38	20.518,72	575,68	91,29	330,28	601,20	1.598,45			
Oficial Oficinas Varices Adscrito	D	15	27	6.908,16	1.095,48	3.963,36	6.492,96	1.029,38	1.029,38	20.518,72	575,68	91,29	330,28	601,20	1.598,45			
Conserje Adscrito	D	15	27	6.908,16	1.095,48	3.963,36	6.492,96	1.029,38	1.029,38	20.518,72	575,68	91,29	330,28	601,20	1.598,45			
Oficial Serenía Adscrito	D	15	30	6.908,16	1.095,48	3.963,36	7.214,40	1.043,09	1.043,09	21.267,59	575,68	91,29	330,28	601,20	1.598,45			
Oficial de Fauna Adscrito	D	15	29	6.908,16	1.095,48	3.963,36	6.973,92	1.038,52	1.038,52	21.017,97	575,68	91,29	330,28	601,20	1.598,45			
Oficial Medios Mecánicos Adscrito	D	15	27	6.908,16	1.095,48	3.963,36	6.492,96	1.029,38	1.029,38	20.518,72	575,68	91,29	330,28	601,20	1.598,45			
Conductor Adscrito	D	14	25	6.908,16	1.095,48	3.691,80	6.012,00	997,61	997,61	19.702,66	575,68	91,29	307,65	501,00	1.475,62			
Albani Adscrito	D	15	27	6.908,16	1.095,48	3.963,36	6.492,96	1.029,38	1.029,38	20.518,72	575,68	91,29	330,28	601,20	1.598,45			
Oficial Oficinas Conductor Adscrito	D	14	25	6.908,16	1.095,48	3.691,80	6.012,00	997,61	997,61	19.702,66	575,68	91,29	307,65	501,00	1.475,62			
Ayudante Medios Mecánicos Adscrito (a extinguir)	D	14	23	6.908,16	1.095,48	3.691,80	5.531,04	988,47	988,47	19.203,41	575,68	91,29	307,65	490,92	1.435,54			
Jefe de Grupo (Jefe de Equipos) (a extinguir)	D	14	27	6.908,16	1.095,48	3.691,80	6.492,96	1.006,75	1.006,75	20.201,90	575,68	91,29	307,65	541,08	1.515,70			
Jefe de Equipo Adscrito	D	14	23	6.908,16	1.095,48	3.691,80	5.531,04	988,47	988,47	19.203,41	575,68	91,29	307,65	490,92	1.435,54			

**ANEXO V: TABLA RETRIBUCIÓN PUESTOS ADSCRITOS (CON DESEMPEÑO)
EUROS 2007**

PUESTOS ADSCRITOS	Gr.	CD	PCE	EUROS AÑO										EUROS MES				
				Salario Base	Indem. Residencia	Compl. Destino	Compl. Especifico	Extra Junto SB+100%CD +22,81%CE	Extra Dic. SB+100%CD +22,81%CE	Total Sin Prod. Var.	Salario Base	Indem. Residencia	Compl. Destino	Compl. Especifico	Total Mes Sin Prorrateo De Extras	Total Mes Con Prorrateo De Extras		
Auxiliar Administrativo Adscrito	D	14	23	6.908,16	1.095,48	3.691,80	5.531,04	988,47	988,47	988,47	1.052,06	19.203,41	575,68	91,29	307,65	460,92	1.435,54	1.600,28
Auxiliar Técnico Adscrito	D	16	27	6.908,16	1.095,48	4.235,52	6.482,96	1.052,06	1.052,06	1.052,06	1.052,06	20.836,24	575,68	91,29	352,96	541,08	1.561,01	1.736,35
Operario Medios Mecánicos Adscrito (e extinguido)	E	14	23	6.306,84	967,56	3.691,80	5.531,04	938,36	938,36	938,36	938,36	18.373,95	525,57	80,63	307,65	460,92	1.374,77	1.531,16
Peón Agrícola Adscrito	E	14	23	6.306,84	967,56	3.691,80	5.531,04	938,36	938,36	938,36	938,36	18.373,95	525,57	80,63	307,65	460,92	1.374,77	1.531,16
Operario Oficinas Varios	E	12	20	6.306,84	967,56	3.147,84	4.809,60	879,31	879,31	879,31	16.990,46	525,57	80,63	262,32	400,80	1.269,32	1.415,87	1.415,87
Operario Ambiental Adscrito	E	12	20	6.306,84	967,56	3.147,84	4.809,60	879,31	879,31	879,31	16.990,46	525,57	80,63	262,32	400,80	1.269,32	1.415,87	1.415,87
Peón Conservación Adscrito	E	12	20	6.306,84	967,56	3.147,84	4.809,60	879,31	879,31	879,31	16.990,46	525,57	80,63	262,32	400,80	1.269,32	1.415,87	1.415,87
Operario de Limpieza Adscrito	E	12	20	6.306,84	967,56	3.147,84	4.809,60	879,31	879,31	879,31	16.990,46	525,57	80,63	262,32	400,80	1.269,32	1.415,87	1.415,87
Ordenanza Adscrito	E	12	20	6.306,84	967,56	3.147,84	4.809,60	879,31	879,31	879,31	16.990,46	525,57	80,63	262,32	400,80	1.269,32	1.415,87	1.415,87

ANEXO VI: TABLA RETRIBUCIÓN PUESTOS DIFERENCIADOS O DE RESPONSABILIDAD

EUROS 2007

PUESTOS DIFERENCIADOS O DE RESPONSABILIDAD				EUROS AÑO										EUROS MES				
Gr.	CD	PCE		Salario Base	Indem. Residencia	Compl. De Destino	Compl. Especifico	Extra Junio SB+100% C D +22,81%CE	Extra Dic. SB+100% C D +22,81%CE	Total Sin Prod. Var.	Salario Base	Indem. Residencia	Compl. De Destino	Compl. Especifico	Total Mes Sin Prorrateo De Extras	Total Mes Con Prorrateo De Extras		
GRUPO A																		
	A	24	60	13.354,20	1.972,44	7.056,00	14.428,80	1.975,12	1.975,12	40.761,67	1.112,85	184,37	588,00	1.202,40	3.067,62	3.396,81		
GRUPO B																		
	B	24	60	11.333,76	1.612,08	7.056,00	14.428,80	1.806,75	1.806,75	38.044,13	944,48	134,34	588,00	1.202,40	2.869,22	3.170,34		
	B	24	53	11.333,76	1.612,08	7.056,00	12.745,44	1.774,75	1.774,75	36.296,78	944,48	134,34	588,00	1.062,12	2.728,94	3.024,73		
GRUPO C																		
	C	22	35	8.448,60	1.329,24	6.171,24	8.416,80	1.378,31	1.378,31	27.122,50	704,05	110,77	514,27	701,40	2.030,49	2.260,21		
	C	22	36	8.448,60	1.329,24	6.171,24	8.416,80	1.378,31	1.378,31	27.122,50	704,05	110,77	514,27	701,40	2.030,49	2.260,21		
	C	22	35	8.448,60	1.329,24	6.171,24	8.416,80	1.378,31	1.378,31	27.122,50	704,05	110,77	514,27	701,40	2.030,49	2.260,21		
	C	22	33	8.448,60	1.329,24	6.171,24	7.835,84	1.369,17	1.369,17	26.625,25	704,05	110,77	514,27	661,32	1.990,41	2.218,60		
	C	20	26	8.448,60	1.329,24	5.322,24	6.252,48	1.266,42	1.266,42	23.885,40	704,05	110,77	443,52	521,04	1.779,38	1.990,45		
GRUPO D																		
	D	18	42	6.908,16	1.095,48	4.778,52	10.100,16	1.165,88	1.165,88	25.214,07	575,68	91,29	398,21	841,68	1.906,86	2.101,17		
	D	18	33	6.908,16	1.095,48	4.778,52	7.935,84	1.124,74	1.124,74	22.967,47	575,68	91,29	398,21	661,32	1.726,50	1.913,68		
	D	18	30	6.908,16	1.095,48	4.778,52	7.214,40	1.111,02	1.111,02	22.218,91	575,68	91,29	398,21	601,20	1.656,38	1.851,55		
	D	16	33	6.908,16	1.095,48	4.235,52	7.935,84	1.079,49	1.079,49	22.333,97	575,68	91,29	352,96	661,32	1.661,25	1.861,16		
	D	18	32	6.908,16	1.095,48	4.778,52	7.695,36	1.120,17	1.120,17	22.717,85	575,68	91,29	398,21	641,28	1.706,46	1.893,15		
	D	16	29	6.908,16	1.095,48	4.235,52	6.973,92	1.061,20	1.061,20	21.335,49	575,68	91,29	352,96	581,16	1.601,09	1.777,96		
	D	16	27	6.908,16	1.095,48	4.235,52	6.492,96	1.052,06	1.052,06	20.836,24	575,68	91,29	352,96	541,08	1.561,01	1.736,35		
GRUPO E																		
	E	14	23	6.306,84	967,56	3.691,80	5.531,04	938,36	938,36	18.373,95	525,57	80,63	307,65	460,92	1.374,77	1.531,16		
	E	12	28	6.306,84	967,56	3.147,84	6.733,44	915,88	915,88	18.987,44	525,57	80,63	262,32	561,12	1.429,64	1.592,29		
	E	12	25	6.306,84	967,56	3.147,84	6.012,00	902,17	902,17	18.236,58	525,57	80,63	262,32	501,00	1.369,52	1.519,88		
	E	14	23	6.306,84	967,56	3.691,80	5.531,04	938,36	938,36	18.373,95	525,57	80,63	307,65	460,92	1.374,77	1.531,16		

**ANEXO VII: TRIENIOS
EUROS 2007**

GRUPO	IMPORTE MES	PERIODICIDAD DE PAGO
A	42,77	Mensual (x14)
B	34,23	
C	25,70	
D	17,17	
E	12,89	

**ANEXO IX: INDEMNIZACIÓN POR RESIDENCIA
EUROS 2007**

GRUPO	IMPORTE MES	PERIODICIDAD DE PAGO
A	164,37	Mensual (x12)
B	134,34	
C	110,77	
D	91,29	
E	80,63	

**ANEXO VIII: CONDICIONES DE TRABAJO
EUROS 2007**

PUESTOS	Nº Puntos Condiciones de Trabajo	EUROS AÑO		EUROS MES	
		Condiciones de Trabajo	Condiciones de Trabajo	Condiciones de Trabajo	Condiciones de Trabajo
Jefe de Unidad (Territorio)	4	661,92	80,16	80,16	80,16
Jefe de Unidad (Carreteras)	4	661,92	80,16	80,16	80,16
Jefe de Unidad (Medio Ambiente / Agricultura)	2	480,96	40,08	40,08	40,08
Ayudante Técnico (Centro Biodiversidad, Ganadería, Fincas y Casa la Miel)	2	480,96	40,08	40,08	40,08
Oficial Tebeado (Aforo y Transportes)	4	661,92	80,16	80,16	80,16
Jefe de Centro Ambiental (a extinguir)	1	240,48	20,04	20,04	20,04
Jefe de Grupo (Carreteras)	10	2.404,80	200,40	200,40	200,40
Jefe de Grupo (Carreteras Conservación Ordinaria)	12	2.885,76	240,48	240,48	240,48
Jefe de Grupo (Medio Ambiente)	7	1.633,36	140,28	140,28	140,28
Jefe de Grupo (Centro Ambiental)	1	240,48	20,04	20,04	20,04
Jefe de Taller (Medio Ambiente)	2	480,96	40,08	40,08	40,08
Electromecánico (Carreteras)	4	661,92	80,16	80,16	80,16
Electromecánico (Medio Ambiente)	2	480,96	40,08	40,08	40,08
Vigilante de Obra (PIRS)	2	480,96	40,08	40,08	40,08
Vigilante de Obra Integral	4	661,92	80,16	80,16	80,16
Vigilante de Obra Ordinaria	2	480,96	40,08	40,08	40,08
C.V.E.Maquinista (Carnel E) Conservación Ordinaria)	10	2.404,80	200,40	200,40	200,40
C.V.E.Maquinista (Carreteras Conservación Ordinaria)	10	2.404,80	200,40	200,40	200,40
C.V.E.Maquinista (Territorio en M. Ambiente / Carreteras)	8	1.923,84	160,32	160,32	160,32
Oficial Oficinas Varios (Aguamansa)	1	240,48	20,04	20,04	20,04
Oficial Oficinas Varios (Rotulista)	2	480,96	40,08	40,08	40,08
Oficial Oficinas Varios (Hidrotecnia)	4	661,92	80,16	80,16	80,16
Oficial Oficinas Varios (Cuadrilla Carreteras)	8	1.923,84	160,32	160,32	160,32
Cerrajerero (Carreteras)	4	661,92	80,16	80,16	80,16
Cerrajerero (Medio Ambiente)	3	721,44	60,12	60,12	60,12
Albañil (Carreteras)	10	2.404,80	200,40	200,40	200,40
Albañil (Carreteras Conservación Ordinaria)	12	2.885,76	240,48	240,48	240,48
Albañil (Medio Ambiente)	7	1.633,36	140,28	140,28	140,28
Oficial Oficinas Conductor (Señalización) (a extinguir)	10	2.404,80	200,40	200,40	200,40
Operario Medios Mecánicos (Carreteras)	8	1.923,84	160,32	160,32	160,32
Operario Medios Mecánicos (Carreteras Conservación Ordinaria)	12	2.885,76	240,48	240,48	240,48
Operario Medios Mecánicos (Medio Ambiente)	9	2.164,32	180,36	180,36	180,36
Operario Medios Mecánicos (Centro Ambiental)	1	240,48	20,04	20,04	20,04
Operario Ambiental (Cuadrilla)	9	2.164,32	180,36	180,36	180,36
Operario Ambiental (Centro Ambiental)	1	240,48	20,04	20,04	20,04
Operario Ambiental (Flora)	3	721,44	60,12	60,12	60,12
Operario Ambiental (Flora - Especialización)	1	240,48	20,04	20,04	20,04
Peón Agrícola (Ganadería)	6	1.442,88	120,24	120,24	120,24
Peón Agrícola (Fincas)	4	661,92	80,16	80,16	80,16
Peón Conservación (Carreteras)	10	2.404,80	200,40	200,40	200,40
Peón Conservación (Carreteras Conservación Ordinaria)	14	3.356,72	280,56	280,56	280,56
Peón Conservación (Control de Calidad)	4	661,92	80,16	80,16	80,16

**ANEXO X: COMPLEMENTOS FUNCIONALES
EUROS 2007**

FUNCIONALES DE INCENDIOS		Nº PUNTOS	IMPORTE MES	Nº MESES
		BRIVAN	13	260,52
BRIFOR	11	220,44	4	
DISUARIO (*)	9	180,36	12	
CONDUCTOR AUTOBOMBA	7	140,28	4	
TORRE (**)	2	40,08	4	

FUNCIONALES DE VIGILANTE DE OBRA		Nº PUNTOS	IMPORTE MES	Nº MESES
				(**)

(*) Partiendo de la categoría de Operario Adscrito a Cuadrilla de Trabajo incorporadas las condiciones de desempeño; si viene de otro puesto el funcional tendrá la cuantía necesaria hasta llegar al nivel retributivo total asignado al Disuasorio Operario

(**) El importe será la diferencia entre el nivel retributivo que corresponde a su puesto y el nivel retributivo asignado al Vigilante de Obra Adscrito, previo requisito de la R.P.T.

ANEXO XI: ROTACIÓN

GRUPO	NIVELES	IMPORTE MES	IMPORTE AÑO	EQUIV. PUNTOS ESPECÍFICO
Todos los Grupos	Máximo	240,48	2.885,76	12
	Medio	160,32	1.923,84	8
	Mínimo	80,16	961,92	4

(1) Al momento actual, y sin perjuicio de las modificaciones futuras en la RPT, proceden los siguientes niveles:

Máximo:	Funciones de BRIVAM en Operativo de Incendios
	Funciones de Operario Torre en Operativo de Incendios
Medio:	Funciones de BRIFOR en Operativo de Incendios
	Funciones de Conductor Autobomba en Operativo de Incendios
	Oficial de Fauna del CRF con presencia y localización fines de semana Personal Casa de la Miel cuando realicen jornada partida
Mínimo	Funciones de Disuasorio en Operativo de Incendios
	Operario Area Recreativa
	Peón Agrícola de Fincas, Operario en Psifactoria si rotan en fines de semana y Oficial de Fauna de Granja Cinegética

(2) Cuando el personal BRIFOR que normalmente desempeña su trabajo de lunes a viernes, sea requerido por las condiciones atmosféricas adversas como máximo, el jueves de una semana, para prestar servicios de vigilancia ese sábado y domingo, descansará el lunes y martes siguiente, y procederá un incremento de la rotación media que perciben mensualmente en 2 puntos; si se produjera en el mismo mes un segundo despliegue de sábado y domingo, descansará igualmente lunes y martes siguiente, y percibirá 4 puntos de incremento sobre la rotación mensual. En ningún caso procederá un tercer fin de semana de despliegue efectivo en el territorio el mismo mes de la misma BRIFOR.

ANEXO XII: NOCTURNIDAD

GRUPO	NIVELES	MENSUAL		NOCHE		SEMANA	
		IMPORTE MENSUAL	EQUIV. PUNTOS ESPECÍFICO	IMPORTE NOCHE	EQUIV. PUNTOS ESPECÍFICO	IMPORTE SEMANA	EQUIV. PUNTOS ESPECÍFICO
Grupos C,D y E	Máximo (50% de la jornada o más)	200,40	10,00	15,03	0,75	50,10	2,50
	Mínimo (menos de 50% de la jornada)	100,20	5,00	7,01	0,35	25,05	1,25

ANEXO XIII: ALTITUD

GRUPO	IMPORTE MES	IMPORTE AÑO	EQUIV. PUNTOS ESPECÍFICO
Todos los Grupos	100,20	1.202,40	5

ANEXO XIV: SUPERVISIÓN

GRUPO	IMPORTE MES	IMPORTE AÑO	EQUIV. PUNTOS ESPECÍFICO
C	100,20	1.202,40	5
D	80,16	961,92	4
E	80,16	961,92	4

ANEXO XV: ESPECIAL DEDICACIÓN

GRUPO	NIVELES	IMPORTE MES	IMPORTE AÑO	EQUIV. PUNTOS ESPECÍFICO
Todos los Grupos	Mínimo	240,48	2.885,76	12
	Medio	360,54	4.326,48	18
	Máximo	460,92	5.531,04	23

CONVENIO**14265****10343**

Ref.: C.N. 443.

Código convenio: 3804362.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Thyssenkrupp Elevadores, S.L.-Tenerife Sur, con vigencia para los años 2006-2010, presentado en esta Dirección General del Trabajo, suscrito por la representación empresarial y la de los trabajadores y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2,b) del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo (B.O.E. 6.6.81) sobre registro de Convenios Colectivos de Trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/84, de 11

de abril (B.O.E. 1.6.84) y Decreto 329/95, de 24 de noviembre (B.O.C. 15.12.95).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

1º.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General de Trabajo.

2º.- Notificar a la Comisión Negociadora.

3º.- Interesar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Pedro Tomás Pino Pérez, Director General de Trabajo.

Santa Cruz de Tenerife, a 23 de octubre de 2007.

Convenio Colectivo de la empresa Thyssenkrupp Elevadores, S.L. de Tenerife Sur para los años 2006, 2007, 2008, 2009 y 2010.

1. **Ámbito personal.**

El presente Convenio Colectivo afectará a toda la plantilla de la empresa Thyssenkrupp Elevadores, S.L. adscrita a su centro de trabajo en Tenerife Sur.

2. **Ámbito territorial.**

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo, serán aplicables a los centros de trabajo que Thyssenkrupp Elevadores, S.L. mantenga, tanto en la actualidad como en el futuro, en Tenerife Sur.

3. **Ámbito temporal.**

El presente Convenio Colectivo se aplicará inmediatamente después de su firma, independientemente de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife.

Su vigencia se extenderá, desde el 1 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2010.

El presente Convenio Colectivo se entenderá tácitamente prorrogado por períodos anuales si, por lo menos con una antelación mínima de dos meses al vencimiento del mismo, no resultase denunciado por ninguna de las dos partes firmantes, manteniéndose en vigor la totalidad de sus cláusulas mientras no se logre un nuevo acuerdo, salvo aquellas que por su naturaleza obligatoria solamente surtan efecto en cuanto a compromisos de conducta por las partes firmantes.

4. **Indivisibilidad y unidad del convenio.**

El presente Convenio Colectivo forma un todo indivisible que, por tanto, si la jurisdicción competente en uso de las atribuciones que le confiere el ar-