

II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE EMPLEO, INDUSTRIA Y COMERCIO

Dirección General de Trabajo

CONVENIO

17064

Ref.: CN. 359.
3803532.

12453

Visto el Texto del Convenio Colectivo para el personal contratado por el Excmo. Cabildo Insular de Tenerife en el marco de Planes Especiales, programas o convenios de colaboración con otros organismos e instituciones para realizar obras o servicios de interés general o social, 2008-2012, presentado en esta Dirección General de Trabajo, suscrito por la Comisión Negociadora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 38.6 de la Ley 7/2007 de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público, artículo 2,b) del Real Decreto 1040/81 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 405/07 de 4 de diciembre (B.O.C. 14.12.2007).

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.

Director General de Trabajo (Orden del Excmo. Sr. Consejero de Empleo, Industria y Comercio, nº 688/09 de fecha 18.09.09, por la que se determina la sustitución temporal del Director General de Trabajo); Jefe de Servicio de Régimen Jurídico y Coordinación, Sebastián Palmés Pérez.

Santa Cruz de Tenerife, a 23 de septiembre de 2009.

Convenio colectivo para el personal contratado por el Excmo. Cabildo Insular de Tenerife en el marco de planes especiales, programas o convenios de colaboración con otros organismos e instituciones para realizar obras o servicios de interés general o social.

2008-2012.

Índice.

Capítulo I: Disposiciones generales.

Artículo 1º: Ámbito personal y Funcional	Página 1
Artículo 2º: Ámbito Temporal	Página 2
Artículo 3º: Denuncia y prórroga del convenio	Página 3
Artículo 4º: Comisión paritaria de vigilancia, interpretación y desarrollo del convenio	Página 3
Artículo 5º: Vinculación a la totalidad	Página 4
Capítulo II: Régimen organizativo	
Artículo 6º: Organización del Trabajo	Página 5
Artículo 7º: Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo	Página 6
Artículo 8º: Movilidad funcional	Página 6
Artículo 9º: Movilidad sin cambio de funciones para la protección integral contra la violencia de género	Página 7
Artículo 10º: Ropa de Trabajo	Página 7
Artículo 11º: Clasificación profesional y funciones	Página 8
Capítulo III: Contratación y selección de personal	
Artículo 12º: Contratación de personal	Página 8
Artículo 13º: Selección/ valoración de candidatos y candidatas	Página 9
Artículo 14º: Período de prueba	Página 11
Artículo 15º: Incompatibilidades	Página 11
Capítulo IV: Jornada, horario, vacaciones y permisos	
Artículo 16º: Jornada laboral y horario de trabajo	Página 12
Artículo 17º: Horas extraordinarias	Página 13
Artículo 18º: Absentismo	Página 14
Artículo 19º: Cambio de turno por razón de estudios	Página 14
Artículo 20º: Vacaciones	Página 15
Artículo 21º: Permisos retribuidos	Página 16
Artículo 22º: Permiso no retribuido	Página 23
Artículo 23º: Disposiciones comunes para vacaciones, permisos y licencias	Página 23
Capítulo V: Suspensión y extinción de la relación laboral	
Artículo 24º: Suspensión con reserva de puesto de trabajo por maternidad, paternidad, adopción y acogimiento, riesgos durante el embarazo y lactancia natural y violencia de género	Página 24
Artículo 25º: Excedencia para el cuidado de hijos e hijas	Página 29
Artículo 26º: Excedencia para el cuidado de familiares	Página 29
Artículo 27º: Extinción del contrato de trabajo	Página 30
Capítulo VI: Régimen retributivo	
Artículo 28º: Retribuciones	Página 30
Artículo 29º: Estructural salarial	Página 31
Artículo 30º: Salario	Página 32
Artículo 31º: Pagas extraordinarias	Página 32
Artículo 32º: Plus de manejo de maquinaria (PMM)	Página 33
Artículo 33º: Plus de nocturnidad (PN)	Página 33
Artículo 34º: Plus de condiciones ambientales (PCA)	Página 34
Artículo 35º: Plus de coordinación (PC)	Página 34
Artículo 36º: Plus por desempeño continuado (PDC)	Página 35
Artículo 37º: Indemnizaciones por razón del servicio	Página 35
Capítulo VII: Prevención de riesgos laborales	
Artículo 38º: Principios Generales	Página 36
Artículo 39º: Prevención de riesgos laborales	Página 36
Artículo 40º: Protección de la maternidad	Página 39
Artículo 41º: Prevención y actuaciones frente al acoso laboral y la violencia en el trabajo	Página 40

Artículo 42º: Vigilancia de la salud	Página 41
Artículo 43º: Equipos de protección individual	Página 41
Capítulo VIII: Régimen disciplinario	
Artículo 44º: Régimen disciplinario	Página 42
Artículo 45º: Responsabilidad disciplinaria	Página 42
Artículo 46º: Faltas y sanciones	Página 43
Artículo 47º: Procedimiento sancionador	Página 48
Artículo 48º: Prescripción de faltas	Página 49
Capítulo IX: Formación	
Artículo 49º: Formación	Página 50
Artículo 50º: Criterios de selección de participantes	Página 50
Capítulo X: Prestaciones sociales	
Artículo 51º: Responsabilidad civil	Página 51
Artículo 52º: Asistencia letrada	Página 51
Artículo 53º: Complementos subsidio incapacidad temporal (I.T.)	Página 52
Artículo 54º: Ayuda por estudios	Página 52
Capítulo XI: Derechos sindicales	
Artículo 55º: Derechos sindicales	Página 57
Disposiciones adicionales, transitorias y derogatoria	
Disposición adicional primera	Página 57
Disposición adicional segunda	Página 58
Disposición transitoria única	Página 58
Disposición derogatoria única	Página 59
Anexos	
Anexo I	Página 60
Anexo II	Página 62
Anexo III	Página 63
Anexo IV	Página 64
Anexo V	Página 65
Anexo VI	Página 66
Anexo VII	Página 67
Anexo VIII	Página 68

Capítulo I: Disposiciones generales.

Artículo 1º.- Ámbito Personal y Funcional.

El presente Convenio Colectivo, negociado al amparo de lo dispuesto en el Título III de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, establece las condiciones de las relaciones laborales entre el Excmo. Cabildo Insular de Tenerife y el personal contratado con cualquier modalidad de contrato de trabajo, para prestar servicios en:

1.- 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 en el marco de Planes Especiales, Programas o en Convenios de Colaboración que, reglamentariamente aprobados por los órganos competentes, tengan por objeto la realización de obras o servicios de interés general o social en el ámbito de las competencias de la Corporación, y que respondan al objetivo de adquisición de experiencia laboral por las/los desempleadas/os o mejora de la ocupabilidad.

El procedimiento de aprobación, requisitos y selección de los trabajadores y trabajadoras incluidos/as

en este ámbito, se ajustará a la normativa específica que le sea de aplicación, que en cuanto a los Proyectos y programas que a continuación se indican, y sin perjuicio de cualquier otra que legalmente se determine, se establece en el Decreto 150/2001, de 23 de julio, modificado por los Decretos 172/2001 y 155/2002, de la Presidencia del Gobierno Autónomo de Canarias, por el que se adaptan los procedimientos de concesión de subvenciones por el Instituto Canario de Formación y Empleo para el desarrollo de programas de políticas de empleo, o en su caso a la vigente en cada momento.

Estos procedimientos se contemplan en las siguientes normas:

- Obras y servicios de interés general y social en el ámbito de colaboración con las Corporaciones Locales: Orden MTAS de 26 de octubre de 1998.
- Programas de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Unidades de Promoción y Desarrollo: Resolución de 7 de julio de 1995, del Instituto Nacional de Empleo y Orden TAS de 14 de noviembre de 2001.
- Programas de Talleres de Empleo: R.D. 282/1999, de 22 de febrero y Orden TAS de 14 de noviembre de 2001, que lo desarrolla.
- Agentes de Empleo y Desarrollo Local: Orden de 15 de julio de 1999, modificada por la Orden 360/2008, de 6 de febrero y Resolución de 8 de mayo de 2008, modificada por Resolución de 14 de julio de 2008, del Servicio Canario de Empleo.

• 2.- Asimismo este Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales del personal contratado en:

- a) Proyectos que se desarrollen al amparo de Programas o Convocatorias subvencionados con fondos europeos.
- b) Proyectos suscritos en el marco de Programas, Convocatorias o Convenios con cualquier otra Administración Pública, y no comprendidos en los ya citados en el punto 1 de este artículo.

El procedimiento de aprobación, requisitos y selección de los trabajadores y trabajadoras incluidos/as en los marcos de actuación descritos en este punto, se ajustará igualmente a la normativa específica que le sea de aplicación, conforme a los principios y procedimientos previstos legalmente, correspondiendo a la Corporación determinar el procedimiento de selección, de entre los previstos legalmente, más adecuado a las necesidades y características del Proyecto a desarrollar.

Artículo 2º.- Ámbito Temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir de su aprobación por el Pleno Corporativo, in-

dependientemente de las fechas de registro, depósito y publicación por la Autoridad Laboral competente, permaneciendo en vigor hasta el 31 de diciembre de 2012.

No obstante, no será de aplicación automática el nuevo régimen retributivo previsto en los Anexos II al VII, sino que de conformidad con lo previsto en el artículo 28 y la Disposición Transitoria Única, no procederá en ningún caso su aplicación en el ejercicio 2008, salvo en el supuesto contemplado en el apartado b) de la referida Disposición Transitoria Única.

Artículo 3º.- Denuncia y prórroga del convenio.

Este Convenio Colectivo se entenderá automáticamente prorrogado por períodos anuales de no ser denunciado previamente, total o parcialmente, por cualquiera de las partes con antelación mínima de tres meses antes de finalizar 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, se prorrogará la totalidad de su contenido.

Artículo 4º.- Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Desarrollo del Convenio.

1.- Constitución.

Para atender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación, conciliación y vigilancia del presente Convenio se constituirá, dentro de los tres meses siguientes a la entrada en vigor del presente Convenio, una Comisión Paritaria como 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.- Composición.

La Comisión Paritaria estará integrada por cinco vocales designados/as por la Corporación y otros/as cinco vocales nombrados entre los trabajadores y trabajadoras de la Corporación por el Comité de Empresa, donde se tenderá a la paridad entre hombres y mujeres, designados preferentemente entre los/las

que hayan participado en las deliberaciones del presente Convenio.

3.- Facultades.

Con carácter general corresponde a la Comisión Paritaria:

a) Vigilancia de lo pactado.

b) Interpretación de la totalidad del articulado, cláusulas y anexos del Convenio.

c) Facultad de conciliación previa y no vinculante en los problemas colectivos.

4.- Régimen de funcionamiento.

Las reuniones de la Comisión Paritaria se celebrarán previa petición expresa de cualquiera de las partes. La convocatoria deberá hacerse por escrito con especificación concreta de los temas a tratar en cada caso, debiendo celebrarse, a partir de la fecha de la convocatoria, con al menos setenta y dos horas de antelación y en el plazo máximo de un mes.

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

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

Denunciado el Convenio, hasta tanto no sea sustituido por otro distinto, la Comisión Paritaria seguirá ejerciendo sus funciones respecto al contenido normativo del mismo.

Artículo 5º.- Vinculación a la totalidad.

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.

En lo no dispuesto en este Convenio colectivo se aplicará, mientras este Acuerdo no sea sustituido expresamente por otro del mismo ámbito, en cuyo caso se aplicará el nuevo, las previsiones contenidas en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales, sin perjuicio del respeto del derecho mínimo necesario.

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 dos 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.

Capítulo II: Régimen organizativo.

Artículo 6º.- Organización del Trabajo.

El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia en el desarrollo de los Proyectos o Convenios que se ejecutan, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.

De conformidad con las disposiciones vigentes, la organización del trabajo es facultad exclusiva 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 trabajadoras y sus representantes legales.

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

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, 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 los límites que para la movilidad funcional establece la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Los órganos competentes de la Corporación podrán acordar con carácter excepcional, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de carácter individual o colectivo, cuando existan probadas razones técnicas, de eficiencia organizativa o de mejor prestación o ejecución de la obra o servicio objeto de los Proyectos o Convenios que se desarrollan, de acuerdo con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

En el caso de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, de conformidad con lo previsto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la Corporación abrirá un período previo de consultas y negociación con los y las representantes legales de los/las trabajadores/as no inferior a quince días, en el que las partes deberán negociar

de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, que requerirá la conformidad de la mayoría de los/las miembros del Comité de Empresa.

Con posterioridad a dicha negociación, la Corporación notificará a los/las trabajadores/as su decisión sobre la modificación.

Artículo 8º.- Movilidad funcional.

Los órganos competentes de la Corporación, podrán acordar en el ámbito de este Convenio y de conformidad con los Proyectos o Convenios correspondientes, si procediera, la movilidad funcional entre puestos de trabajo dentro de la misma categoría profesional a la que pertenezca el trabajador o la trabajadora, y en el ámbito del Proyecto o Convenio en cuestión, que no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por las aptitudes de carácter profesional necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.

Artículo 9º.- Movilidad sin cambio de funciones para la protección integral contra la violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, podrá solicitar el traslado a otro centro de trabajo, en la misma o en distinta localidad, en donde prestar las funciones propias de su categoría profesional. La solicitud deberá 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 resolverá favorablemente el traslado, si constasen otros centros de trabajo donde se realicen actividades vinculadas al Proyecto o Convenio al que figure adscrita la trabajadora, y existieran en aquellos las funciones que desempeña la misma.

Artículo 10º.- Ropa de Trabajo.

La Corporación estará obligada a facilitar al personal que por su actividad lo requiera, y éste a su uso obligatorio, vestimenta y calzado adecuado que sólo podrá usarse durante la jornada laboral.

En caso de manifiesto deterioro de las prendas, con ocasión de su uso en el estricto cumplimiento de sus

tareas, la Corporación autorizará la reposición de las prendas deterioradas.

Artículo 11 °.- Clasificación profesional y funciones.

1. Los trabajadores y las trabajadoras se clasificarán, sin perjuicio de las modificaciones legales que procedan, en los siguientes grupos profesionales, según el nivel académico de titulación exigido:

- Grupo A1: Titulación Universitaria Superior.
- Grupo A2: Titulación Universitaria de Grado Medio, o en su caso equivalente.
- Grupo B: Ciclo Formativo Superior.
- Grupo C1: Bachiller Superior o equivalente.
- Grupo C2: Graduado en Educación Secundaria, Ciclo Formativo de Grado Medio o equivalente.
- Grupo E: Asociaciones profesionales (sin titulación).

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 las memorias de los Proyectos elaborados por la Corporación.

3. Las funciones genéricas de cada categoría profesional se establecerán en función de los objetivos y las actividades que para su consecución se establezcan en cada Proyecto o Convenio.

Capítulo III: Contratación y selección de personal.

Artículo 12°.- Contratación de personal.

1. Al tratarse de personal temporal vinculado a la Corporación en virtud de contrato de trabajo de duración determinada, se contratará por las causas y plazos previstos en la legislación laboral, previa valoración de los/las candidatos/as, dada su naturaleza temporal, para su vinculación a planes, programas o convenios de colaboración con otros organismos e instituciones.

2. Los contratos de trabajo de carácter temporal se ajustarán a las modalidades previstas en la legislación laboral vigente. El personal contratado será previamente seleccionados, conforme a la normativa específica de aplicación, a la vista del marco del plan especial, programa o convenio de colaboración en el

que se desarrolle el correspondiente Proyecto o Convenio.

Artículo 13°.- Selección/ valoración de candidatos y candidatas.

1.- A la vista de su naturaleza temporal por su vinculación a planes, programas o convenios de colaboración con otros organismos e instituciones, los procedimientos de selección/valoración de candidatos y candidatas se adaptarán a las exigencias que resultan para cada colectivo de trabajadores/as en la normativa específica de aplicación, que se establece en el Decreto 150/2001, de 23 de julio, modificado por los Decretos 172/2001 y 155/2002, de la Presidencia del Gobierno Autónomo de Canarias, y que son las siguientes, sin perjuicio de cualquier otra que legalmente se determine.

a) Convenios de Colaboración con el Servicio Canario de Empleo.

Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 26 de octubre de 1998, artículo 5: establece los requisitos y criterios de preferencia para la selección de los trabajadores y las trabajadoras, que serán remitidos por las Oficinas de Empleo.

b) Agentes de Empleo y Desarrollo Local.

Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 15 de julio de 1999, artículo 9: en cuanto a la selección, indica que se realizará conjuntamente entre el Servicio Canario de Empleo y este Cabildo Insular, y fija los requisitos y criterios de selección.

c) Escuelas Taller, Casas de Oficios y Unidades de Promoción y Desarrollo.

Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 14 de noviembre de 2001, artículo 10: prevé que la selección se realizará por un grupo de trabajo mixto, integrado por representantes del Servicio Canario de Empleo y de esta Corporación, y establece los requisitos y criterios en cuanto a la selección de los candidatos y candidatas, así como el procedimiento de selección.

En el artículo 12, se prevé la selección del personal que se adscriba a Unidades de Promoción y Desarrollo, y que se efectuará en los términos establecidos en el precitado artículo 10.

d) Talleres de Empleo.

Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 14 de noviembre de 2001, artículo 7: se desarrolla en los mismos términos contenidos en el artículo 10 de la Orden anteriormente citada.

e) Proyectos europeos.

En función de lo que establezcan las Bases reguladoras de la convocatoria de los Proyectos concretos, permitiendo normalmente que se realice la selección mediante oferta genérica de empleo, o bien por procesos selectivos de convocatoria pública.

f) Otros Proyectos suscritos al amparo de otros Convenios Interadministrativos.

Se estará a lo previsto, en su caso a los Convenios de colaboración suscritos y que regulan las actividades y la financiación para ejecutar las mismas.

2.- Cuando en las bases reguladoras de las convocatorias de planes, programas o convenios de colaboración, no se disponga el procedimiento de selección/valoración de los candidatos y las candidatas, se aplicará el siguiente orden de prelación, en atención a la duración del Proyecto y a las necesidades del propio Cabildo Insular:

1º. Listas de reserva existentes.

2º. Procedimiento de selección garantizando los principios de publicidad, mérito y concurrencia, conforme a las Bases Generales de contratación temporal, simplificando el número de ejercicios, realizándose la selección mediante los sistemas de selección ordinarios de la Corporación.

En todos aquellos casos que se estimen necesarios se crearán listas de reserva, cuyo régimen de funcionamiento, vigencia y demás extremos serán las que se aprueben por el órgano competente de la Corporación para el personal laboral al servicio directo.

3º. Oferta genérica de Empleo.

Artículo 14º.- Período de prueba.

1. El personal que se contrate temporalmente, quedará sometido a un período de prueba, cuya duración será:

Grupos A1 y A2: no superior a 6 meses.

Grupo B: no superior a 3 meses.

Grupos C1, C2 y E: no superior a 2 meses.

Salvo que la duración de su contrato sea inferior a los referidos plazos máximos.

2. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y durante 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 o trabajadora du-

rante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

3. La no superación del período de prueba, será comunicada por escrito al trabajador o trabajadora y al Comité de Empresa.

Artículo 15º.- Incompatibilidades.

Al personal afectado por este Convenio Colectivo le serán de aplicación las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio directo de las Administraciones Públicas, a cuyos efectos se atenderá, además de al análisis de las incompatibilidades por razón de la materia u horario, al límite retributivo computándose a tal efecto la totalidad de las retribuciones, en la proporción que resulte por comparación del complemento específico de las categorías del mismo grupo profesional del personal laboral al servicio directo.

Asimismo, en aquellos Proyectos que se desarrollen al amparo de normas o convocatorias que contemplen como requisito la situación de desempleados/as de los/las trabajadores/as que se contraten, y a la vista de que en estos supuestos el objetivo respecto al/la desempleado/a es facilitarle la práctica profesional y mejorar su empleabilidad, por lo que ante el desempeño de otro trabajo no se cumple la condición necesaria para su contratación en el marco del correspondiente Plan o Convenio de colaboración, no podrán desempeñar en ningún caso, trabajos por cuenta propia ni ajena durante la vigencia del contrato de trabajo.

Capítulo IV: Jornada, horario, vacaciones y permisos.

Artículo 16º.- Jornada laboral y horario de trabajo.

1. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de treinta y siete horas y treinta minutos (37 horas y 30 minutos) semanales, sin perjuicio de que dicha jornada máxima de 37 horas y 30 minutos pueda verificarse en cómputo bisemanal o mensual, u otro que se requiera según las necesidades del Proyecto o Convenio y de los turnos de trabajo de mañana, tarde y/o noche que puedan establecerse.

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

2. La jornada de trabajo se realizará con carácter general de lunes a viernes, salvo en aquellos Proyectos, Convenios, puestos, centros y/o servicios que por sus particularidades requieran trabajo en fines de semana. En todo caso, se sujetará a los horarios que se establezcan a efectos de la prestación de servicios.

3. No se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada normal de trabajo, ni a efectos del cómputo de las horas extraordinarias que legalmente se autoricen, el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios o urgentes, sin perjuicio de su compensación en la forma establecida en el artículo siguiente.

4. 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.

5. Durante la jornada de trabajo continuada igual o superior a 6 horas, se tendrá derecho a disfrutar de una interrupción por descanso no superior a 30 minutos, computándose este tiempo como jornada efectiva de trabajo.

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

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

Artículo 17º.- Horas extraordinarias.

Cuando por necesidades del servicio se deban realizar horas extraordinarias, éstas serán, con carácter general, compensadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido, con el incremento que, en su caso, a continuación se establece:

a) Hora extraordinaria realizada en día laborable = 1 hora ordinaria más y 30 minutos.

b) Hora extraordinaria realizada en festivos, días de descanso y en horario nocturno = 1 hora ordinaria más cuarenta y cinco minutos.

Dicho disfrute requerirá autorización previa, que estará siempre supeditada a las necesidades del servicio. Asimismo con carácter general, deberá ser disfrutado dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, o en su caso, antes de la finalización del contrato de trabajo.

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.

Artículo 18º.- Absentismo.

El Cabildo Insular potenciará los instrumentos de control y reducción del absentismo laboral, a través de la adopción, entre otras, de medidas de mejora de los sistemas de medición y seguimiento del mismo, y adoptando, en su caso, las medidas que sean procedentes para su reducción.

Sin perjuicio de las medidas de orden disciplinario que pudieran corresponder conforme a lo dispuesto en el Capítulo VIII del Convenio, se procederá al descuento automático, calculado conforme a lo establecido para el personal laboral al servicio directo, de las retribuciones correspondientes al tiempo no trabajado en los casos de falta injustificada de asistencia y puntualidad.

Artículo 19º.- Cambio de turno por razón de estudios.

1. Los trabajadores y las trabajadoras 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, y si el período de su contratación comprende más de un curso académico, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, si tal es el régimen establecido previamente en el Proyecto o Convenio al que se encuentren adscritos, en función de las tareas que desempeñen en el ámbito del correspondiente Proyecto o Convenio.

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 o la trabajadora se encuentra debidamente matriculado/a para el período lectivo correspondiente y la imposibilidad de realización del curso en otro horario alternativo o sin presencia física en el centro educativo.

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

4. De coincidir más solicitantes que necesidades en la prestación del servicio en el Proyecto o Convenio en un mismo turno, se aplicará el criterio de rotación entre los trabajadores y las trabajadoras afectados/as, teniendo en cuenta la relación de los estudios que se cursen con las funciones que desempeñen.

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 trabajador o la trabajadora deberá aportar justificación de su asistencia regular al centro donde cursa sus estudios.

7. El turno asignado por razón de estudios podrá no aplicarse en los períodos no lectivos, conforme a las necesidades del Proyecto o Convenio.

8. A los efectos de concurrencia de solicitudes de trabajadores/as, 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 20º.- Vacaciones.

1. El período de vacaciones anuales retribuidas será de un mes natural ó 22 días hábiles, o los días que en proporción en cada caso les correspondan si el tiempo servido es menor a un año.

2. 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.

3. El trabajador o la trabajadora deberá solicitar las vacaciones en un solo período, y sólo podrán ser autorizadas en más de un período cuando, salvaguardadas las necesidades del servicio, existan circunstancias personales o de servicio que lo justifiquen. En estos supuestos, deberán contabilizarse los días disfrutados de tal modo que los días laborales disfrutados como vacaciones sean 22 al año, o los que proporcionalmente corresponda si el tiempo del contrato es menor.

4. 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.

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.

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

En caso de discrepancia entre trabajadores/as de un mismo Proyecto o Convenio, ésta se resolverá atendiendo a los siguientes criterios y por este orden de prelación: 1) cargas familiares (hijos e hijas en edad escolar o situación de necesidad respecto de un familiar a su cargo) y 2) rotación en el disfrute.

Artículo 21º.- Permisos retribuidos.

a) Previa solicitud en el impreso al efecto y posterior justificación, se tendrá derecho a los permisos

retribuidos que seguidamente se indican, no procediendo en ningún caso sustituir su disfrute por compensación económica:

1. 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/distintas cónyuges/parejas. Asimismo, no podrá disfrutarse de esta licencia más de una ocasión en el mismo año natural.

2. Por nacimiento, acogida o adopción de un hijo o hija, quince días naturales de permiso, incluidos los establecidos legalmente, en virtud del artículo 24.2 letra d), a disfrutar por el padre o por el/la otro/a progenitor/a, 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.

3. Por el fallecimiento de una persona de la familia dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad (Anexo VIII), 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.

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

5. 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 gra-

ves 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/una menor con una edad inferior a doce años.

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

Asimismo, esta licencia podrá disfrutarse de forma discontinua.

6. Los/las trabajadores/as 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.

7. 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.

8. 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.

9. 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; 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.

10. 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, no excediendo en su conjunto de cinco días al año.

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.

11. 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. En el supuesto de que, por cumplimiento 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/las Concejales/as de Ayuntamientos, Alcaldes/as, Consejeros/as y Diputados/as 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.

12. Los días 24 y 31 de diciembre, en los que se dispensará de la prestación de servicios.

No será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan con el descanso semanal, 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.

13. Un día durante las fiestas del Carnaval, con las condiciones de disfrute que para cada caso se esta-

blezca por Resolución del órgano competente de la Corporación en materia de personal.

14. 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.

15. Por asuntos particulares sin justificación, siempre que el trabajador o la trabajadora haya prestado servicios efectivos por tiempo superior al período de prueba que le corresponda, con las siguientes características en cuanto a su disfrute y número de días:

- En el supuesto de trabajadores/as con contratación igual o superior a siete meses, corresponderán hasta 7 días por año natural, a disfrutar en la parte proporcional que corresponda por el tiempo de servicios efectivamente prestados en dicho año natural.

- Para los trabajadores/as con contrato inferior a siete meses, corresponderán un máximo de 3 días por año natural, pudiendo disfrutarse dentro del período de contratación y en la proporción que resulte por el tiempo efectivamente trabajado.

En todo caso y teniendo en cuenta las situaciones indicadas, el disfrute procederá siempre en la parte proporcional que corresponda al tiempo efectivo de servicios.

Con carácter general estos días no se acumularán a las vacaciones anuales retribuidas. Los trabajadores/as podrán distribuirlos a su conveniencia, previa autorización supeditada a las necesidades del Convenio o Proyecto.

Para los/las alumnos/as trabajadores/as de las Escuelas Taller y Casas de Oficio y los/las trabajadores/as participantes en Talleres de Empleo, será requisito necesario, además, el informe favorable de la dirección de las citadas unidades y/o centros de aprendizaje, referente a que el permiso solicitado no afectará a la obtención por el/la alumno/a trabajador/a o trabajador/a participante del Certificado de Profesionalidad.

16. Por el tiempo necesario para someterse a sesiones de terapia, las trabajadoras víctimas de violencia de género, siempre que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previa acreditación de esta circunstancia y posterior justificación de su asistencia.

b) El trabajador o la trabajadora deberá aportar el correspondiente justificante de los hechos causantes de los permisos solicitados en el plazo máximo de tres días a partir de finalizar su disfrute.

c) Permisos con reducción de jornada.

1. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de au-

sencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen, siempre que demuestren 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.

2. En los casos de nacimientos de hijos o hijas prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados/as 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.

3. Quien acredite judicial o administrativamente la guarda legal o tutela de un/una menor de doce años, persona mayor 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/a, y que no desempeñe actividad retribuida.

Esta reducción de jornada constituye un derecho individual de los/las trabajadores/as. No obstante, si dos o más trabajadores/as del mismo Proyecto o Convenio 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/a, previsto en el anterior apartado 1.

4. 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.

5. 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/as de la Corporación, podrán disfrutar de este permiso de manera parcial, respetando en todo caso el plazo máximo.

6. Las trabajadoras 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 retribución.

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.

Artículo 22º.- Permiso no retribuido.

El período máximo de permiso no retribuido será de tres (3) días por contrataciones inferiores a 12 meses; en el supuesto de contrataciones iguales o superiores a un año, no se podrá superar, en ningún caso, un máximo de diez (10) días en el período total de contratación.

Este permiso lo podrá disfrutar el/la trabajador/a, condicionado a las necesidades del servicio y a la valoración de su procedencia, siempre que haya prestado servicios efectivos por tiempo superior al período de prueba que le corresponda.

Para los/las alumnos/as trabajadores/as de las Escuelas Taller y Casas de Oficio y los/las trabajadores/as participantes en Talleres de Empleo, será requisito necesario, además, el informe favorable de la dirección de las citadas unidades y/o centros de aprendizaje, referente a que el permiso solicitado no afectará a la obtención por el/la alumno/a trabajador/a o trabajador/a participante del Certificado de Profesionalidad.

La Corporación concederá el permiso sin retribución condicionado a las necesidades del servicio, siempre y cuando se haya solicitado con una antelación mínima de quince días.

Artículo 23º.- Disposiciones comunes para vacaciones, permisos y licencias.

1. Respecto de las solicitudes de vacaciones anuales y permisos, tanto retribuidos como no retribuidos regulados en los anteriores artículos, 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 diez 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.

4. A efectos de la concesión de permisos en los que la localidad determine el número de días a otorgar, se entenderá por distinta localidad (término municipal) exclusivamente cuando el hecho causante tenga lugar en una tercera localidad, distinta de la del domicilio del trabajador o de la trabajadora y de la del centro de trabajo, en su caso, del mismo.

Capítulo V: Suspensión y extinción de la relación laboral.

Artículo 24º.- Suspensión con reserva de puesto de trabajo por maternidad, paternidad, adopción y acogimiento, riesgos durante el embarazo y lactancia natural y violencia de género.

1.- 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.

2.- 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:

a) 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 o de la hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo/a, 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 de la hija o parto múltiple.

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o de la hija, 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/la neonato/a deba permanecer hospitalizado/a 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/la neonato/a

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/la nacido/a se encuentre hospitalizado/a, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

b) En los supuestos de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1 d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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/la segundo/a. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador o de la trabajadora, 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 definitiva, sin que en ningún caso un/a mismo/a 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/las interesados/as, 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 de la hija o del/la menor adoptado/a o acogido/a, 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/las interesados/as, 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/las interesados/as 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/la adoptado/a, 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 y las trabajadoras 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 y las madres tendrán derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, cuando sea necesario su desplazamiento previo al país de origen del adoptado o de la adoptada, percibiendo durante este período ex-

clusivamente el salario y parte proporcional de las pagas extraordinarias.

c) 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 Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el/la 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.

d) En los supuestos de nacimiento de hijo/a, 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 o hija a partir del/la segundo/a. 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/las interesados/as; 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 o hija, 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.

e) Asimismo, en el supuesto en que la trabajadora se vea obligada 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/la juez/a 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.

3. Las suspensiones del contrato expresadas en los puntos a) al e) anteriores, estarán condicionadas a la duración máxima del contrato de trabajo suscrito, sin que en ningún caso pueda rebasarse la duración máxima de aquél.

Artículo 25º.- Excedencia para el cuidado de hijos e hijas.

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste/a o desde la fecha de la resolución judicial o administrativa, en todo caso hasta la finalización del contrato suscrito con el trabajador o la trabajadora.

La excedencia podrá solicitarse en cualquier momento, anterior o posterior a la fecha del nacimiento o desde la resolución judicial en caso de adopción, teniendo, en todo caso, una duración máxima de tres años, condicionado a la subsistencia del contrato suscrito con el/la trabajador/a y sin que pueda rebasarse la duración máxima de aquél.

La concesión de esta excedencia se hará previa declaración del/la petitioner/a de que no desempeña actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal del hijo o de la hija menor.

Artículo 26º.- Excedencia para el cuidado de familiares.

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

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.

Si antes de la finalización del período máximo de excedencia por cuidado de hijos/as, el trabajador o la trabajadora no solicitase el reingreso, decaerá su derecho al día siguiente del fin del citado período, extinguiéndose el contrato por dimisión del/la trabajador/a.

Asimismo, esta situación estará condicionada a la duración máxima del contrato de trabajo suscrito, sin que en ningún caso pueda rebasarse la duración máxima de aquél.

Artículo 27º.- Extinción del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo se extinguirá en los supuestos establecidos en el artículo 49 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

El/la trabajador/a que desee cesar voluntariamente en el servicio de la Corporación, vendrá obligado/a a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito con una antelación de 10 días.

El incumplimiento de esta obligación por parte del/la trabajador/a dará derecho a la Corporación a descontar de la liquidación del/de la mismo/a el importe correspondiente a un día de haber por cada día de retraso.

Capítulo VI: Régimen retributivo.

Artículo 28º.- Retribuciones.

1.- Las retribuciones para el año 2008 del personal comprendido en este Convenio Colectivo serán para cada categoría profesional las establecidas en los Anexos II al VII:

- En el Anexo II se contemplan las retribuciones de las categorías profesionales existentes.

- En los Anexos III al VII, se contemplan los pluses por manejo de maquinaria, nocturnidad, condiciones ambientales, coordinación y desempeño continuado.

Las retribuciones experimentarán para los años 2009 al 2012 el incremento general ordinario que, en su caso, se establezcan en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado y normativa de desarrollo, respecto del personal al servicio del sector público.

2.- En los Proyectos y/o Convenios se consignarán antes de su aprobación por el órgano competente de la Corporación, los salarios con los incrementos correspondientes a ese ejercicio, a los que se aplicará, en cuanto a la actualización retributiva, y a la vista de la duración del Proyecto y/o Convenio, lo siguiente:

a) Por los primeros doce meses de duración: las contrataciones laborales que se deriven de los Proyectos y/o Convenios, mantendrán los salarios señalados en los mismos, aunque la referida duración abarque períodos correspondientes a dos años naturales.

b) Por los períodos posteriores a los primeros doce meses: finalizado el período inicial de doce meses, se le aplicará a los salarios los incrementos que,

en su caso, correspondan conforme al apartado 1, por aplicación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado y normativa de desarrollo correspondiente al ejercicio económico en que se inicie el siguiente período, procediéndose de igual forma al finalizar cada nuevo período de doce meses de vigencia del Proyecto y/o Convenio.

3.- Para el cómputo de la duración y períodos a que se refiere el punto anterior, se tomará como fecha de inicio y término la del Proyecto y/o Convenio correspondiente, desde el momento en que se incorporen trabajadores al mismo.

Artículo 29º.- Estructura Salarial.

1. Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores y las trabajadoras, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, ya los períodos de descanso computables como de trabajo.

2. 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.

3. Las retribuciones básicas son: el salario y las pagas extraordinarias.

4. Son retribuciones complementarias no ordinarias, vinculadas a las condiciones de trabajo y condicionadas en todo caso al desempeño efectivo del puesto, los pluses variables de: manejo de maquinaria, nocturnidad, condiciones ambientales, coordinación y desempeño continuado.

Estas retribuciones complementarias vinculadas al desempeño efectivo de las funciones asignadas, están destinadas a retribuir condiciones particulares de algunos desempeños de trabajo que no son comunes a todos y todas los/las trabajadores/as de la misma categoría profesional, tales como el manejo de maquinaria, nocturnidad, condiciones ambientales, coordinación y desempeño continuado, pero que se dan, al menos, de forma habitual, nunca ocasionalmente, y que percibirá el trabajador o la trabajadora por razón de las características del trabajo y/o de la forma de realizar su actividad, dependiendo su percepción del ejercicio de la actividad profesional en el puesto y en las condiciones y términos que para cada caso se establezcan.

3. Las cuantías indicadas en los correspondientes Anexos del presente Convenio, se refieren a la jornada anual completa. Los/las trabajadores/as que presen sus servicios a tiempo parcial o a jornada reducida experimentarán la correspondiente reducción salarial que proporcionalmente proceda.

Artículo 30º.- Salario.

De acuerdo con la clasificación profesional, este concepto se corresponde con los asignados a cada uno de los grupos profesionales señalados en el Anexo II, que recoge esta retribución referida a la jornada completa.

Artículo 31º.- Pagas extraordinarias.

1. Se percibirán anualmente dos pagas extraordinarias, por importe cada una de ellas de una mensualidad del salario, y que se abonarán mensualmente de forma prorrateada.

2. El personal, a la vista de la duración determinada de sus contratos de trabajo, percibirá las partes proporcionales que le correspondan según el tiempo trabajado.

Artículo 32º.- Plus de manejo de maquinaria (PMM).

Procederá su asignación, respecto del resto de trabajadores/as de su misma categoría profesional, en atención a:

- Uso, manejo, mantenimiento y limpieza de maquinaria:

a) Manejo de maquinaria industrial de soldadura, carpintería, tubería y caldera.

b) Manejo de astilladora manual, motosierra, motodesbrozadora, motowinche, cabrestante, ahoyadora, desbrozadora, así como otra maquinaria ligera.

Los/las trabajadores/as percibirán por ello el plus mensual, o parte proporcional que corresponda, establecido en el Anexo III del presente Convenio.

Artículo 33º.- Plus de nocturnidad (PN).

Se abonará a aquellos trabajadores y trabajadoras que desempeñen su trabajo en horario nocturno, considerándose como tal el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana; a tal efecto, devengarán, en su caso, un plus mensual establecido en el Anexo IV de este Convenio, o parte proporcional correspondiente por día efectivamente trabajado.

La jornada de trabajo de los/las trabajadores/as nocturnos/as no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio en un período de referencia de quince días. Se considerará trabajador/a nocturno/a a quien realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como quien se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

Artículo 34º.- Plus de condiciones ambientales (PCA).

Este complemento se percibirá en atención al desempeño de funciones que impliquen un mayor esfuerzo, gran dificultad o dificultad añadida a las funciones que corresponden por su categoría, motivada por la prestación de servicios a la intemperie, en las fincas, en las carreteras o montes insulares durante la totalidad de su jornada.

En consecuencia procede su abono exclusivamente a aquellos/as trabajadores/as de los Grupos C1, C2 y E que presten sus servicios la totalidad de su jornada en tales condiciones ambientales gravosas en Proyectos o Convenios de las Áreas de Agricultura, Ganadería, Pesca y Aguas, de Carreteras, Cooperación Municipal y Vivienda y Sostenibilidad, Territorio y Medio Ambiente.

El/la trabajador/a percibirán por ello el plus mensual, o parte proporcional que corresponda, establecido en el Anexo V del presente Convenio, mientras preste sus servicios en la misma categoría profesional y hasta la extinción del período de contratación.

Artículo 35º.- Plus de coordinación (PC).

Se fija para compensar las funciones añadidas de coordinación de las actividades previstas en el Proyecto o Convenio al que se encuentren los/las trabajadores/as adscritos/as, asignado a aquellas categorías, encuadradas en los grupos A1 y A2, que así lo prevean las correspondientes memorias de los proyectos. El número de coordinadores/as quedará limitado a uno/a por Proyecto o Convenio, y siempre que existan más trabajadores/as adscritos/as a los mismos.

Las cuantías correspondientes serán las que para cada grupo profesional se indican en el Anexo VI.

El/la trabajador/a designado/a desempeñará, además de la función añadida de “coordinador/a del proyecto”, las que le son propias conforme a su categoría profesional.

Artículo 36º.- Plus por desempeño continuado (PDC).

Se fija para compensar la mayor experiencia adquirida por los/las trabajadores/as en su categoría profesional por su desempeño adecuado, efectivo y continuado en el mismo Proyecto o Convenio, realizando las mismas funciones en las que debe acreditarse la adquisición de experiencia adecuada.

Para su reconocimiento y abono será imprescindible reunir cada uno de los siguientes requisitos:

a) Haber completado un período de servicios efectivos continuados de doce (12) meses con la misma

categoría profesional y en el mismo Proyecto o Convenio.

b) Informes favorables del/la Jefe/a del Servicio que ejecute el Proyecto o Convenio correspondiente y del Servicio Administrativo de Relaciones Laborales y Retribuciones, sobre el correcto desempeño de las funciones propias de su categoría profesional y la experiencia adquirida.

Su importe será el equivalente al cinco por ciento (5%) de las retribuciones previstas en la tabla salarial, según se consignan en el Anexo VII del presente Convenio.

Esta retribución la percibirá el/la trabajador/a mientras preste sus servicios en la misma categoría profesional y hasta la extinción del período de contratación en el mismo Convenio o Proyecto, y no se consolidará en base de contratación de futuro en otro Convenio o Proyecto.

Artículo 37º.- Indemnizaciones por razón del servicio.

Las indemnizaciones por razón del servicio (viaje, alojamiento y manutención, kilómetros, 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 recogiendo, entre otros, los siguientes aspectos:

a) Por Comisiones de servicio (alojamiento, manutención, gastos de viaje, etc.). En este caso, las cantidades asignadas no se diferenciarán por grupo de titulación.

b) Por desplazamientos dentro y fuera del término municipal por razón de servicios (gastos de transporte). En ningún caso procederá esta indemnización por el desplazamiento que en su caso se realice desde su domicilio al centro o lugar de trabajo y viceversa.

Capítulo VII: Prevención de riesgos laborales.

Artículo 38º.- Principios Generales.

La promoción de la seguridad y la salud de los trabajadores y las trabajadoras es el objetivo esencial que se persigue mediante la aplicación de las medidas previstas en el presente Convenio, así como el desarrollo de las actividades necesarias encaminadas a la prevención de riesgos derivados del trabajo, mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para garantizar la seguridad y salud de los/las trabajadores/as, con las especialidades establecidas en las normas legales de aplicación en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los/las trabajadores/as, vigilancia de la salud y mediante la organización de los

recursos necesarios para el desarrollo de las tareas preventivas en general.

Artículo 39º.- Prevención de riesgos laborales.

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 y las trabajadoras, 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 fundamental para todas las actuaciones que, en materia preventiva, se desarrollen en esta Corporación.

Conforme a lo indicado, y de acuerdo con los procedimientos operativos de dicho Sistema, el Cabildo Insular de Tenerife deberá:

- Garantizar una adecuada formación e información de todos/as los/las empleados y empleadas 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 y compañeras.

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

- Formar e informar a todos sus empleados y empleadas 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 y empleadas.

- Dotar a los/las empleados/as de todos los equipos de protección individual necesarios en función de los riesgos a los que puedan estar expuestos/as 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/las empleados/as cumplen las disposiciones vigentes en materia de seguridad y salud.

Del mismo modo, es obligación de cada trabajador/a 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 trabajadores y las trabajadoras, 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/a directo/a, y a sus empleados/as designados/as 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/as públicos/as.

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

El incumplimiento por parte de los trabajadores y las trabajadoras 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 40º.- Protección de la maternidad.

1.- La evaluación de los riesgos prevista en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), 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.

2.- Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo o régimen de trabajo a turnos no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas 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 Sistema Público de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, atendiendo a las necesidades de cobertura de funciones existentes.

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 del presente Convenio Colectivo (suspensión del contrato), 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, teniendo en cuenta las necesidades de cobertura de funciones existentes.

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/a, y así lo certifiquen los Servicios Médicos de la Entidad concertada y el Servicio de Prevención de la Corporación, con el informe del/la médico/a del Servicio Público de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo/a. 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 41º.- Prevención y actuaciones frente al acoso laboral y la violencia en el trabajo.

Con objeto de garantizar los derechos de los/las trabajadores/as al respeto, a la debida consideración

de su dignidad personal y profesional y a la salvaguarda de la integridad física, y dada la singularidad de los riesgos incluidos en este artículo, las partes firmantes del presente Convenio asumen el compromiso de velar por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de conductas y/o prácticas de acoso moral o psicológico, acoso sexual y agresión física, y adoptarán las medidas oportunas al efecto cuando tengan o puedan tener conocimiento de las mismas, incluidas aquellas de carácter sancionador.

En este sentido, se desarrollarán acciones dirigidas a los distintos colectivos de empleados y empleadas y en especial a los/las titulares de los puestos de trabajo con responsabilidades sobre los equipos de personas, estableciéndose protocolos de actuación basados en la eficacia y efectividad de los procedimientos, así como la celeridad y confidencialidad de los trámites, procedimientos que podrán incluir la resolución extraoficial de los conflictos que se planteen (arbitraje, conciliación, ...).

Se desarrollarán protocolos específicos de los mencionados procedimientos, que se pondrán en conocimiento de la representación de los trabajadores y las trabajadoras.

Artículo 42º.- Vigilancia de la salud.

La Corporación garantizará a los trabajadores y las trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos legalmente. Los reconocimientos médicos serán específicos para los factores de riesgos a los que esté expuesto el trabajador o la trabajadora.

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/las trabajadores/as o para verificar si el estado de salud del/la trabajador/a puede constituir un peligro para el/la mismo/a, para los demás trabajadores y trabajadoras 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.

Se garantizará la confidencialidad de toda información relacionada con el estado de salud del trabajador o trabajadora y se respetará el derecho a la intimidad y dignidad del/la mismo/a, no pudiéndose utilizar estos datos con fines discriminatorios.

Artículo 43º.- Equipos de protección individual.

1.- La Corporación estará obligada a entregar a los trabajadores y trabajadoras los equipos de protección individual adecuados a los requerimientos de cada actividad.

2. Los trabajadores y trabajadoras que reciban equipos de protección individual estarán obligados/as a utilizarlos, conservarlos y almacenarlos correctamente e informar de inmediato a su superior jerárquico/a directo/a 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/las trabajadores/as están obligados/as 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 que desarrolle el Proyecto o Convenio al que se encuentren adscritos/as los/las trabajadores/as, y todo ello al margen de la sanción disciplinaria que, en su caso, proceda conforme a lo previsto en el Capítulo (régimen disciplinario) del presente Convenio Colectivo.

Capítulo VIII: Régimen disciplinario.

Artículo 44º.- Régimen disciplinario.

Los trabajadores y trabajadoras podrán ser sancionados/as 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 siguiente 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.

Artículo 45º.- Responsabilidad disciplinaria.

1. El personal queda sujeto al régimen disciplinario establecido en el presente Convenio Colectivo, en el Título VII de 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.

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

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

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

Artículo 46º.- Faltas y Sanciones.

Las faltas disciplinarias de los/las trabajadores/as, cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves.

1º) 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 y confirmación por enfermedad o accidente, en el plazo máximo de tres días desde la fecha de los mismos, así como el de alta en el plazo de tres días siguientes a su expedición.

A.3 La negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

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

A.5 De una a tres faltas de puntualidad en un mes, sin causa justificada.

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

A.7 La no utilización de la ropa de trabajo, cuando haya sido requerido para ello.

A.8 La incorrección con el público, superiores y compañeros o compañeras de trabajo en el ámbito laboral.

A.9 Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo durante la jornada laboral, y que supongan una alteración que afecte a la prestación del servicio.

A.10 Distraer a sus compañeros/as durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al autorizado.

B) Serán consideradas faltas graves las siguientes:

B.1 La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los/las compañeros/as, a los/las miembros de la Corporación y a sus representantes de ésta.

B.2 El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los/las superiores/as 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/actividad.

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

B.4 El incumplimiento de las normas y medidas de seguridad e higiene y de salud laboral establecidas, cuando del mismo pueda derivarse riesgos para la salud y la integridad física del/la trabajador/a, de otros/as trabajadores/as o de terceros.

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

B.6 De cuatro a nueve faltas de puntualidad en un mes, sin causa justificada.

B.7 El abandono del centro/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 Proyecto o Convenio o causa de daño o accidente a sus compañeros/as de trabajo.

B.8 La simulación o encubrimiento de faltas de otros/as trabajadores/as en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo; y en concreto simular la presencia de otro trabajador o trabajadora por cualquier medio.

B.9 La simulación de enfermedad o accidente debidamente acreditada.

B.10 La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de tres meses, cuando hayan mediado sanciones o advertencias escritas.

B.11 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 empresa.

B.12 Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo durante la jornada laboral si produjesen graves escándalos, alborotos o altercados.

B.13 La embriaguez y/o toxicomanía ocasional en horario de trabajo.

B.14 La negligencia imputable al trabajador o a la trabajadora que pueda causar pérdida o graves daños en la conservación de los locales, materiales, equi-

pos de trabajo, ropa de trabajo, uniformes, equipos de protección individual y documentos.

B.15 El abuso de autoridad por parte de los/las superiores en el desempeño de sus funciones.

B.16 Las conductas constitutivas de delito dolo relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados y las administradas.

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 La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

C.2 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de tres o más días al mes.

C.3 Las faltas de puntualidad sin causa justificada durante diez días o más en un mes, o durante quince días al trimestre.

C.4 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.5 El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidad cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.

C.6 Las ofensas verbales o físicas, así como los malos tratos de palabra u obra a cualquier trabajador o trabajadora, a los/las miembros de la Corporación, a sus representantes, así como a los ciudadanos y ciudadanas en general, dentro de la jornada de trabajo.

C.7 El hurto y el robo, tanto a los/las demás trabajadores/as como a la empresa o a cualquier persona, dentro de los centros o fuera de ellos en el desempeño de sus funciones.

C.8 La embriaguez o toxicomanía habitual en el trabajo.

C.9 El abandono del centro de trabajo o del 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/as de trabajo.

C.10 La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

C.11 Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos o vehículos de la empresa.

C.12 El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta dolosa que causen perjuicio grave.

C.13 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.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 El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

C.17 La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un/una superior/a, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.

C.18 La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

2º) Sanciones.

I. Las sanciones que se podrán imponer serán las siguientes, sin perjuicio de lo que en su caso, se establezca en las leyes de Función Pública en desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público:

A) Faltas leves:

- Apercebimiento.

- Suspensión de empleo y sueldo desde un día hasta diez días.

B) Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo por un período superior a diez días e inferior a seis meses.

C) Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo desde seis meses hasta el máximo previsto en el Estatuto Básico del Empleado Público.

- Despido disciplinario.

II. La imposición de sanciones por suspensión de empleo y sueldo en cuanto a los períodos máximos expresados y a la vista de la duración del contrato de

trabajo suscrito con el/la trabajador/ra. sancionado/a, será adaptado, en su caso, al tiempo de vigencia que reste al citado contrato de trabajo.

Artículo 47º.- Procedimiento sancionador.

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/la trabajador/a afectado/a.

Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario con designación de instructor/a, cuya iniciación se comunicará al Comité de Empresa y al/a la interesado/a. El expediente contendrá como mínimo, el trámite de audiencia en el mismo al/a la trabajador/a, que se podrá cumplimentar por escrito o mediante comparecencia, la propuesta del/la instructor/a y la resolución del expediente.

En el supuesto que la audiencia se realice mediante comparecencia del trabajador o trabajadora, podrá acudir acompañado/a de letrado/a o Representante de los trabajadores y trabajadoras, quien se limitará a asistir no pudiendo intervenir en la declaración efectuada por el/la citado/a trabajador/a, todo ello sin perjuicio de sus facultades de asesoramiento previo o posterior a dicho trámite de audiencia.

Iniciado el expediente, el órgano que acordó la incoación podrá adoptar las medidas provisionales que estime oportunas para asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer, no pudiéndose dictar medidas provisionales que puedan causar perjuicios irreparables o impliquen violación de derechos amparados por las leyes.

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 haya 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.

La imposición de sanciones por faltas leves, graves y muy graves se comunicará al interesado o a la interesada, al Comité de Empresa y a la representación de la sección sindical que hubiese comparecido en el procedimiento.

Artículo 48º.- Prescripción de faltas.

1. Las infracciones cometidas por los/las trabajadores/as prescribirán a los seis meses las faltas leves; a los dos años las faltas graves; y a los tres años las faltas muy graves.

A tal efecto, los Jefes o Jefas de Servicio o Responsables de los Proyectos 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 directa o indirectamente al trabajador o trabajadora.

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

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

Capítulo IX: Formación.

Artículo 49º.- Formación.

En el ámbito del Plan de Formación de la Corporación, y teniendo en cuenta la preferencia que asigna en cuanto al personal funcionario de carrera, personal laboral fijo y personal funcionario interino, se podrá contemplar excepcionalmente, previo estudio de cada caso individualizado, la inclusión del personal comprendido en este Convenio.

Así, dependiendo de las características del curso, en referencia al contenido, estructura, distribución horaria, duración, etc. y las características y contenido de las funciones que desempeñan, podrán incluirse a los/las trabajadores/as, previo estudio de cada caso individualizado, y de acuerdo con la duración de su vínculo laboral.

Los/las trabajadores/as, en todo caso, serán formados/as en materia de Prevención de Riesgos Laborales en la materia que el Personal Técnico de la Unidad de Prevención estimen oportuna, conforme a la evaluación de riesgos efectuada.

Asimismo, la Corporación fomentará la formación en igualdad entre hombres y mujeres, todo ello al ob-

jeto de poder aplicar en las funciones que le competan el principio de igualdad de género que, entre otras cosas, es un principio transversal que afecta a todas las políticas públicas y, por ende, al trabajo que se deriva de las mismas.

Artículo 50º.- Criterios de selección de participantes.

Los criterios adoptados para la selección de los/las destinatarios/as 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.

- La duración del vínculo con la Corporación, teniendo preferencia el personal con una relación de mayor duración sobre la de menos.

- Aquellos específicos que, en su caso, se determinen para cada acción formativa en el Plan de Formación y/o en las correspondientes convocatorias.

Capítulo X: Prestaciones sociales.

Artículo 51º.- Responsabilidad Civil.

1. El personal afectado por el presente Convenio Colectivo quedará integrado en la póliza de responsabilidad civil que tiene concertada la Corporación, a los efectos de cubrir el pago de indemnizaciones de las que pueda resultar civilmente responsable el asegurado o la asegurada 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 que se establezcan para el personal laboral al servicio directo.

2. En caso de no haberse concertado la póliza, o cuando la Compañía de Seguros no satisfaga al trabajador o trabajadora 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 52º.- Asistencia letrada.

Si con ocasión de la prestación de servicios profesionales como empleados y empleadas de este Excmo. Cabildo Insular de Tenerife, se derivan imputaciones de responsabilidad a los/las mismos/as, 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/la trabajador/a afectado/a 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 o trabajadora 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 53º.- Complemento subsidio incapacidad temporal (I.T.).

Se abonará a aquellos/as trabajadores/as que cumplan los requisitos generales previstos a efectos de carencia en el sistema general de Seguridad Social vigente en cada momento, conforme a las siguientes condiciones:

a) En los casos de I.T. derivados de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, los/las trabajadores/as tendrán derecho a complementar la prestación hasta la totalidad de sus retribuciones ordinarias, esto es salario y pagas extraordinarias durante toda la situación, siempre que hayan superado el período de prueba y estén adscritos a Convenio o Proyectos de duración igual o superior a doce meses; en otro caso percibirán exclusivamente la prestación correspondiente.

b) En las situaciones de I.T. derivadas de enfermedad común, los tres primeros días se tendrá garantizado la percepción de la totalidad de las retribuciones ordinarias, esto es, salario y pagas extraordinarias, en aquellos supuestos en que el/la trabajador/a no exceda de dos procesos de I.T. por enfermedad común en los últimos seis meses.

Artículo 54º.- Ayuda por estudios.

Tendrán derecho a una ayuda por estudios el personal afectado por este Convenio Colectivo en los términos y con los requisitos que se establecen a continuación:

1. La ayuda, que se devengará a partir del curso académico 2009/2010, se abonará al personal que cumpla los requisitos que se especifican en el punto 3, durante el tiempo que preste servicios a esta Corporación y en proporción al mismo, por lo que se abonará mensualmente una novena parte de la ayuda anual por cada mes de servicio o una onceava, en el supuesto del Primer Ciclo de Educación Infantil.

2. En lo no previsto expresamente en el presente artículo, las condiciones serán las que en cada momento establezca la Corporación para sus funcionarios y funcionarias en situación de servicio activo.

3. La cuantía, según la clasificación de estudios de conformidad con el punto anterior, será la correspon-

diente a un veinticinco por ciento (25%) de los importes consignados anualmente para los funcionarios y funcionarias, que se abonará con carácter mensual a tenor de lo establecido en el punto 1 del presente artículo.

4. Tendrán derecho a percibir las ayudas por estudios las siguientes personas:

- Titulares: el personal laboral temporal contratado y adscrito a los Proyectos o Convenios, que acredite un período de tiempo de doce meses de servicios efectivos prestados a la Corporación, inmediatamente anteriores al inicio del curso académico.

- Beneficiarios/as: los/las hijos/as del/la titular, cónyuge o conviviente del/la titular siempre que así conste en el Registro Oficial correspondiente de la Comunidad Autónoma de Canarias; debiendo cohabitar con el/la titular del derecho, depender económicamente de éste/a o no percibir 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/la beneficiario/a.

- Asimismo, tendrán derecho a percibir la ayuda como beneficiarios/as los/las menores o incapacitados/as que, cumplidos los restantes requisitos señalados se encuentren en situación de guarda, tutela o acogimiento por el/la titular del derecho, siempre que estas situaciones sean debidamente justificadas para cada curso académico.

La convivencia con el/la titular del derecho será exclusivamente dispensada cuando:

- Por motivos de separación legal, los/las hijos/hijas queden a cargo del/la cónyuge no titular y el/la trabajador/a acredite que presta ayuda económica a los hijos o hijas.

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

- En caso de fallecimiento del/la titular.

En caso de fallecimiento del/la trabajador/a, conservarán el derecho a percibir la ayuda de estudios hasta el curso académico en el que coincida la finalización del Convenio o Proyecto al que estaba adscrito/a el/la titular, los hijos e hijas de éste/a y el viudo/a, cuando cumplan los siguientes requisitos:

- En el caso de los/las hijos e hijas, tanto éstos como su progenitor/a 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 y viudedad, respectivamente.

- 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. Plazo y documentación a aportar.

A) Anualmente, en los meses de septiembre a noviembre, los/las titulares del derecho deberán solicitar la ayuda mediante impreso existente al efecto, en el que se hará constar: nombre y apellidos del/la educando/a, relación que le une al/la titular, estado civil, curso para el que se solicita la ayuda y, en su caso, que se cumplen los requisitos establecidos en el punto 4 de este artículo para ser beneficiario/a 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 6 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/la educando/a expedido por el Registro Civil o copia autorizada del Libro de Familia. Cuando la ayuda se solicite para el/la cónyuge o hijos/as, 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/a. Además en los supuestos de abono de ayuda para los Grupos I al V, conforme a los establecidos para el personal funcionario, se deberá acreditar por el/la trabajador/a perceptor/a la asistencia de los/las beneficiarios/as 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/a en el curso para el que se solicita la ayuda.

- Documentación acreditativa de la dependencia económica, cuando la prestación se solicite para el/la cónyuge o hijos/hijas 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 asinaturas 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.

6. Abono de la ayuda.

a) Con carácter general la prestación se abonará en la novena parte de la ayuda anual por cada mes de servicio.

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

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

d) 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/as, uno de los/las titulares.

7. Pérdida de la ayuda.

Cualquier falsedad comprobada en la documentación, alegaciones o declaraciones del beneficiario o beneficiaria, 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.

Capítulo XI: Derechos sindicales.

Artículo 55º- Derechos sindicales.

Habida cuenta que afectan a los mismos Órganos de Representación de los trabajadores y trabajadoras, le será de aplicación lo previsto en el Convenio Colectivo del personal laboral al servicio Directo de la Corporación y normas generales de aplicación, excepto lo referente al canon sindical.

Disposiciones adicionales, transitoria y derogatoria.

Disposición adicional primera.

Serán causa de extinción del contrato de trabajo, además de las recogidas en el artículo 49.1 del E.T.:

1.- El desempeño de actividad o la realización de trabajos tanto por cuenta propia como por cuenta ajena, por los trabajadores y trabajadoras que deban cumplir

para su contratación, conforme a las normas que regulen la concesión de subvenciones para el desarrollo de Proyectos o Convenios, entre otros, el requisito de ser desempleados/as.

2.- Para los Alumnos/as-Trabajadores/as de las Casas de Oficios, Escuelas-Taller y Talleres de Empleo, incurrir en tres faltas de asistencia no justificadas en el plazo de un mes o no seguir con aprovechamiento la enseñanza teórica o práctica, previo informe de la Dirección de la Escuela-Taller/Casa de Oficios, al impedir la obtención del Certificado de Profesionalidad, conforme establecen los artículos 6º de la Orden de 14 de noviembre de 2001 y 5º.3 del R.D. 282/1999, de 22 de febrero, en relación con el artículo 16 del R.D. 34/2008, de 18 de enero.

Disposición adicional segunda.

Las retribuciones de los/las Alumnos/as Trabajadores/as adscritos/as a los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo, serán equivalentes a la subvención prevista en la normativa por la que se establecen y regulan los referidos programas, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Disposición transitoria única.

a) En los contratos de trabajo que se formalicen en fecha posterior a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, pero que correspondan a Proyectos y/o Convenios aprobados en fecha anterior a la citada vigencia, y conforme a las tablas retributivas derivadas del Convenio Colectivo anterior, en aplicación del artículo 28, mantendrán las retribuciones señaladas en los aludidos Proyectos y/o Convenios, no siendo de aplicación los Anexos previstos para el ejercicio 2008.

b) Se exceptúa de la aplicación de las Tablas Salariales para 2008 derivadas del Convenio Colectivo anterior, y sí procederá su adecuación a los nuevos Anexos contenidos en el presente Convenio, aquellos contratos de trabajo que a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, tras su aprobación por el Pleno de la Corporación, estén adscritos a Proyectos o Convenios que totalicen más de doce (12) meses de vigencia, de conformidad con lo previsto en el punto 3 del artículo 28, procediéndose a la actualización en el primer día siguiente a completar doce (12) meses el Proyecto o Convenio en cuestión.

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 30 de marzo de 2001 y publicado en el BOP de 9 de julio de 2001.

ANEXO I**GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES**

Grupo A1
Técnico/a Superior

Grupo A1/A2
Director/a de Escuela Taller, Taller de Empleo y Casa de Oficio
Coordinador/a de Escuela Taller, Taller de Empleo y Casa de Oficio

Grupo A2
Técnico/a de Grado Medio

Grupo B
Profesor/a de Escuela Taller, Taller de Empleo y Casa de Oficio
Programador/a Informática
Técnico/a Especialista

Grupo C1
Encargado/a
Capataz/a
Oficial Especialista
Animador/a
Delineante
Diseñador/a Gráfico/a
Relaciones Públicas
Intérprete
Decorador/a

Grupo C2
Oficial 1ª(Oficios Varios)
Oficial 2ª(Oficios Varios)
Conductor/a de Maquinaria Móvil
Oficial Conductor/a
Guía
Auxiliar Administrativo/a
Operador/a Informática
Auxiliar Técnico/a
Monitor/a
Entrevistador/a-Encuestador/a

Grupo E
Peón
Vigilante
Mozo/a
Operario/a Limpieza

ANEXO II

TABLA SALARIAL 2008

Grupo	Categoría Profesional	Salario mes	Pagas extraordinarias año (salario mes x 2)	Salario mes prorrateado	Salario anual
A1	Técnico/a de Grado Superior	1.828,11	3.656,22	2.132,79	25.593,48
A1/A2	Director/a de Escuela Taller/ Casa de Oficio/Taller de Empleo	1.828,11	3.656,22	2.132,79	25.593,48
	Coordinador/a de Escuela Taller/ Casa de Oficio/ Taller de Empleo	1.471,10	2.942,20	1.716,28	20.595,36
A2	Técnico/a de Grado Medio	1.471,10	2.942,20	1.716,28	20.595,36
B/C1	Profesor/a de Escuela Taller/ Casa de Oficio/Taller de Empleo	1.229,44	2.458,88	1.434,35	17.212,20
B	Programador/a Informática	1.178,32	2.356,64	1.374,71	16.496,52
	Técnico/a Especialista	1.072,48	2.144,96	1.251,23	15.014,76
C1	Encargado/a	1.059,05	2.118,10	1.235,56	14.826,72
	Capataz/a	1.015,50	2.031,00	1.184,75	14.217,00
	Delineante	980,80	1.961,60	1.144,27	13.731,24
	Diseñador/a Gráfico/a	980,80	1.961,60	1.144,27	13.731,24
	Relaciones Públicas	965,24	1.930,48	1.126,11	13.513,32
	Intérprete	965,24	1.930,48	1.126,11	13.513,32
	Decorador/a	965,24	1.930,48	1.126,11	13.513,32
	Oficial Especialista	962,87	1.925,74	1.123,35	13.480,18
C2	Animador/a	962,87	1.925,74	1.123,35	13.480,18
	Oficial 1ª (Oficios Varios)	962,87	1.925,74	1.123,35	13.480,18
	Conductor/a de Maquinaria Móvil	962,87	1.925,74	1.123,35	13.480,18
	Oficial Conductor/a	891,03	1.782,06	1.039,54	12.474,48
	Oficial 2ª (Oficios Varios)	862,73	1.725,46	1.006,52	12.078,22
	Guía	827,39	1.654,78	965,29	11.583,48
	Auxiliar Administrativo/a	827,39	1.654,78	965,29	11.583,48
	Operador/a informática	827,39	1.654,78	965,29	11.583,48
	Auxiliar Técnico/a	827,39	1.654,78	965,29	11.583,48
	Monitor/a	827,39	1.654,78	965,29	11.583,48
	Entrevistador/a- Encuestador/a	827,39	1.654,78	965,29	11.583,48
E	Peón	790,11	1.580,22	921,80	11.061,60
	Vigilante	790,11	1.580,22	921,80	11.061,60
	Mozo/a	790,11	1.580,22	921,80	11.061,60
	Operario/a de Limpieza	790,11	1.580,22	921,80	11.061,60

ANEXO III**PLUS DE MANEJO DE MAQUINARIA (PMM). Euros 2008.**

GRUPOS	IMPORTE MENSUAL	PERIODICIDAD DE PAGO
A1	103,38	Mensual (x12)
A2	103,38	
B	103,38	
C1	103,38	
C2	103,38	
E	103,38	

ANEXO IV**PLUS DE NOCTURNIDAD (PN). Euros 2008.**

GRUPOS	IMPORTE MENSUAL	PERIODICIDAD DE PAGO
A1	103,38	Mensual (x12)
A2	103,38	
B	103,38	
C1	103,38	
C2	103,38	
E	103,38	

ANEXO V**PLUS DE CONDICIONES AMBIENTALES (PCA). Euros 2008**

GRUPOS	IMPORTE MENSUAL	PERIODICIDAD DE PAGO
C1	60,00	Mensual (x12)
C2	60,00	
E	60,00	

ANEXO VI**PLUS DE COORDINACIÓN (PC). Euros 2008.**

GRUPOS	IMPORTE MENSUAL	PERIODICIDAD DE PAGO
A1	80,00	Mensual (x12)
A2	80,00	

ANEXO VII**PLUS DE DESEMPEÑO CONTINUADO (PDC). Euros 2008.**

GRUPOS	CATEGORÍAS PROFESIONALES	IMPORTE MENSUAL	PERIODICIDAD DE PAGO
A1	Técnico/a de Grado Superior	106,64	Mensual (x12)
A1/A2	Director/a de Escuela Taller/ Casa de Oficio/Taller de Empleo	106,64	Mensual (x12)
	Coordinador/a de Escuela Taller/Casa de Oficio/ Taller de Empleo	85,81	
A2	Técnico/a de Grado Medio	85,81	Mensual (x12)
B/C1	Profesor/a de Escuela Taller/Casa de Oficio/Taller de Empleo	71,72	Mensual (x12)
B	Programador/a Informática	68,74	Mensual (x12)
	Técnico/a Especialista	62,56	
C1	Encargado/a	61,78	Mensual (x12)
	Capataz/a	59,24	
	Delineante	57,21	
	Diseñador/a Gráfico/a	57,21	
	Relaciones Públicas	56,31	
	Intérprete	56,31	
	Decorador/a	56,31	
	Oficial Especialista	56,17	
C2	Animador/a	56,17	Mensual (x12)
	Oficial 1ª (Oficios Varios)	56,17	
	Conductor/a de Maquinaria Móvil	56,17	
	Oficial Conductor/a	51,98	
	Oficial 2ª (Oficios Varios)	50,33	
	Guía	48,26	
	Auxiliar Administrativo/a	48,26	
	Operador/ a Informática	48,26	
	Auxiliar Técnico/a	48,26	
	Monitor/a	48,26	
	Entrevistador/a-Encuestador/a	48,26	
E	Peón	46,09	Mensual (x12)
	Vigilante	46,09	
	Mozo/a	46,09	
	Operario/a de Limpieza	46,09	

ANEXO VIII**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/la 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			
	Padre/Madre	Suegro/Suegra	Hijo/Hija	Yerno/Nuera
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/la/los/las pariente/s del/la cónyuge o pareja de hecho en la misma relación y grado, sin que sea posible la doble afinidad.