

203.1 letras b) y c) y el 206 del Reglamento General para Desarrollo y Ejecución de la citada Ley de Costas

Considerando que la responsabilidad de los hechos descritos tiene carácter objetivo y que igualmente el art. 95.1 de la Ley de Costas también establece que el infractor estará obligado a la restitución de las cosas y reposición a su estado anterior.

Considerando que tal servidumbre es imprescriptible, y que la protección del dominio público marítimo-terrestre comprende la defensa de su integridad y de los fines de uso general a que está destinado y así los terrenos colindantes al mismo están sujetos a las limitaciones y servidumbres que se determinan en los términos de la presente Ley, tal y como dicta en sus art. 20 y 21.

Considerando la concurrencia de una pluralidad de interesados, a los efectos de la notificación prevista en el art. 59 de la Ley 30/92, modificada por la 4/99, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se remite anuncio para publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y Ayuntamiento, y por lo expuesto, acuerdo:

1) Restituir y devolver a su estado anterior la servidumbre de tránsito indebidamente ocupada por sus casetas arriba referenciadas.

2) Ordenar el levantamiento de las ocupaciones referidas, consistentes en construcciones de superficies abajo indicadas, situadas en El Puertito, en el término municipal de El Sauzal, dándole el plazo de UN MES para iniciar los trabajos, en el entendimiento de que si no lo hiciere, se procederá por esta Demarcación de Costas en Santa Cruz de Tenerife a la ejecución subsidiaria y desahucio, en su caso, conforme a lo dispuesto en el art. 108 de la Ley 22/1988, de 28 de julio, de Costas, y en el art. 201 del Real Decreto 1471/1989, de 1 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General para Desarrollo y Ejecución de la Ley de Costas, así como en el 96 letra b), 98 y demás concordantes de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Contra esta Resolución podrá interponer Recurso de Alzada ante el Ilmo. Sr. Director General de Costas en el plazo de UN (1) MES contado a partir del día siguiente a aquél en el que tenga lugar la notificación o, en su caso, publicación de la presente Resolución, de conformidad con lo establecido en los artículos 114 y 115 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

#### ROJAS, EL CANGREJILLO Y EL PUERTITO.

Nombre y Apellidos	Nº de caseta (superficie en m <sup>2</sup> )	
DESCONOCIDOS	130 (6,30 m <sup>2</sup> ), 141 (26,33 m <sup>2</sup> ), 146 (39,04 m <sup>2</sup> ), 147 (38,11 m <sup>2</sup> ),	
	167 (30,55 m <sup>2</sup> ), 186 (16,72 m <sup>2</sup> ), 205 (21,44 m <sup>2</sup> ), 210 (34,54 m <sup>2</sup> ),	
	212 (22,70 m <sup>2</sup> ), 236 (9,37 m <sup>2</sup> ), 293 (31,25 m <sup>2</sup> ), 295 (37,90 m <sup>2</sup> ),	
	303 (35,88 m <sup>2</sup> ), 305 (39,01 m <sup>2</sup> ), 404 (28,69 m <sup>2</sup> ), 405 (19,87 m <sup>2</sup> ),	
	10 (44,34 m <sup>2</sup> ), 29 (35,70 m <sup>2</sup> ), 41 (22,78 m <sup>2</sup> ), 57 (50,29 m <sup>2</sup> ),	
	58 (49,23 m <sup>2</sup> ), 84 (29,54 m <sup>2</sup> ), 95 (54,70 m <sup>2</sup> ), 97 (47,72 m <sup>2</sup> ),	
	105 (10,02 m <sup>2</sup> ), 107 (16,06 m <sup>2</sup> ), 113 (45,86 m <sup>2</sup> ), 116 (6,42 m <sup>2</sup> ).	
	José Barroso Suárez	86 (18,87 m <sup>2</sup> )

El Ingeniero Jefe de Demarcación, Carlos E. González Pérez.

## II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

### CONSEJERÍA DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

#### Dirección General de Trabajo

#### CONVENIO

1789

Ref.: C.N. 240.

652

Código convenio: 3802362.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Excmo. Cabildo Insular de La Palma y su personal laboral con vigencia desde 08.10.05 a 07.10.07, presentado en esta Dirección General de Trabajo, suscrito por la representación empresarial y la de los trabajadores y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2,b) del Real Decreto 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 329/95, de 24 de noviembre (B.O.C. 15.12.95).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

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

2º.- Notificar a la Comisión Negociadora.

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

Pedro Tomás Pino Pérez, el Director General de Trabajo.

Santa Cruz de Tenerife, a 17 de enero de 2006.

## CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. CABILDO INSULAR DE LA PALMA.

Intervienen en el presente convenio, de una parte el Excmo. Cabildo Insular de La Palma, y de otra, los representantes sindicales, constituidos en Mesa Negociadora con arreglo a lo previsto en los artículos 87 y 88 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

### Capítulo I.- Disposiciones generales.

#### Artículo 1. Ámbito de aplicación y ámbito temporal.

El presente convenio será de aplicación al personal laboral del Excmo. Cabildo Insular de La Palma y de los Organismos Autónomos dependientes del mismo, exceptuándose expresamente al que se contrate temporalmente a través de Planes o Programas especiales o por Convenios de Colaboración con otros Organismos oficiales que estén supeditados a costos de mano de obra según convenios colectivos específicos o sectoriales o de ámbitos distintos a éste.

El presente Convenio Colectivo, y las determinaciones que en él se contienen, entrarán en vigor el día siguiente a su ratificación por el Pleno de la Corporación, sin perjuicio de su posterior publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

El convenio tendrá una vigencia de dos años, a partir de su firma. De no ser expresamente denunciado total o parcialmente con tres meses de antelación por cualquiera de las partes intervinientes, se considerará tácitamente prorrogado por periodos anuales sucesivos. Asimismo, si fuera oportunamente denunciado, continuará vigente en todos sus extremos hasta la suscripción y posterior aprobación de un nuevo convenio o su modificación.

#### Artículo 2. Comisión Paritaria de Personal.

1. Se constituye una Comisión Paritaria de Personal compuesta por seis miembros. La representación de la Corporación vendrá constituida en función del número legal de representantes conforme a la ponderación de votos existentes en la misma. La representación sindical vendrá constituida por las organizaciones más representativas en el Cabildo Insular de La Palma. Entre los miembros de la citada Comisión se designará un presidente y un secretario, siendo de este último la responsabilidad de levantar acta de las reuniones.

#### 2. Las funciones de esta Comisión serán:

a) Elaborar los Planes de Formación de Personal de acuerdo con las necesidades existentes.

b) Informar con carácter previo los siguientes supuestos:

- Redistribución de efectivos.

- Conflictos de intereses entre el personal y la Corporación con relación a la determinación del período de vacaciones, permisos por asuntos particulares y licencias, cumplimiento de horario o cualquier otro supuesto relacionado con las condiciones de trabajo de los trabajadores.

c) Interpretación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del presente convenio.

d) Todas aquellas que se establezcan expresamente en este convenio.

3. La Comisión se constituirá en el plazo máximo de 15 días, a contar desde la aprobación del convenio y celebrará reuniones a instancia de cualquiera de las partes, estando su Presidente obligado a efectuar la convocatoria en un plazo de 15 días desde su solicitud.

La convocatoria se hará siempre por escrito, con indicación del orden del día y adjuntando la documentación oportuna. De todas las reuniones se levantará la correspondiente acta, que será pública, y firmarán por duplicado ambas partes.

4. Para entender o manifestarse en asuntos especializados, en materias tales como organización, clasificación, adecuación de normas a casos concretos, arbitraje, formación, etc., la Comisión podrá constituir ponencias técnicas o subcomisiones y utilizar los servicios permanentes u ocasionales de asesores.

5. Para poder pronunciarse la Comisión Paritaria, será preceptivo el informe del Comité de Empresa correspondiente, Junta de Personal o Delegado de personal, debiendo estos pronunciarse en el plazo de diez días hábiles desde su comunicación.

#### 6. Comisión de formación.

Se constituirá una comisión de formación en un plazo no superior a un mes después de la firma del presente convenio. Estará formada de forma paritaria por tres representantes de los trabajadores, elegidos proporcionalmente de acuerdo a su grado de representatividad dentro de los distintos órganos de representación de los trabajadores y tres representantes del Cabildo Insular de La Palma, elegidos en función del número legal de representantes conforme a la ponderación de votos existentes en la misma.

Esta Comisión se reunirá al menos dos veces al año, una antes de la aprobación de los presupuestos del Cabildo Insular, y otra antes de la elaboración del plan de formación anual de este Cabildo.

### Artículo 3. Organización del trabajo.

1. Informando previamente a los representantes de los trabajadores, corresponde a la Corporación la organización del trabajo, en especial, estableciendo sistemas de racionalización y mejores métodos y procesos de simplificación del trabajo que permitan incrementar el nivel de prestación de los servicios.

2. Cuando los cambios organizativos, a ejecutar por acto administrativo o por disposición de carácter general, afecten a las condiciones de trabajo de los trabajadores a las que se refiere este convenio requerirán informe previo del Comité de Empresa o en su caso de la Comisión Paritaria de Personal.

3. Asimismo, el traslado total o parcial de instalación y el cese en la prestación de servicios, cuando afecten a las condiciones de trabajo de los trabajadores a las que se refiere este Acuerdo, requerirá informe previo de la Comisión Paritaria de Personal.

4. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de que el puesto a desempeñar tenga una mayor retribución percibirá la diferencia de complementos del puesto que desempeña.

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

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

5. Encomienda de trabajos de superior e inferior categoría.

Superior categoría. Cuando por necesidades del Servicio, la Corporación deba asignar trabajos de superior categoría a miembros de su plantilla, se podrá hacer previa comunicación del Comité de Empresa o Delegado de personal en su caso. De existir varios trabajadores capacitados para la realización de estos trabajos, se establecerán turnos rotativos entre ellos.

Al mismo tiempo que se comunica la realización de trabajos de superior categoría, el Cabildo iniciará el procedimiento de cobertura de dicha vacante por los procedimientos legalmente establecidos. El

tiempo máximo de realización de trabajos de superior categoría, no podrá ser superior a 5 meses en un año, ni siete meses en dos años. La superación de estos plazos no dará derecho a reclamar ascenso alguno.

Inferior categoría.- si por necesidades perentorias o imprevisibles se precisa destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categorías inmediatamente inferiores, solo se podrá hacer dentro del mismo área profesional y por el tiempo imprescindible, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional, comunicándolo al Comité de Empresa o Delegado de Personal.

La atribución de la realización de trabajos de superior o inferior categoría requerirá de orden por escrito por parte del órgano competente.

6. Cambio de turno por razón de estudios. Los trabajadores que con regularidad y aprovechamiento debidamente acreditado, cursen estudios para la obtención de un título académico oficial, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, si tal es el régimen establecido para su puesto en su Servicio de adscripción.

Mediante negociación entre los representantes legales de los trabajadores y los de la Corporación, se establecerán los criterios de disfrute de la preferencia de turno de trabajo establecido en el presente artículo.

En cualquier caso, los cambios de horario y turnos que afecten a terceros por este motivo no supondrán modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

No será posible el cambio si los terceros afectados son trabajadores que hayan cambiado de puesto de trabajo por razones de salud.

7. Cambio de puesto por motivos de salud.

En el supuesto de que las características del puesto de trabajo o problemas específicos del trabajador le conlleven perjuicios para la salud que pudiera dar lugar a la declaración de incapacidad transitoria prolongada o invalidez en su caso, podrá solicitar el cambio a otro puesto de trabajo vacante más compatible con su estado.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral, previo informe de los distintos Comités de Empresa, Junta de Personal o Delegados de Personal, quedará facultado para resolver las solicitudes de cambio de puestos de trabajo por tal motivo y de acuerdo con el baremo establecido en el Anexo nº 3, dentro de la misma categoría y excepcionalmente dentro de otra del mismo grupo retributivo.

Asimismo y al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo, frente a las condiciones nocivas para su salud se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo o turno de trabajo, o en su caso, al cambio temporal de funciones.

Lo dispuesto en el apartado anterior, será también de aplicación durante e período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo.

Todo lo expuesto requerirá previo informe o recomendación de los servicios médicos de la Seguridad Social.

A estos efectos se adjunta anexo III.

## Capítulo II.- Estructura organizativa.

### Artículo 4. Clasificación profesional.

El personal laboral del Cabildo Insular se clasifica en cinco grupos profesionales, en los que se incluirán las correspondientes categorías:

Grupo 1: Titulación Universitaria Superior.

Grupo 2: Titulación Universitaria de Grado Medio.

Grupo 3: Bachillerato, Ciclo Formativo Superior, o equivalente.

Grupo 4: Graduado en Educación Secundaria, Ciclo Formativo de Grado Medio, o equivalente.

Grupo 5: Certificado de Escolaridad o equivalente.

Artículo 5. Plantilla y relación de puestos de trabajo.

1. Anualmente la Corporación procederá a aprobar la plantilla orgánica y la relación de puestos de trabajo que podrá ser conjunta con la de los funcionarios. Esta incluirá, de acuerdo con las necesidades de los distintos Servicios, la enumeración de la totalidad de los puestos de trabajo existentes, ordenados por centros de trabajo y por unidades administrativas, con expresión de lo siguiente:

a) Denominación y características esenciales (titulación, funciones, etc.).

b) Categoría y grupo profesional.

c) Naturaleza del vínculo (funcionario, laboral o eventual).

d) Requisitos para su desempeño, formación específica o preferente y sistema de provisión.

e) Código numérico de identificación.

f) Situación individualizada (vacante, cubierto o con reserva).

2. La aprobación y las modificaciones posteriores de la relación de puestos de trabajo requerirán su negociación previa en la Mesa General de Negociación o Comisión paritaria de Personal, en su caso, cuya convocatoria adjuntará las propuestas de modificación que se pretenden realizar.

3. Al confeccionar la relación de puestos de trabajo y la plantilla, será objeto de negociación la forma de provisión de los puestos de trabajo y el número de plazas reservadas a promoción interna.

## Capítulo III.- Tiempo de trabajo y descanso.

### Artículo 6. Jornada ordinaria y horario de trabajo.

1. La jornada de trabajo será de treinta y siete horas y media semanales, en cómputo anual, exceptuándose vacaciones, permisos y festivos.

2. Para el personal que presta servicios en oficinas u otras dependencias asimilables, el horario de trabajo se establece, de lunes a viernes, de 7:45 a 15:15 horas, con un margen de ficha hasta las 8:00 y desde las 15:00 horas. Para el resto de personal se articulará un margen de ficha similar de acuerdo con la Dirección del Servicio correspondiente.

3. El personal referido en el apartado 2º podrá disfrutar de una pausa en la jornada entre las 9:30 y las 12:30 horas, computable como de trabajo efectivo, por un período de 30 minutos. El personal con distinto horario acomodará su disfrute de una pausa similar de acuerdo con la Dirección del Servicio correspondiente. Esta interrupción no podrá afectar a la debida atención que requieren los Servicios y no podrá ser fraccionada.

### Artículo 7. Jornada flexible.

Para el personal de oficinas y otras dependencias asimilables, que voluntaria y previamente manifieste su deseo de acogerse a él, se establece un sistema de jornada flexible, en las condiciones siguientes:

a) La jornada semanal de trabajo se realizará en todo caso en los primeros cinco días de la semana.

b) La parte principal de la jornada, llamado tiempo fijo o estable, será de cinco horas diarias, que serán de obligada concurrencia para todo el personal, en horario de 9:00 a 14:00 horas.

c) La parte variable de la jornada, que constituye el tiempo de flexibilidad de la misma, será de doce horas y media de cómputo y recuperación semanal,

que podrá cumplirse de las 7:45 a las 9:00 horas y de las 14:00 a las 19:00 horas, de lunes a viernes.

#### Artículo 8. Descanso semanal.

1. El personal disfrutará de un descanso semanal mínimo ininterrumpido de dos días. Se exceptuarán las actividades que tengan reconocidas un descanso superior o fijo.

2. Se respetará el descanso semanal de aquellos Centros o Servicios, así como de los Organismos autónomos, que tengan establecido un régimen de trabajo a turnos negociado con los representantes de los trabajadores.

#### Artículo 9. Reducciones de jornada y otros descansos.

1. Durante los meses de julio, agosto, septiembre y durante el período comprendido entre el 21 de diciembre y el viernes siguiente al día de Reyes, ambos inclusive, la jornada de trabajo se reducirá en una hora al término de la misma. En el Hospital de Ntra. Sra. de Los Dolores y en aquellos otros Centros o Servicios cuyas peculiaridades de funcionamiento así lo aconsejase, de conformidad con los representantes del personal, se establecerá un mecanismo de alternancia en el horario de salida que permita una reducción promedio equivalente.

2. Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas y dependencias asimilables del Cabildo Insular, a excepción del Registro General. En el supuesto de que alguno de estos días coincida con sábado o domingo, las oficinas y dependencias asimilables del Cabildo Insular, a excepción del Registro General, permanecerán cerradas el primer día hábil siguiente.

3. Cuando algún festivo coincida con sábado, su disfrute se compensará con la reducción de la jornada de trabajo en una hora al término de la misma durante la semana a la que corresponde ese sábado.

4. El personal que deba trabajar los sábados realizando una jornada de cuatro o más horas por necesidades del Servicio descansará el lunes siguiente al sábado trabajado. Cuando la jornada de trabajo sea inferior descansará el lunes siguiente cada dos sábados trabajados.

5. El plus convenio del personal que, por razones de servicio, no pueda disfrutar con habitualidad de las reducciones de jornada y de otros descansos previstos en este artículo, habrá de compensar esta dedicación.

#### Artículo 10. Retribuciones por servicios extraordinarios, festivos, nocturnidad.

1. Los trabajadores que presten servicios en unidades con régimen de trabajo a turnos, y no puedan compensarse de otra forma, cobrarán catorce festivos al año en las siguientes cuantías, prorrateándose dicho número para los de nuevo ingreso:

a) Grupos I y II: 105,14 euros.

b) Grupos III, IV y V: 92 euros.

2. En los casos en que, voluntariamente y previa autorización o instrucción del Presidente o Consejero Delegado del Área correspondiente, se realicen por el trabajador tareas fuera de la jornada ordinaria de trabajo, se considerarán servicios extraordinarios. Estos se computarán en horas, computándose la fracción menor de una hora como entera. El coste de la hora extraordinaria trabajada se define por la siguiente fórmula:

Las primeras 80 horas extras se retribuirán con la siguiente fórmula:

$$\text{CHT} = \frac{\text{SB} + \text{Plus convenio}}{1.950}$$

Las horas extraordinarias se retribuirán, conforme a los siguientes baremos:

De lunes a viernes:  
Diurna: 1,75 CHT.  
Nocturna: 2,00 CHT.

Sábados, Domingos y Festivos:  
Diurna: 2,00 CHT.  
Nocturna: 2,25 CHT.

3. Se considerarán nocturnas las horas comprendidas entre las 22:00 y las 6:00 horas. No obstante, las horas trabajadas como jornada ordinaria en horario nocturno no tendrán una retribución específica por nocturnidad cuando el puesto de trabajo, por su naturaleza, se cree expresamente para su desempeño, con carácter habitual, en dicho horario, en el que se incluye el régimen de trabajo a turnos, puesto que las retribuciones complementarias se fijan teniendo en cuenta esa circunstancia. Cuando se realicen de forma ocasional, por necesidades del servicio, se retribuirán conforme al baremo establecido para las horas extraordinarias.

4. El personal de esta Corporación no podrá realizar más de 80 horas anuales extraordinarias, salvo de forma excepcional y por razones suficientemente motivadas. Se realizará un seguimiento de las mismas desde la Comisión Paritaria de Personal.

#### Capítulo IV.- Ingreso y provisión.

##### Artículo 11. Oferta de Empleo Público.

1. El conjunto de vacantes existentes en la plantilla y en la relación de puestos de trabajo constituye la Oferta de Empleo Público, con los límites que legalmente se establezcan.

2. Son vacantes los puestos de trabajo dotados presupuestariamente no ocupados por personal laboral fijo y que no sean objeto de reserva.

3. Las Ofertas de Empleo Público de cada año incorporarán una reserva de plazas para promoción interna en cada convocatoria, que deberá tender a los máximos legalmente admisibles.

4. Las plazas y/o puestos vacantes del personal laboral cuya cobertura sea necesaria, de acuerdo con la planificación de recursos humanos de la Corporación y que estén incorporadas en la Oferta de Empleo Público correspondiente, se proveerán por los siguientes procedimientos y con arreglo al orden de prelación que se señala:

Concurso de traslados, general y por grupos.

Reingreso de excedentes.

Promoción interna, en cada convocatoria.

Convocatoria Pública.

##### Artículo 12. Permuta.

Los trabajadores pertenecientes a la misma categoría profesional podrán solicitar la permuta de sus puestos de trabajo respectivos, que resolverá el órgano competente de la Corporación, previo informe de la Comisión Paritaria de Personal. No podrá utilizarse de nuevo la permuta hasta transcurridos al menos dos años desde la concesión de la anterior.

#### Capítulo V.- Formación.

##### Artículo 13. Formación y perfeccionamiento profesional.

1. El Cabildo Insular de La Palma mantendrá en sus Presupuestos una partida denominada "Cursos de Formación de Personal Laboral", cuya dotación y administración se negociará en el seno de la Comisión Paritaria de Personal. En ningún caso, la consignación presupuestaria al efecto será inferior al crédito inicial consignado en la partida el ejercicio presupuestario anterior, que nunca será inferior a 14.000 euros.

2. La Corporación, directamente o en régimen de colaboración con centros o entidades oficiales o reconocidas, organizará cursos de capacitación profesio-

sional para la adaptación del personal a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, que tendrá el carácter de obligatorios para el personal afectado.

3. El Cabildo Insular fomentará la asistencia de sus trabajadores a cursos, jornadas y seminarios de formación y perfeccionamiento profesional directamente relacionados con sus funciones, abonando los gastos referidos a la matrícula o inscripción y los desplazamientos, si el curso se celebra fuera de la isla, así como las indemnizaciones por razón de servicio que correspondan. Asimismo, se compensará con descanso la asistencia a cursos de igual naturaleza en la isla fuera del horario de trabajo. Cuando se trate de cursos de formación no directamente relacionados con las funciones del trabajador interesado, pero que puedan redundar en beneficio final de la Corporación, se abonará el desplazamiento y el 50% de los gastos referidos a la matrícula o inscripción. En ambos casos, se requerirá la previa autorización del Presidente o Consejero Delegado del Área correspondiente.

4. Siempre que las necesidades del servicio y la organización del trabajo lo permitan, los trabajadores tendrán derecho a la concesión de un permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses, para la asistencia a cursos de formación o perfeccionamiento profesional.

#### Capítulo VI.- Vacaciones, licencias y permisos.

##### Artículo 14. Vacaciones.

1. Las vacaciones anuales serán de un mes natural o veintidós días hábiles anuales por cada año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos, y se disfrutarán por los trabajadores de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la Jefatura del Servicio o Departamento, en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio; a estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

Asimismo, se tendrá derecho a un día hábil adicional al cumplir 15 años de servicio, añadiéndose 1 día hábil más cada 5 años, hasta un máximo de 26 días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio señalados anteriormente.

2. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente y con carácter general durante el mes de agosto. El personal que presta sus servicios en aquellos centros o

dependencias cuyas peculiaridades de funcionamiento así lo aconsejen podrán hacerlo durante los meses de julio, agosto y septiembre.

3. El personal que disfrute sus vacaciones íntegramente durante el período señalado en el apartado anterior tendrá derecho a una compensación, en descanso, de cinco días naturales, que se disfrutarán inmediatamente después, sin solución de continuidad, del período vacacional. Asimismo, aquel personal que no pueda disfrutar de sus vacaciones durante dicho período con el fin de garantizar la prestación de servicios mínimos en su unidad o departamento disfrutará igualmente de la compensación en días referida.

4. El jefe de servicio propondrá, a la vista de las solicitudes del personal a su cargo, el plan de vacaciones del mismo, que deberá aprobar el órgano competente de la Corporación dentro del primer cuatrimestre del año natural.

5. En caso de que ambos cónyuges sean empleados de este Cabildo Insular, se procurará que, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, disfruten sus vacaciones durante el mismo mes.

6. Se establece una bolsa de vacaciones de 197,14 euros para todo el personal, a percibir en la nómina correspondiente al mes de junio.

7. Si durante el período de vacaciones el trabajador pasara a situación de incapacidad temporal que requiera hospitalización o inmovilización domiciliaria, se interrumpirá el disfrute de las mismas, que se reanuda al obtener el alta de la hospitalización o inmovilización domiciliaria.

8. Si por necesidades del servicio, cualquier trabajador se viese obligado a no disfrutar de sus vacaciones durante el mes que tuviese establecido, deberá recibir notificación por escrito dentro de los 15 días anteriores al comienzo de las mismas. En este supuesto, su período vacacional se verá incrementado en 3 días hábiles. De no recibir la notificación oportuna en el plazo citado, éstas se entenderán inmovilibles.

## Artículo 15. Permisos y licencias.

### Licencias retribuidas.

1. Corresponden a los trabajadores de este Cabildo Insular los siguientes permisos o licencias, previa solicitud y debidamente justificados:

a) Por matrimonio, coincidente con su celebración: 15 días naturales.

b) Por formalización en los registros correspondientes de las uniones de hecho: 15 días naturales.

c) Por nacimiento o adopción de un hijo/a: 3 días naturales.

d) Por enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge o pareja conviviente en análoga relación de afectividad o de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad: hasta 5 días naturales, si el suceso se produce en la isla, hasta 6 días naturales, si se produce en otra isla y hasta 8 días naturales si es fuera de las islas.

e) Por enfermedad grave o fallecimiento de un familiar en segundo grado de consanguinidad o afinidad: hasta 2 días naturales, si el suceso se produce en la isla, hasta 3 días naturales si se produce en otras islas y hasta 5 días naturales si es fuera de las islas.

f) Por exámenes oficiales: el tiempo necesario y preciso.

g) Por asistencia a cursos profesionales autorizados por sindicatos: el tiempo necesario y preciso, siempre y cuando los asistentes hayan sido designados por los delegados sindicales.

h) Para deberes inexcusables de carácter público o personal: por el tiempo indispensable para su cumplimiento.

i) Por traslado de domicilio: 2 días naturales si es dentro del mismo municipio y 4 días naturales si supone traslado a otro municipio.

j) Cualesquiera otros que establezca la legislación vigente.

2. A lo largo del año, los trabajadores tendrán derecho a seis días de permiso por asuntos particulares sin justificación, que podrán distribuir a su conveniencia, previa solicitud del trabajador con siete días naturales de antelación, salvo motivación suficiente.

3. Las trabajadoras tendrán derecho a una licencia por alumbramiento y gestación de 120 días naturales. En caso de parto múltiple, esta licencia se incrementará en quince días naturales. Todo ello, salvo que la legislación prevea un plazo superior. El mismo derecho tendrá el trabajador/a que adoptase a un menor, una vez haya efectuado la adopción.

4. El trabajador beneficiario del permiso por lactancia podrá acumular el tiempo de permiso diario correspondiente, todo ello en aras de intentar ampliar las posibilidades para que los padres puedan optar para el mejor cuidado de los hijos. Ello no impide a quien lo desee, opte por el sistema anterior (reducción de una hora diaria, por hijo menor de diez meses). En cualquier caso, el disfrute de dicha acumulación se producirá necesariamente, a continuación de la licencia por maternidad y la opción se ha de manifestar al servicio de Recursos Humanos antes de finalizar ésta, con el visto bueno del Jefe de Ser-

vicio correspondiente, así como del Consejero Delegado del Área.

5. Reducción de jornada. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

6. Falta de asistencia. No se computarán como faltas de asistencia, entre otras, las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

#### Artículo 16. Licencias no retribuidas.

Los trabajadores tendrán derecho a la concesión de licencias sin sueldo por una duración no superior a 12 meses, siempre que se solicite con una antelación mínima de 15 días naturales. La duración de esta licencia no podrá exceder de 12 meses cada 2 años, no pudiéndose acumular a otro tipo de licencia o vacaciones.

#### Artículo 17. Excedencias.

1. Los trabajadores, que lleven como mínimo un año de servicio, podrán solicitar excedencia voluntaria desde su ingreso o reingreso por tiempo no inferior a un año y hasta los máximos permitidos por la Ley.

2. Excedencia forzosa; dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. Se concederá por la designación para un cargo público o designación sindical de ámbito insular o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo durante el período de nombramiento.

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

3. Excedencia voluntaria. El trabajador con una antigüedad de al menos un año en la Corporación podrá solicitar, con la antelación mínima de un mes, excedencia voluntaria por el plazo mínimo de un año y máximo de cinco años. Esta situación de excedencia no dará derecho a conservación de plaza ni puesto, ni al cómputo de antigüedad durante su vigencia.

Transcurrido como mínimo un año el trabajador podrá solicitar su reingreso, que quedará condicionado a la existencia de plaza vacante.

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

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

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

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

6. Normas comunes apartados 4 y 5 anteriores. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a los apartados 4 y 5 de este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a curso de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año de la excedencia expresada en el punto 4 y 5, el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

7. Procede la suspensión del contrato, entre otras causas, por decisión de la trabajadora que 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 requiera



riese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

#### Artículo 18. Guarda legal.

1. El trabajador que por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, a un anciano que requiera especial dedicación o a un minusválido psíquico, físico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo de hasta un medio de la misma, con la reducción proporcional de sus retribuciones, sin perjuicio del derecho que pueda asistirle si se trata de un hijo menor de 10 meses.

2. Para el cálculo del valor hora aplicable a dicha reducción se tomará como base la totalidad de las retribuciones íntegras mensuales que perciba el trabajador dividida entre el número de días naturales del correspondiente mes y, a su vez, este resultado por el número de horas que el trabajador tenga obligación de cumplir, de media, cada día.

3. Cuando lo permita la organización del trabajo de la unidad, se concederá al trabajador la parte de la jornada que convenga a sus intereses personales.

#### Capítulo VII.- Derechos sociales.

##### Artículo 19. Defensa.

1. El Cabildo designará, de acuerdo con el trabajador afectado, al abogado y procurador que dirija la defensa y represente a su personal que, como consecuencia del correcto ejercicio de su cometido ante cualquier amenaza, ultraje, injuria, calumnia, difamación y, en general, ante cualquier atentado contra su persona o bienes. En este caso, la Corporación asumirá los honorarios, costas y demás gastos que se deriven de las mismas, así como la responsabilidad civil y patrimonial, que pudiera derivarse y la constitución de las fianzas que sean necesarias.

2. La Administración exigirá de oficio de su personal la responsabilidad en que hubiera incurrido por dolo, culpa o negligencia graves, previa instrucción del procedimiento que reglamentariamente se establezca.

##### Artículo 20. Seguros.

1. El Cabildo Insular concertará un seguro de accidentes que cubra a todo el personal laboral, por las siguientes contingencias y capitales garantizados:

c) Muerte: 24.000 euros.

d) Incapacidad permanente total o absoluta: 24.000 euros.

Los trabajadores en situación de excedencia forzosa para cargo público o sindical también tendrán derecho a esta cobertura, salvo que se acojan a este tipo en la Administración, Organismo o Entidad Pública en la que se encuentre prestando el servicio.

2. Del mismo modo el Cabildo Insular se obliga a concertar con la Clínica Universitaria de Navarra (ACUNSA) un Seguro de Asistencia Sanitaria, en la denominada Póliza de Alta Especialización, modalidad Oro, con las siguientes coberturas:

La hospitalización médica y quirúrgica en la Clínica Universitaria de Navarra para los siguientes Departamentos y Servicios:

- Cirugía Cardiovascular.

- Cardiología.

- Neurocirugía (para patologías cerebrales).

- Oncología (con todos los servicios y departamentos necesarios para la intervención y tratamiento de patologías oncológicas).

- Trasplantes de riñón, hígado y corazón.

- Tratamientos de radioterapia y quimioterapia en hospital de día.

Incluyendo:

- Consultas de confirmación de diagnóstico de hospitalización para tratamientos médico o quirúrgico, así como para los tratamientos amparados en hospital de día.

- La primera consulta postquirúrgica y las pruebas preoperatorias.

- 25% de descuento en chequeos y en todas las consultas no amparadas por la póliza.

- Sin límite de días de cobertura ni de intervenciones para la hospitalización quirúrgica, 30 días de cobertura anuales por asegurado para la hospitalización médica, 30 días para los tratamientos de quimioterapia ambulatoria y 45 sesiones para radioterapia en hospital de día.

Bajo esta modalidad de póliza, además de las coberturas básicas antes descritas se incluye:

- Habitación individual durante la hospitalización con cama para el acompañante.

- Hotel, durante los tratamientos en hospital de día de quimioterapia y radioterapia, para el paciente y un acompañante, en régimen de alojamiento y desayuno.

Además esta Póliza de Alta Especialización se complementará con la contratación del denominado Seguro de viaje, que ofrece:

- Abono de la cuantía correspondiente al coste del billete de ida y vuelta desde su ciudad de residencia hasta la Clínica Universitaria de Navarra, para hospitalizar, en avión (clase turista), en tren (primera clase), etc. Si el asegurado viajase acompañado, se abonará el 100% del coste del viaje del acompañante, (excepto si el viaje lo realiza en coche donde se abonará el kilometraje estipulado).

Adscribiendo al mismo, como asegurados, a todo el personal laboral, con carácter de laboral fijo; igualmente se cubrirá al personal interino por vacante superior a un año.

La duración de la concertación del Seguro enumerado en este apartado se corresponderá con el período de vigencia del presente Convenio Colectivo.

3. Asimismo, el Cabildo Insular concertará un seguro de responsabilidad civil, que incluya la responsabilidad patrimonial y la civil subsidiaria, que cubra el pago de las indemnizaciones de que pueda resultar responsable el trabajador asegurado en el ejercicio de las funciones propias de su puesto, así como de las fianzas que le pudieran ser reclamadas, siempre que no exista dolo, culpa o negligencia grave del laboral.

#### Artículo 21. Ayudas.

1. El Cabildo Insular concederá las siguientes ayudas a sus trabajadores:

a) Por nupcialidad: 230 euros.

b) Por natalidad o adopción: 230 euros.

c) Para gastos de sepelio del trabajador, cónyuge o pareja de hecho en análoga relación de afectividad o hijo: 328,57 euros.

d) Por tener a su cargo un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con minusvalías físicas, psíquicas o sensoriales de carácter irreversible y no pueda ser atendido en centros públicos especiales: 230 euros.

e) Las ayudas por prestaciones sanitarias que se regulan en el Anexo II del presente convenio.

f) Las ayudas al estudio que se regulan en su propio Reglamento.

2. La ayuda por gastos de sepelio incluirá al trabajador jubilado y a la pareja de hecho deberá ser acreditada con certificado de convivencia o inscripción en un registro administrativo.

3. La ayuda prevista en el apartado d) del punto 1 requiere certificación acreditativa de todos los extremos y no se extinguirá con la jubilación ni por el fallecimiento del trabajador. En ese último caso, la percepción de la ayuda corresponderá a la persona afectada, o en su caso, a la persona a la que correspondiese la tutela del incapaz, la cual deberá responder de la adecuada aplicación de la misma. No se incluirán entre los conceptos susceptibles de aplicación las incapacidades consideradas de naturaleza geriátrica.

4. Los importes de las ayudas regulada en este artículo se prorratearán en función del tiempo trabajado si el trabajador ostentase la condición de temporal con menos de un año de servicios continuados en la fecha de su devengo.

5. El costo de la tramitación de las sucesivas renovaciones del carnet de conducir de aquellos trabajadores para los puestos de trabajo que en la RPT o su contratación lo exija, serán abonados por la Corporación.

#### Artículo 22. Premios y otros incentivos.

1. Se establece un premio a la constancia, que se devengará cada 25 años de servicios, consistente en un premio en metálico de 3.942,87 euros y una dispensa de asistencia al trabajo de cinco días hábiles. Se computarán los años de servicios prestados a la Administración reconocidos por el Pleno de la Corporación. En caso de jubilación por edad o por invalidez sin que el trabajador hubiera cumplido los 25 años de servicios prestados a la Administración, el premio a la constancia será proporcional a los años reconocidos.

2. Se establece asimismo un premio de jubilación en la misma cuantía que el anterior.

3. Sin perjuicio de cualesquiera otras ayudas o incentivos previstas en la legislación vigente, los trabajadores que soliciten la jubilación voluntaria anticipada desde los 60 años, tendrán derecho a una gratificación en función del tiempo de anticipación, en la cuantía que seguidamente se indica, incluidos todos los conceptos retributivos que percibiera el trabajador en el momento en que se haga efectiva la jubilación:

Anticipación	Importe
Entre 1 y 2 años	5 mensualidades
Entre 2 y 3 años	6 mensualidades
Entre 3 y 4 años	7 mensualidades
Entre 4 y 5 años	8 mensualidades

#### Artículo 23. Compensación de Pensiones.

El Cabildo Insular compensará las pensiones de Jubilación, Invalidez Permanente Total, Viudedad y Or-

fandad derivadas de las cotizaciones de sus trabajadores hasta alcanzar, en su cuantía el doble del salario mínimo interprofesional, siempre que no se devenguen otro tipo de pensión o salario que, sumado al anterior, suponga una cuantía mayor.

#### Artículo 24. Anticipos.

1. El Cabildo Insular concederá anticipos de dos mensualidades completas, reintegrables en 18 meses, 21 ó 24 meses, y con un período de carencia desde su devolución de 6 meses, sin perjuicio del derecho que reglamentariamente les pudiera corresponder a los trabajadores de percibir otros anticipos.

2. Asimismo, concederá anticipos de hasta 3.942,87 euros, reintegrables en tres años para los trabajadores pertenecientes a los grupos I y II y en cuatro años para los pertenecientes a los grupos III, IV y V, siempre que tengan como destino las siguientes finalidades:

a) La adquisición, construcción, reforma o ampliación de la primera vivienda, por una sola vez.

b) Otros gastos de naturaleza excepcional, a estudiar en cada caso por la Corporación.

3. La concesión de dichos anticipos a los trabajadores temporales o próximos a su jubilación estará condicionada a que la duración que se prevea de la relación laboral de los mismos con la Corporación permita la amortización de aquéllos. No obstante, podrán concederse adaptando el plazo de amortización al tiempo que se prevea o les reste en situación de servicio activo.

4. Los estudios de tramitación de la concesión de estos anticipos se llevarán a cabo con la celeridad pertinente y de acuerdo con la dotación que se fije en la correspondiente partida presupuestaria, que nunca será inferior a la del ejercicio anterior.

#### Artículo 25. Complemento en situación de incapacidad temporal.

El Cabildo Insular complementará hasta el 100% de las retribuciones brutas totales las percepciones a las que tuviere derecho el trabajador en situación de incapacidad temporal. No obstante, la Corporación podrá eximirse del pago de este complemento respecto de aquellos trabajadores que determine el Cabildo Insular, previo informe de la Comisión Paritaria de Personal, de la Mutua de AA.TT. y EE.PP., Servicio Médico de Empresa o Servicio Canario de Salud.

#### Capítulo VIII.- Seguridad y salud.

##### Artículo 26. Reconocimiento médico.

1. El Cabildo Insular realizará un reconocimiento médico anual, de carácter voluntario, a todo el per-

sonal, de cuyo resultado se dará conocimiento al interesado, garantizándose el secreto del mismo.

2. Para aquellos trabajadores que, según determine la Comisión Paritaria de Personal o Comité de Seguridad y Salud, previo informe de la Mutua de AATT y EEPP, Servicio Médico de Empresa o Servicio Canario de Salud, en su caso, desempeñen funciones que comporten especial riesgos para la salud, la revisión será semestral.

3. Para los trabajadores mayores de 40 años, el reconocimiento incluirá un examen cardiovascular.

4. A personal que trabaje ante pantallas de ordenador se realizará un reconocimiento oftalmológico cada seis meses.

##### Artículo 27. Material de Protección.

El Cabildo Insular dotará de material protector idóneo a los puestos de trabajo y servicios que puedan considerarse nocivos o peligrosos para la salud (infecciosos, rayos X, obras, pantallas de ordenador, laboratorios, etc.). Todo ello de acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud, previo informe del Servicio Técnico en Prevención de Riesgos Laborales o Mutua de AATT y EEPP.

##### Artículo 28. Uniformes.

El Cabildo Insular proporcionará al personal que tenga asignado uniforme dos mudas de éste al año, una para la temporada de primavera y verano y otra para la temporada de otoño e invierno. La selección de los mismos se determinará previo informe del Comité de Seguridad y Salud.

##### Artículo 29. Trabajos con ordenador.

El personal que preste sus servicios ante pantallas de ordenador tendrá derecho a interrupciones periódicas, por medio de pausas o cambios de actividad, al objeto de reducir la carga de trabajo ante la pantalla.

##### Artículo 30. Trabajos durante el embarazo.

Las trabajadoras embarazadas, en el caso de desarrollar tareas que pudieran ser perjudiciales para su embarazo, tendrán derecho a desempeñar otras distintas dentro de su categoría, adecuadas a su estado y por el tiempo de dicho embarazo.

##### Artículo 31. Comité de Seguridad y Salud y Delegados de Prevención.

1. Se constituirá un único Comité de Seguridad y Salud, que estará integrado por los Delegados de Prevención, pudiendo ser cualquier trabajador/a de la Empresa, designados por los representantes del per-

sonal y un número igual de representantes de la Corporación.

2. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgo en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Corporación la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

3. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en los centros de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

4. Los representantes del personal designarán los Delegados de Prevención que correspondan a la Corporación, según el número de trabajadores de la misma, que tendrán las competencias y facultades que les otorga la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

## Capítulo IX.- Régimen retributivo.

### Artículo 32. Retribuciones.

1. Las retribuciones mensuales que percibirán los trabajadores, que comprenderán salario base, plus de residencia, plus convenio y antigüedad, serán las que figuran en la tabla anexa a este convenio.

2. Las subidas retributivas serán anualmente las mismas que las del personal laboral de sector público estatal, incluyéndose, en su caso, las pagas

extraordinarias de compensación que pudieran producirse. En ningún caso, estas subidas podrán quedar absorbidas o compensadas por otras de complemento o nivel.

3. Se establece como incentivo por productividad una paga de cuantía igual a la diferencia entre la actual paga extraordinaria (salario base y trienios) y el conjunto de las retribuciones mensuales de cada trabajador, a abonar en la nómina del mes de junio. En consecuencia, las retribuciones a percibir durante dicho mes, en su cuantía total, no podrán ser inferiores al doble de sus retribuciones ordinarias.

4. El plus por residencia será en la misma cuantía que la indemnización por el mismo motivo que se fija para los funcionarios.

### Artículo 33.- Plus convenio.

El personal percibirá un plus convenio en la cuantía que se señala en la tabla salarial que figura como anexo al presente convenio.

### Artículo 34.- Indemnizaciones y suplidos.

1. Para la realización de tareas o actividades en ejercicio de sus funciones y que impliquen desplazamiento por cuenta del mismo con vehículo propio, se establece una indemnización al trabajador de 0,27 euros, por kilómetro, en caso que se utilice automóvil, y de 0,09 euros por kilómetro, si se utiliza motocicleta. De realizarse en vehículos de servicio público, se le abonará el coste total del desplazamiento, previa acreditación.

2. Asimismo, por el desgaste de herramientas propias, se hará una valoración desde el Comité de Empresa correspondiente, de acuerdo con el interesado, para su informe y en su caso que proponga la reposición de ese material por parte de la empresa si procediera.

3. En materia de indemnizaciones por razón de servicio, se aplicará la normativa más favorable para el trabajador entre la estatal y la autonómica vigente en cada momento, incrementadas sus cuantías en un 40%, salvo para el personal del Patronato de Turismo, que tiene concertado un régimen de indemnizaciones por razón de servicio específico en atención a las peculiaridades de su actividad en ferias y promociones.

4. En el supuesto de accidente de circulación del trabajador en uso de vehículo propio para la realización de tareas o actividades en ejercicio de sus funciones, previamente autorizadas, se le abonarán los gastos de reparación y otras indemnizaciones que pudieran derivarse del mismo y que no estén cubiertas por el seguro obligatorio o por cualesquiera otros que tuviera suscrito sobre el vehículo, siempre que sean por causa no imputable al trabajador y previa perita-

ción de aquéllos. No obstante, no podrá transportar a terceros sin la debida autorización.

Artículo 35. Desplazamientos por prescripción facultativa.

1. Cuando por prescripción facultativa del Servicio Canario de Salud, el trabajador o familiar amparado por el anexo de Prestaciones Sanitarias tenga que desplazarse fuera de la Isla para recibir asistencia médica, se le abonará la cantidad de 32,85 euros, por cada día de estancia que requiera en régimen ambulatorio, en concepto de ayuda por desplazamiento.

2. Igual cantidad se le abonará por cada día de estancia de un acompañante, siempre que la necesidad de éste se justifique en el documento oficial en que se ordene el desplazamiento.

3. La percepción de estas ayudas se suspenderá si el enfermo ingresara en un establecimiento hospitalario, salvo en aquellos casos en que por prescripción facultativa se requiera la asistencia de acompañante, en cuyo caso solo éste último percibirá la ayuda.

#### Capítulo X.- Derechos sindicales.

Artículo 36. Cuota sindical.

El Cabildo Insular deducirá mensualmente en la nómina correspondiente la cuota sindical de los afiliados a las distintas centrales sindicales, previa solicitud del trabajador interesado, ingresando su importe en las cuentas corrientes que a tal efecto se indiquen por los propios sindicatos.

Artículo 37. Comités de Empresa y Delegados de Personal.

1. En su misión de defensa de los intereses de los trabajadores, los Comités de Empresa y Delegados de Personal tendrán las atribuciones y derechos que le otorga su normativa reguladora, igualmente en los supuestos de adopción de medidas disciplinarias.

2. Con carácter previo a la aprobación, por el órgano que proceda, de las bases reguladoras para la selección de personal y para la provisión de puestos de trabajo, se dará traslado de las mismas al Comité de Empresa o Delegado de Personal correspondiente y a las secciones sindicales al objeto de que en el plazo máximo de diez días naturales emita informe al respecto. Este plazo podrá reducirse en los supuestos de selección de personal temporal.

3. Podrá constituirse un Comité Intercentros del Cabildo Insular de La Palma compuesto por un máximo de trece miembros designados de entre los componentes de los distintos Comités de Empresa y Dele-

gados de Personal, que guardará la misma proporcionalidad del resultado de las elecciones sindicales.

Artículo 38. Garantías sindicales.

1. Cada uno de los representantes sindicales tendrá un crédito mensual de 30 horas retribuidas, para el ejercicio de su actividad. Estas horas podrán acumularse en uno o varios representantes sindicales, previa notificación.

2. Asimismo, los Delegados de Prevención tendrán un crédito de igual número de horas que los delegados de personal para el ejercicio de su actividad.

3. El disfrute de este crédito requerirá el aviso, de forma escrita y firmada por el interesado a su jefe inmediato; dicha comunicación se remitirá por el interesado al Servicio de Recursos Humanos con 24 horas de antelación, como mínimo, a su ausencia.

4. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos constituidas en la Corporación podrán designar delegados sindicales con las mismas garantías y derechos que las reconocidas a los miembros de los Comités de Empresa.

Artículo 39. Subvenciones.

La Corporación subvencionará a los sindicatos con miembros en los órganos de representación unitaria de la misma con 985,72 euros al año por delegado elegido, conforme a la normativa vigente.

Artículo 40. Locales.

Los representantes del personal dispondrán, dentro de las disponibilidades existentes, de un local para el desarrollo de las actividades que le son propias, con la dotación de material adecuada.

Disposiciones adicionales.

Primera.- Mejoras del personal funcionario.

Las mejoras que, durante el período de vigencia de este convenio, resulten aplicables al personal funcionario de este Cabildo Insular en materias equiparables a las reguladas en este convenio, se aplicarán de oficio y simultáneamente al personal laboral.

Segunda.- Valoración de trienios.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir la antigüedad que cada uno tuviera perfeccionada en la cuantía que corresponda a la categoría que efectivamente ostenten, con independencia de la que tenían cuando perfeccionaron la misma.

## Disposiciones transitorias.

## Primero.- Consolidación de Empleo Temporal.

El Cabildo Insular llevará a efecto un proceso de consolidación del empleo temporal de carácter estructural y permanente de conformidad con el Anexo IV. Durante el periodo de vigencia de este convenio, el Cabildo Insular se compromete a adoptar las medidas necesarias para la consolidación definitiva del empleo temporal de naturaleza permanente y no coyuntural, de manera que al final de dicho periodo se hayan convocado los procesos de consolidación.

Para posibilitar dicha consolidación, se realizarán en primer lugar las convocatorias de consolidación, previamente a la convocatoria de la Oferta de Empleo Público. A continuación se realizarán los concursos de traslados y promoción interna, así como la convocatoria de nuevo ingreso (turno libre).

## Segundo.- Reglamento de Ayudas al Estudio.

Se mantiene en vigor el Reglamento de Ayudas al estudio aprobado en Comisión paritaria de fecha 13 de marzo de 2002.

El Cabildo Insular dotará con partida suficiente y de manera proporcional al número de trabajadores transferidos de la Comunidad Autónoma, dentro del monto establecido en el presupuesto, incrementado anualmente por el IPC de cada año.

## Disposición final.

Única.- En todo lo no regulado expresamente en el presente convenio, se estará a lo establecido en la legislación estatal o autonómica que sea de aplicación, singularmente en el Estatuto de los Trabajadores.

TABLA  
SALARIAL

GR	CATEGORIA	Sueldo base	TR.	Plus Resid.	TR.	Plus Conven.	Total Mes
I	Titulado Superior	1.069,62	41,10	513,72	34,31	1.370,58	2.953,92
II	Titulado Medio	907,80	32,89	369,87	25,93	1.107,24	2.384,91
III	Encargado Administrativo	676,70	24,69	298,25	21,11	1.036,41	2.011,36
III	Administrativo	676,70	24,69	298,25	21,11	907,54	1.882,49
III	Maestro de Taller	676,70	24,69	298,25	21,11	907,54	1.882,49
III	Delineante	676,70	24,69	298,25	21,11	907,54	1.882,49
III	Técnico Informático FPII	676,70	24,69	298,25	21,11	907,54	1.882,49
III	Educador	676,70	24,69	298,25	21,11	907,54	1.882,49
III	Electricista-Jefe de Planta	676,70	24,69	298,25	21,11	907,54	1.882,49
	Profesor tit. FPII o						
III	Bachiller	676,70	24,69	298,25	21,11	830,54	1.805,49
III	Titulado BUP o FPII	676,70	24,69	298,25	21,11	830,54	1.805,49
III	Coordinador Deportivo	676,70	24,69	298,25	21,11	830,54	1.805,49
IV	Jefe de Cocina	553,32	16,50	219,32	14,40	863,99	1.636,63
IV	Auxiliar Turismo (Idiomas)	553,32	16,50	219,32	14,40	863,99	1.636,63
IV	Encargado de Cocina	553,32	16,50	219,32	14,40	863,99	1.636,63
IV	Encargado sin titulación	553,32	16,50	219,32	14,40	863,99	1.636,63
IV	Auxiliar Administrativo	553,32	16,50	219,32	14,40	765,21	1.537,85
IV	Monitor de Taller	553,32	16,50	219,32	14,40	765,21	1.537,85
IV	Capataz Agrícola	553,32	16,50	219,32	14,40	822,96	1.595,60
IV	Jefe de Cuadrilla	553,32	16,50	219,32	14,40	688,21	1.460,85
IV	Cuidador Psiquiátrico	553,32	16,50	219,32	14,40	649,71	1.422,35
IV	Conductor	553,32	16,50	219,32	14,40	649,71	1.422,35
IV	Matarife-Conductor	553,32	16,50	219,32	14,40	649,71	1.422,35
IV	Oficial 1ª	553,32	16,50	219,32	14,40	649,71	1.422,35
	Auxiliar						
IV	Enfermería/Clinica	553,32	16,50	219,32	14,40	707,46	1.480,10
IV	Auxiliar Sanitario	553,32	16,50	219,32	14,40	707,46	1.480,10
IV	Auxiliar Lavandería	553,32	16,50	219,32	14,40	707,46	1.480,10
IV	Cocinero	553,32	16,50	219,32	14,40	707,46	1.480,10
IV	Auxiliar de Laboratorio	553,32	16,50	219,32	14,40	707,46	1.480,10
IV	Auxiliar de Cocina	553,32	16,50	219,32	14,40	707,46	1.480,10
IV	Guardas Medio Ambiente	553,32	16,50	219,32	14,40	649,71	1.422,35
IV	Cuidadora	553,32	16,50	219,32	14,40	630,46	1.403,10
IV	Oficial 2ª	553,32	16,50	219,32	14,40	630,46	1.403,10
IV	Vigilante	553,32	16,50	219,32	14,40	630,46	1.403,10
V	Pinche de Cocina	505,13	12,38	193,70	10,86	603,69	1.302,52
V	Celador	505,13	12,38	193,70	10,86	603,69	1.302,52
V	Camarera Limpiadora	505,13	12,38	193,70	10,86	603,69	1.302,52
V	Ayudante	505,13	12,38	193,70	10,86	565,19	1.264,02
V	Telefonista	505,13	12,38	193,70	10,86	565,19	1.264,02
V	Canalero	505,13	12,38	193,70	10,86	565,19	1.264,02

V	Subalterno	505,13	12,38	193,70	10,86	565,19	1.264,02
V	Mandadero	505,13	12,38	193,70	10,86	565,19	1.264,02
V	Conserje	505,13	12,38	193,70	10,86	565,19	1.264,02
V	Ordenanza	505,13	12,38	193,70	10,86	565,19	1.264,02
V	Socorrista	505,13	12,38	193,70	10,86	565,19	1.264,02
V	Guarda de Mantenimiento	505,13	12,38	193,70	10,86	565,19	1.264,02
V	Operario	505,13	12,38	193,70	10,86	565,19	1.264,02
V	Peón	505,13	12,38	193,70	10,86	565,19	1.264,02
V	Peón matarife	505,13	12,38	193,70	10,86	565,19	1.264,02
V	Peón Mantenimiento	505,13	12,38	193,70	10,86	565,19	1.264,02
V	Peón Agrario	505,13	12,38	193,70	10,86	565,19	1.264,02

## Anexo II:

Prestaciones sanitarias para el personal laboral y pensionistas de esta corporación, así como para sus familiares.

Artículo 1.- Tendrán derecho a percibir las prestaciones sanitarias que a continuación se detallan, las siguientes personas:

### a) Como titulares y beneficiarios:

1.- El personal laboral fijo que se encuentren en situación de servicio activo, excedencia forzosa y excedencia para el cuidado de los hijos. Estos últimos siempre que continúen percibiendo sus haberes con cargo al Presupuesto del Cabildo Insular.

2.- El personal laboral temporal durante el tiempo que presten sus servicios a la Corporación.

### 3.- El personal laboral jubilado.

c) Como beneficiarios: los hijos del titular del derecho, cónyuge o persona con la que conviva en análoga relación de afectividad, siempre que carezcan de ingresos propios y dependan económicamente del mismo.

Artículo 2.- Las prestaciones sanitarias objeto de este Anexo y sus cuantías serán las que a continuación se indican:

### 1. Prótesis dentarias:

Dentadura completa (superior e inferior)	361,43 euros
Dentadura completa (superior o inferior)	180,71 euros
Piezas (aparatos parciales)	82,14 euros
Empastes	32,85 euros
Endodoncias:	
Muelas	161,00 euros
Premolares	108,43 euros
Dientes	98,57 euros
Prótesis fijas (cada pieza)	226,71 euros
Limpieza de boca	32,85 euros

Ortodoncia: se concederá una ayuda del 100% del importe del presupuesto, hasta un límite de 657,14 euros.

En caso de que el concepto piezas dentarias superen las cinco en un año, se entenderá como dentadura completa.

### 2. Prótesis especiales.

#### a) Oculares (máximo una por año).

- Gafas completas	115,00 euros
- Gafas completas (bifocales)	144,56 euros
- Gafas completas (progresivas)	289,14 euros
- Renovación de cristales (por cristal)	36,14 euros
- Lentes de contacto	177,42 euros
- Renovación de lentes de contacto	121,57 euros

b) Auditivas (audífonos): a estudiar cada caso por la Comisión Paritaria de Personal.

c) Aparatos de fonación, articuladores vibrotáctiles y demás prótesis especiales: a estudiar cada caso por la Comisión Paritaria de Personal.

### 3. Otras prestaciones sanitarias:

Laserterapia.  
Radioterapia.  
Litotricia.  
Rehabilitación.

A estudiar cada caso, previamente por la Comisión Paritaria de personal.

Artículo 3.- Las aportaciones de los trabajadores al coste de las prestaciones serán como sigue:

- Trabajadores del Grupo I:	15%
- Trabajadores del Grupo II:	10%
- Trabajadores del Grupo III:	5%
- Trabajadores del Grupo IV:	5%
- Trabajadores del Grupo V:	5%

En caso de que los solicitantes de las prestaciones ostentasen la condición de temporal con menos de un año de servicio continuado en la fecha de la solicitud, la cuantía de las mismas se prorrateará en función de los meses trabajados hasta dicha fecha, computándose, en su caso, la fracción de mes como un mes completo.

Artículo 4.- Todas las prestaciones mencionadas serán gratuitas para el personal jubilado.

Anexo III:

Baremación para optar a un puesto por motivos de salud.

Antes de optar a la baremación se deben cumplir los siguientes requisitos:

1. Sólo podrá optar el personal que presente informe médico favorable a cambio de puesto, por la imposibilidad de realizar su trabajo en su actual puesto debido a su patología, realizado por el médico del Servicio de Medicina de Trabajo de la Mutua.

2. Se optará en primer lugar a los puestos de trabajo vacantes, posteriormente a los de nueva creación y en último lugar a los cubiertos de forma interina.

3. En caso de desplazamiento del puesto de trabajo de un interino, este no perderá su plaza.

4. Este cambio siempre tendrá carácter provisional ya que las plazas vacantes están sujetas a la promoción interna que se llevará a cabo con la OPE.

5. Una vez se haya realizado el cambio por la persona seleccionada según la norma establecida en este documento, no se podrá optar a un nuevo puesto al menos durante tres años, salvo informe favorable del Servicio de Medicina de Trabajo y del Comité o Junta de Personal correspondiente.

6. La tramitación y resolución del expediente debe ser efectuada en un plazo de seis meses.

7. Si el puesto ofertado requiriera una titulación específica será condición indispensable el estar en posesión de ésta en el momento de optar a él.

8. La presentación de todas las solicitudes, los puestos de trabajo disponibles y la tramitación y resolución de los expedientes serán de conocimiento del Comité o de la Junta de Personal correspondiente, los cuales emitirán informes sobre los mismos.

9. El Baremo a aplicar es el siguiente:

• Antigüedad en la empresa: hasta un máximo de 50 puntos ( 0,15 puntos por mes trabajado).

• Antigüedad en la solicitud<sup>1</sup>: hasta un máximo de 25 puntos ( 0,30 puntos por mes trabajado).

• Antigüedad en la enfermedad<sup>2</sup>: hasta un máximo de 25 puntos (0,15 puntos por mes de enfermedad).

En caso de empate entre varios solicitantes con la aplicación del anterior baremo, se aplicarían otros criterios de valoración adicionales:

• Cursos de formación referentes al puesto de trabajo: 0,01 puntos por crédito (1 crédito = 10 horas lectivas).

Anexo IV:

Proceso de consolidación de empleo temporal de carácter estructural y permanente.

Sistema de acceso: concurso-oposición.

1º.- El proceso selectivo constaría de dos fases, una de oposición y otra de concurso. Reservándose un 5% de las plazas para opositores minusválidos, en caso de que no se cubrieran las vacantes se sumaran al turno ordinario.

2º.- La primera fase constará de dos partes, ambas eliminatorias, la primera de un test de preguntas alternativas sobre el temario oficial de acceso al grupo o categoría y la redacción de uno de los temas extraídos al azar por el Tribunal, ambos deben ser superados con al menos 5 puntos.

El temario se ajustaría al mínimo indicado en la normativa vigente. Y el número de preguntas se escalonará por grupos profesionales.

La segunda parte consistirá en una Memoria, sobre las características y condiciones de desempeño de la categoría, también eliminatoria y que se debe superar con al menos 5 puntos.

Memoria, que consistirá en un análisis detallado de las tareas del puesto y de los requisitos, condiciones y medios necesarios para su desempeño, a juicio del candidato, con base a la descripción contenida en la convocatoria y su posterior defensa ante el órgano de selección, a través de una entrevista personal.

La valoración de esta Memoria deberá efectuarse mediante la puntuación obtenida, con la media aritmética de las otorgadas por cada uno de los miembros de la Comisión de Valoración, debiendo desecharse a estos efectos la máxima y la mínima concedidas o, en su caso, una de las que aparezcan repetidas como tales. Las puntuaciones otorgadas, así como la valoración final, deberán reflejarse en el acta que se levantará al efecto.

Esta primera fase supondrá un 60% del total de puntuación de la convocatoria. La puntuación final de esta fase se obtendrá hallando la media entre el examen tipo test, desarrollo del tema y la memoria.



3º.- El concurso de méritos supondrá un 40% del total de la convocatoria. Experiencia laboral y formación.

4º.- El personal temporal/interino que reúna los tres requisitos siguientes: que ocupe una plaza vacante en el momento de la convocatoria, que haya accedido a la plaza vacante que ocupa a través de un proceso selectivo específico o listas de sustitución (concurso oposición, oposición libre) y por último que acredite la antigüedad establecida en cada una de las convocatorias sin solución de continuidad, quedará exento del examen tipo test y de la redacción del tema que debiera elegir de entre los extraídos al azar por el Tribunal. Su nota media en la fase de oposición será la que se obtenga en la memoria.

5º.- Este proceso se secuenciará en el tiempo de forma que se realicen cuatro convocatorias, es decir:

- En la primera, a enero de 2006, se convocarán las plazas vacantes existentes en plantilla creadas con anterioridad a los cinco últimos años al momento en que se efectúe la convocatoria. A estos últimos efectos no se considera plaza vacante aquella que ocupada por el titular laboral/ funcionario se encontrare sujeto a reserva de puesto de trabajo.

- En la segunda, a julio de 2006, se convocarán las plazas vacantes existentes en plantilla creadas con anterioridad a los cuatro últimos años al momento en que se efectúe la convocatoria. A estos últimos efectos no se considera plaza vacante aquella que ocupada por el titular laboral/ funcionario se encontrare sujeto a reserva de puesto de trabajo.

- En la tercera a enero de 2007, se convocarán las plazas vacantes existentes en plantilla creadas con anterioridad a los tres últimos años al momento en que se efectúe la convocatoria. A estos últimos efectos no se considera plaza vacante aquella que ocupada por el titular laboral/ funcionario se encontrare sujeto a reserva de puesto de trabajo.

- En la cuarta a julio de 2007, se convocarán las plazas vacantes existentes en plantilla creadas al menos con tres años de antigüedad al momento en que se efectúe la convocatoria. A estos últimos efectos no se considera plaza vacante aquella que ocupada por el titular laboral/ funcionario se encontrare sujeto a reserva de puesto de trabajo.

6º.- A final de 2007, y antes del 30 de diciembre, se deberán haber realizado los procesos de concurso de traslados y promoción interna, en las que se acumularán las vacantes generadas por el proceso de consolidación. A efectos sólo del Concurso de traslados a realizar sólo se computarán como servicios prestados a valorar como méritos los prestados desde la toma de posesión como personal funcionario de carrera o laboral fijo.

7º.- Para obtener la exención indicada en el punto cuarto el personal temporal/interino que ocupe plaza vacante, deberá acreditar la antigüedad indicada en el punto cinco.

8º.- De acuerdo con la normativa de Presupuestos Generales del Estado de que la administración debe cubrir preferentemente las vacantes con el personal ya existente, el personal temporal que no supere las pruebas de consolidación o no acceda a la condición de personal fijo por no obtener suficiente puntuación, serán recolocados por reasignación de efectivos en las plazas temporales que queden vacantes en cada una de las convocatorias, incluidas las generadas por la promoción interna y concurso de traslados de 2007. En caso de que no existan plazas de la categoría profesional del trabajador, le serán ofertadas las vacantes de su mismo grupo profesional que por titulación o en su caso capacitación pueda desempeñar. Esta obligación persistirá sólo hasta uno de julio de 2008.

9º.- El acuerdo anterior y por tanto las bases en que se concreten los procesos selectivos, serán iguales tanto para funcionarios como para laborales.

10º.- En todo caso, la Administración concertante, es decir, el Cabildo, no asume la obligación de cumplimiento del presente anexo en tanto en cuanto fuera declarado total o parcialmente nulo o no legal por resolución administrativa firme y ulterior sentencia judicial.

En prueba de conformidad con el Convenio Colectivo que antecede, el cual consta de 40 artículos, 2 disposiciones adicionales, 2 disposiciones transitorias, 1 disposición final, un anexo I sobre tabla salarial, un anexo II sobre prestaciones sanitarias, un anexo III sobre baremación para optar a un puesto de trabajo por motivos de salud y un anexo IV sobre Proceso de Consolidación de empleo temporal de carácter estructural y permanente, negociado con arreglo a lo regulado en el título II del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, firman las partes constituidas en Mesa Negociadora este documento, en Santa Cruz de La Palma, a 7 de octubre de 2005.

Por el Excmo. Cabildo Insular de La Palma.

Don José Luis Perestelo Rodríguez.

Don Miguel Rafael Perdígón Cabrera.

Doña María Inmaculada Ferraz Gutiérrez (secretaria y asesora).

Doña Lucía Falcón Correa (asesora).

Por las Organizaciones Sindicales (Representación Unitaria).

Doña María del Carmen Garrido Santos (C.C.O.O.).

Don Francisco Arrocha Ferrer (C.C.O.O.).

Don Santiago Hernández Lorenzo (C.C.O.O.).

Don Silvestre Alejo Brito Sicilia (U.G.T.).  
 Don Juan Miguel Sanjuán Perdigón (U.G.T.).  
 Don Manuel Piñero Padilla (asesor C.C.O.O.).  
 Don Carlos Domingo Francisco Rodríguez (invitado como representante de S.E.P.C.A.).  
 Don Claudio Hernández Martín (invitado como representante de I.C.).

Doña Nieves Pilar Rodríguez Rodríguez (invitada como Presidenta de la Junta de Personal).

Don Carlos Manuel Hernández García (invitado como representante del Comité de Empresa de Transferidos).

#### Diligencia.

Para hacer constar que la postura de la representación sindical U.G.T. respecto del Convenio Colectivo ha sido la de abstención.

Asimismo se hace constar que:

Don Carlos Domingo Francisco Rodríguez que ha sido invitado como representante del sindicato S.E.P.C.A., ha excusado su asistencia a la formalización del acto de la firma del convenio, no asistiendo.

Don Manuel Piñero Padilla, que ha sido invitado como asesor del sindicato C.C.O.O., no ha asistido.

Doña Nieves Pilar Rodríguez Rodríguez, que ha sido invitada como Presidenta de la Junta de Personal de este Excmo. Cabildo Insular, no ha asistido.

La Secretaria.

<sup>1</sup> Acreditada con copia de la solicitud dirigida a la empresa (Excmo. Cabildo u otras en caso de personal transferido).

<sup>2</sup> Acreditado por informe de Mutua o similar que indique la antigüedad en la enfermedad y su repercusión en la actividad laboral.

### CONVENIO

1790

Ref.: C.N. 29.

715

Código convenio: 3800525.

Visto el texto del Convenio Colectivo Provincial de Consignatarias de Buques para el año 2005, presentado en esta Dirección General de Trabajo, suscrito por la representación empresarial y la de los trabajadores y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2,b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de ma-

yo (B.O.E. 6.6.81) sobre registro de Convenios Colectivos de Trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/84, de 11 de abril (B.O.E. 1.6.84) y Decreto 329/95, de 24 de noviembre (B.O.C. 15.12.95).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

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

2º.- Notificar a la Comisión Negociadora.

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

Pedro Tomás Pino Pérez, el Director General de Trabajo.

Santa Cruz de Tenerife, a 17 de enero de 2006.

### CONVENIO COLECTIVO CONSIGNATARIAS DE BUQUES DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE.

#### Capítulo I. De los ámbitos.

Artículo 1º. ámbito de aplicación funcional, personal y territorial.- El presente convenio regula las relaciones de trabajo entre las empresas Consignatarias de Buques y el personal técnico, administrativo, subalterno y de oficios varios, cualquiera que sea la modalidad de su contrato, que presten sus servicios en oficinas centrales, delegaciones, representaciones u otros centros de trabajo de aquéllas.

El presente convenio será de aplicación en la provincia de Santa Cruz de Tenerife.

Artículo 2º. ámbito de aplicación temporal, revisión, denuncia y prórroga.- El presente convenio tendrá una duración de un año, comenzando a regir a partir del 1 de enero de 2005, con independencia de su fecha de publicación en el Boletín Oficial de la provincia siendo su término el 31 de diciembre de 2005.

Este convenio se entenderá prorrogado tácitamente, si no fuere denunciado expresamente por alguna de las partes firmantes del mismo, con un mes de antelación a su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

En caso de prórroga del convenio por falta de denuncia del mismo, los conceptos salariales y extrasalariales se incrementarán en la misma proporción que lo haya hecho el índice de precios al consumo durante los últimos doce meses de su vigencia.