

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
GESTION DE SERVICIOS PARA LA SALUD Y
SEGURIDAD EN CANARIAS, S.A.**

REUNIDOS

De una parte, **Don LUIS CABRERA PEÑA**, mayor de edad, con D.N.I. número 42.785.223-W, en nombre y representación de la Empresa Pública **GESTIÓN DE SERVICIOS PARA LA SALUD Y SEGURIDAD DE CANARIAS, S.A.**, con C.I.F.: A-35378066, y domicilio social en Calle Franchy y Roca nº 1 de la ciudad de Las Palmas de Gran Canaria, en su calidad de Director Gerente, según consta en la escritura de poder otorgada en su favor el 30 de julio de 2004 ante Notario de Las Palmas de Gran Canaria, Don Gerardo Burgos Bravo, bajo el número 3.774 de su protocolo.

De otra parte,

Don Agustín Gómez Bolaños, mayor de edad, provisto de D.N.I. número 42.805.898- T, en calidad de Presidente del Comité de Empresa de la provincia de Las Palmas.

Doña Araceli Cruz Morera mayor de edad, provisto de D.N.I. número 43.259.627-P, en calidad de miembro del Comité de Empresa de la provincia de Las Palmas.

Doña Pilar Péñate Guerra mayor de edad, provisto de D.N.I. número 43.260.385-F, en calidad de miembro del Comité de Empresa de la provincia de Las Palmas.

Doña Maria Milagrosa García Bermúdez mayor de edad, provisto de D.N.I. número 43.258.374-C, en calidad de miembro del Comité de Empresa de la provincia de Las Palmas.

Don Juan Andrés Díaz Alonso mayor de edad, provisto de D.N.I. número 78.473.219-W, en calidad de miembro del Comité de Empresa de la provincia de Las Palmas.

Don Jose Domingo Linares Albertos, mayor de edad, provisto de D.N.I. número 43.775.828-C, en calidad de Presidente del Comité de Empresa de la provincia de S/C de Tenerife.

Don Moises Sánchez Arrocha, mayor de edad, provisto de D.N.I. número 42.095.898-X, en calidad de miembro del Comité de Empresa de la provincia de S/C de Tenerife.

Doña María Candelaria Gómez García, mayor de edad, provisto de D.N.I. número 42.052.529-L, en calidad de miembro del Comité de Empresa de la provincia de S/C de Tenerife.

Don Santiago Manuel Izquierdo Ruiz, mayor de edad, provisto de D.N.I. número 42.055.882-Z, en calidad de miembro del Comité de Empresa de la provincia de S/C de Tenerife.

Don Juan Luís Rodríguez Guillén, mayor de edad, provisto de D.N.I. número 45.435.939-Z, en calidad de miembro del Comité de Empresa de la provincia de S/C de Tenerife.

ACUERDAN

PRIMERO.- Aprobar el Convenio Colectivo de la empresa Gestión de Servicios para la Salud y Seguridad en Canarias, S.A.

En prueba de conformidad, con lo anteriormente manifestado y con el texto íntegro del Convenio alcanzado, lo firman las partes a 01 de julio de 2007, en Las Palmas de Gran Canaria.

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Artículo 1.- Ámbito personal.

El presente Convenio será de aplicación al personal que con relación jurídico-laboral presta sus servicios para Gestión de Servicios para la Salud y Seguridad en Canarias, en adelante GSC.

Queda expresamente excluido el personal que realice las funciones de alta dirección y alta gestión (Directores de División y Director Gerente).

Artículo 2.- Régimen legal.

El presente Convenio se rige por voluntad de las partes negociadoras, que gozan de plena autonomía dentro del respeto a las normas legales y reglamentarias en cuanto al contenido de los acuerdos y normas legales respecto a: El Estatuto de los Trabajadores, La Ley del Procedimiento Laboral, La Constitución Española, La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, La Ley Orgánica de la Libertad Sindical así como las leyes o normas que las desarrollen.

En todo lo no estipulado expresamente en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento, y en especial a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas que derogan a todas las anteriores de naturaleza colectiva, forman un todo, orgánico e indivisible, manifestando formalmente ambas partes que sus respectivas vinculaciones a lo convenido tienen el carácter de compromiso para la totalidad de las cláusulas pactadas. A todos los efectos, el presente Convenio constituye una unidad indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias cláusulas desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad y considerarlo globalmente.

En el supuesto de que por la autoridad judicial se declare nulo alguno de los artículos esenciales de este Convenio, desvirtuando el mismo, quedará éste sin eficacia práctica y las partes deberán volver a reunirse para estudiar su contenido, quedando el resto de los artículos no afectados en pleno vigor.

Artículo 4.- Ámbito temporal, denuncia y revisión

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, siendo su fecha de finalización a los dos años contados a partir de la fecha de entrada en vigor.

La aplicación de los acuerdos alcanzados mediante el presente Convenio serán de aplicación en su totalidad desde la fecha de entrada en vigor del mismo, salvo, lo referente a las mejoras salariales, cuya entrada en vigor será retroactiva a la fecha del 1 de enero de 2007.

El presente Convenio se entenderá automáticamente prorrogado, a todos los efectos, por años naturales si no mediare denuncia por cualquiera de las partes. La citada denuncia deberá ser efectuada con una antelación de tres meses a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas, debiéndose constituir la Comisión Negociadora en fecha no posterior a 15 días naturales a partir de la denuncia.

Durante el tiempo que medie entre la fecha de la denuncia y la entrada en vigor de los aspectos revisados en el nuevo Convenio resultante de las negociaciones mantenidas en la Comisión Negociadora, continuará vigente el presente Convenio tanto en su parte normativa como en la obligacional.

Artículo 5.- Comisión Paritaria de Seguimiento y Arbitraje

En los treinta días siguientes a la firma del presente Convenio, será constituida una Comisión Paritaria de Seguimiento y Arbitraje, compuesta paritariamente por cuatro representantes de ambas partes (cuatro en representación de GSC, dos en representación del Comité de Empresa de Las Palmas y dos en representación del Comité de Empresa de S/C de Tenerife, la cual asumirá las funciones de interpretación, vigilancia, estudio y arbitraje, así como del seguimiento y desarrollo de cuantos temas integran este Convenio y sus anexos, durante la totalidad de su vigencia.

Sólo se permitirá la asistencia de personal externo a la empresa, en calidad de asesor del comité de empresa, cuando sea propuesto por el comité de empresa por escrito a la empresa. Podrá asistir a las reuniones un solo asesor por cada sindicato electo, actuando siempre con voz pero sin voto.

De entre los miembros de la Comisión se designará un Presidente, que será propuesto por la empresa, y un Secretario, que será propuesto por los representantes de los trabajadores.

La Comisión Paritaria de Seguimiento y Arbitraje elaborará en su primera reunión un Reglamento de procedimiento y funcionamiento. Los acuerdos que se adopten en materia de su competencia quedarán reflejados en el acta de cada reunión, que firmarán ambas partes, teniendo carácter vinculante, sin perjuicio de que los trabajadores afectados puedan efectuar las reclamaciones oportunas ante la Autoridad Judicial o Laboral competente.

La Comisión Paritaria de Seguimiento y Arbitraje podrá solicitar de la Empresa informes y/o información sobre aquellas materias que constituyan el objeto de sus deliberaciones.

Artículo 6.- Solución de conflictos colectivos

Las partes que suscriben el presente Convenio reconocen a la Comisión Paritaria de Seguimiento y Arbitraje como instancia previa en la que habrá de intentarse, en primer término, la solución de los conflictos que se susciten en el ámbito del mismo. En consecuencia, cualquier conflicto de interpretación o aplicación del Convenio que se plantee por cualquiera de las partes requerirá la previa sumisión a la Comisión Paritaria de Seguimiento y Arbitraje. Igual norma regirá para los conflictos de interpretación y aplicación de los acuerdos o pactos que lo desarrollen.

En el caso de que la Comisión Paritaria de Seguimiento y Arbitraje no dé solución al conflicto, las partes podrán nombrar de mutuo acuerdo a uno o varios mediadores, los cuales formularán los correspondientes dictámenes. La negativa de las partes a aceptar las propuestas presentadas por el mediador habrá de ser razonada. Las Propuestas del mediador y la posición de las partes habrán de hacerse públicas de inmediato.

CAPÍTULO II CONTRATACIÓN, PROVISIÓN DE VACANTES Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Artículo 7.- Contrataciones.

Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito e incluirán, en todo caso, la categoría profesional para la que se contrata al trabajador y el periodo de prueba.

Como norma general, todos los contratos serán concertados por tiempo indefinido, sin perjuicio de que la empresa pueda utilizar cualquier otra modalidad de contratación permitida por la legislación vigente en cada momento. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, en el supuesto de contrataciones temporales la empresa podrá prorrogar hasta seis meses adicionales el tiempo máximo de contratación de esta modalidad.

En todo contrato debe figurar, por un lado, una cláusula en la que conste que el mismo es suscrito por el trabajador con conocimiento de las obligaciones que se derivan de la normativa de incompatibilidades, y que el incumplimiento de la misma puede suponer la rescisión del contrato, sin perjuicio de las responsabilidades disciplinarias que pudieran derivarse en el otro puesto de trabajo que viniera desempeñando. En el momento de suscribir el contrato, el trabajador podrá recibir, si así lo requiere, una copia provisional del mismo, debidamente suscrita y sellada por la representación de la Empresa que contrata, y una definitiva, una vez que aquél haya sido registrado.

Serán entregadas a los representantes de los trabajadores copia básica de los contratos de trabajo que se celebren, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 2/1991, y normas que la desarrollen.

En el supuesto de existencia de plaza vacante, la conversión a contrato indefinido del trabajador que le corresponda por orden de lista o del proceso de selección correspondiente será sólo aplicable al personal que tenga más de 1 año de contrato dentro de la misma categoría profesional, incluyendo en dicho cómputo los posibles contratos discontinuos dentro de una misma categoría que tenga un trabajador. No se tendrá en cuenta a efectos del presente párrafo los contratos discontinuos cuyo plazo temporal entre ellos sea superior a 60 días.

La política de contratación referida en el párrafo anterior, no será aplicada a los contratos de sustitución por interinidades, ni a los contratos por obra y servicio, ni a los posibles contratos de trabajo que por la normativa actual o futura su plazo de duración pueda ser superior a 1 año, ni a los contratos de trabajadores temporales contratados para proyectos puntuales encargados a la empresa vía encomienda.

Aquellos proyectos puntuales encargados a la empresa vía encomienda y que lleven aparejado contratación temporal de personal, se registrarán de forma general por lo dispuesto en el presente Convenio, (salvo en lo referente a materia de retribuciones que se regulara, por las condiciones del contrato individual). No obstante, si estos proyectos tuviesen una duración superior a tres años, los trabajadores asignados a estos proyectos pasarían a ser fijos de empresa, con la salvedad de aquellos trabajadores con contratos de trabajo cuya duración sea inferior a 1 año que continuarán su relación laboral con un contrato temporal hasta cubrir el límite antes expuesto.

Con aplicación exclusiva para el caso de contratos de sustitución por interinidades, y en el supuesto de que una vez terminada dicha interinidad el trabajador afectado causase baja en la empresa, se acuerda el abono de una indemnización de 15 días por año trabajado si la duración de la interinidad es igual o superior a 2 años, sin existir posibilidad en este caso de poder acumular para el cómputo de los dos años antes referidos los periodos de las interinidades anteriores a la que es objeto de finalización. En este supuesto y para poder percibir dicha indemnización el trabajador deberá renunciar por escrito en el supuesto de que esté en una lista de reserva a la misma, siendo en caso contrario improcedente su abono.

En el supuesto de de contratos de sustitución por interinidades, y en el supuesto de que una vez terminada dicha interinidad el trabajador afectado causase baja en la empresa, cuya duración sea igual o superior a 4 años se abonará una indemnización de 20 días por año, sin existir posibilidad en este caso de poder acumular para el cómputo de los 4 años antes referidos los periodos de las interinidades anteriores a la que es objeto de finalización. En este supuesto y para poder percibir dicha indemnización el trabajador deberá renunciar por escrito en el supuesto de que esté en una lista de reserva a la misma, siendo en caso contrario improcedente su abono.

Artículo 8.- Contratación temporal

La Empresa deberá cubrir mediante contratación temporal, de forma exclusiva para aquellos puestos sujetos a listas de reservas (coordinador multisectorial, gestor de recursos, médico coordinador, gestor operativo y técnicos de atención a la mujer), las vacantes que se produzcan por IT o licencia sin sueldo superior a 30 días; no obstante, siempre y cuando el diagnóstico esté claro que vaya a ser de larga duración, superior a 30 días, se ocupará la plaza a la mayor brevedad posible.

En consonancia con lo expuesto en el párrafo anterior, para los puestos unitarios, es decir, aquellos en los que sólo exista un puesto operativo en las salas de coordinación (coordinador multisectorial, gestor operativo y técnicos de atención a la mujer) los 30 días de referencia antes expuestos se intentarán reducir a 15 días para mejorar la operatividad del servicio, siempre que la disponibilidad presupuestaria de la empresa lo permita.

En el supuesto de que se produzcan 2 y 3 bajas simultáneas en la misma categoría y en el mismo puesto de trabajo de forma simultánea, la empresa se compromete a agilizar la contrataciones en lo posible sin llegar a cubrir el plazo de los 30 días antes referido (preferentemente a los 10 días en caso de segunda baja simultánea y de forma inmediata en el caso de tercera baja simultánea).

En el supuesto de que la baja por IT afectase a personal que no trabaja bajo el régimen de turnos, la fecha de 30 días mencionada en el párrafo primero será tomada como fecha orientativa para la empresa, estando, en estos casos supeditada la sustitución correspondiente a que la misma sea de urgente necesidad y a que tal decisión sea adoptada de forma exclusiva por la empresa en función de sus competencias en materia de organización. En cualquier caso la empresa comunicará tal decisión a los representantes de los trabajadores, que podrán emitir un informe no vinculante par tales casos.

Las contrataciones temporales se harán por listas de reserva, si las hubiere, de las cuales se hará entrega a los representantes de los trabajadores. Las mencionadas listas de reserva tendrán una vigencia que no podrá ser superior a un año o cuando las mencionadas listas se encuentren en un 50%.

La referencia al uso del límite temporal del 50% antes referido, sólo será aplicable en aquellas listas de reserva en cuyas bases de selección se haya incluido tal referencia por parte de la mesa de evaluación.

Las bases y las listas, en su caso, se elaborarán por la Empresa con la participación de los representantes de los trabajadores.

Cuando no existan listas de reserva se seleccionarán mediante oferta genérica y posterior procedimiento selectivo en el que intervendrán los representantes de los trabajadores.

En el tiempo que medie entre la convocatoria de la plaza y su resolución, la empresa podrá hacer uso de contrataciones temporales por el tiempo necesario para llevar a cabo las convocatorias pertinentes, no superando en ningún caso los 11 meses.

Artículo 9.- Relación de personal laboral.

Con periodicidad anual y siempre antes del 30 de abril de cada año, la Empresa expondrá en los tabloneros de anuncios de sus centros, la relación del personal, por centros de trabajo, con expresión de nombre y apellidos, categoría profesional, contrato indefinido o temporal y jornada.

En el plazo de 15 días desde la publicación de estos datos, los trabajadores podrán formular las reclamaciones que estimen oportunas. Las mismas serán resueltas por el órgano competente de la Empresa, dentro de los treinta días siguientes a la finalización del plazo anterior, exponiéndose de la misma manera la relación de todas las rectificaciones aceptadas.

La Comisión Paritaria de Seguimiento y Arbitraje recibirá de la Empresa copia de estas relaciones del personal en el momento de su publicación a efectos de subsanar posibles errores u omisiones.

Artículo 10.- Régimen de selección de personal.

La selección del personal al servicio de la Empresa, se realizará conforme a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, ajustándose a la normativa vigente y a lo establecido en el presente Convenio, excepto en aquellos puestos considerados de especial responsabilidad, entendiéndose como tal a los Responsables de Unidad, a los Administrativos I y a los Adjunto a la Dirección Gerencia, que serán designados directamente por la Empresa.

La cobertura de los puestos se proveerá por los siguientes procedimientos y con arreglo al orden de prelación que se señala:

- 1.- Turno de traslado.
- 2.- Turno de promoción interna.
- 3.- Convocatoria pública.

La empresa, una vez sea publicado en el Boletín Oficial de Canarias el PAIF del ejercicio, procederá, dentro de los 30 días siguientes a su publicación, a difundir en los tablones de anuncios las plazas de nueva creación que se ofertarán a lo largo del ejercicio.

Artículo 11.- Provisión de vacantes. Turno de traslado.

Para la provisión de plazas vacantes, la Empresa publicará la oportuna convocatoria a la que podrán concurrir los trabajadores fijos que pertenezcan al mismo grupo y categoría profesional similar o análoga, que la vacante objeto de provisión. La participación será a plazas de la misma categoría profesional, idéntico régimen legal y según la tabla salarial que se expone en el anexo I.

En caso de concurrir varios interesados en trasladarse a una misma plaza, cumpliendo en todo caso los requisitos exigidos en la oportuna base de convocatoria, será asignada al trabajador que obtenga mayor puntuación de acuerdo con el siguiente baremo:

- a) Antigüedad en la misma categoría profesional: 0,4 puntos por año, hasta un máximo de 4 puntos.
- b) Antigüedad en la plantilla: 0,10 puntos por año, hasta un máximo de 2 puntos.

Los meses completos de antigüedad serán valorados con 1/12 de los puntos correspondientes a un año completo.

En caso de concurrir dos o más interesados con la misma baremación prevalecerá el criterio del de mayor edad.

Tendrán preferencia en esta provisión los traslados forzosos cuando esta circunstancia no sea consecuencia de expediente disciplinario.

Los trabajadores que ocupen algunas de las plazas del concurso de traslado, no podrán participar en un nuevo concurso hasta transcurrido un año natural de la anterior convocatoria en que participó.

Artículo 12.- Turno de promoción interna.

Las plazas que no se cubran por el procedimiento anterior se proveerán mediante promoción interna por el personal de la Empresa que reúna la titulación y condiciones requeridas, aun siendo la categoría del mismo grupo o inferior, previa la superación de las pruebas selectivas.

El sistema de selección será el establecido en cada Base de Convocatoria, según los criterios previamente definidos en la Mesa de Evaluación.

Las bases de la convocatoria contendrán en todo caso:

- a) Número de plazas a cubrir.
- b) Características de la plaza a ocupar.
- c) Titulaciones y/o otras condiciones requeridas
- d) Las baremaciones a aplicar en cada caso.
- e) Las pruebas serán las que se indiquen en cada Base de Convocatoria, siendo generalmente en base a tres fases, no excluyentes:

I FASE: Valoración del historial profesional (máximo 6 puntos)

II FASE: Pruebas de conocimiento (máximo 7 puntos)

III FASE: Entrevista personal (máximo 4 puntos)

La mesa de evaluación podrá incluir en las pruebas la realización de un test psicotécnico no excluyente incluido en cualquiera de las fases. En cualquier caso, tal medida, deberá venir contenida en las bases de selección definitivas aprobadas por la mesa de evaluación.

- f) Si existiese un temario específico al puesto de trabajo a desempeñar será elaborado el mismo con un mes de antelación a la realización de la II fase.

Artículo 13.- Convocatoria pública para el personal de nuevo ingreso.

Las plazas vacantes, una vez finalizados los procedimientos de los artículos 11 y 12, serán cubiertas por el sistema de Oferta Pública.

En la convocatoria pública se hará constar con la mayor precisión posible el destino de la plaza y la categoría profesional, respetando en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como de publicidad. Contendrá las materias sobre las que versarán las pruebas, que deberán ser adecuadas a la categoría y grupo de la vacante, sin que en ningún caso sea exigible otra titulación que la que esté expresamente reflejada en la

correspondiente definición que de la categoría se señala en el presente Convenio.

El sistema de selección será el establecido en cada Base de Convocatoria, según los criterios previamente definidos en la Mesa de Evaluación.

Las bases de la convocatoria contendrán en todo caso:

- a) Número de plazas a cubrir.
- b) Características de la plaza a ocupar.
- c) Titulaciones y/o otras condiciones requeridas
- d) Las baremaciones a aplicar en cada caso.
- e) Las pruebas serán las que se indiquen en cada Base de Convocatoria, siendo generalmente en base a cuatro fases, no excluyentes:

I FASE: Valoración del historial profesional (máximo 6 puntos).

II FASE: Pruebas de conocimiento (máximo 7 puntos).

III FASE: Entrevista personal (máximo 5 puntos).

IV FASE Curso de Formación específico para el puesto de trabajo.

La mesa de evaluación podrá incluir en las pruebas la realización de un test psicotécnico de carácter excluyente incluido en cualquiera de las fases. Del mismo modo, la mesa de evaluación podrá determinar el número de aspirantes que pasarán de una fase a otra. En cualquier caso, tales medidas, deberán venir contenida en las bases de selección definitivas aprobadas por la mesa de evaluación.

La mesa de evaluación decidirá adicionalmente si será o no necesario hacer el curso de formación específico para el puesto de trabajo, siendo tal medida, en cualquier caso, contenidas en las bases de selección definitivas aprobadas por la mesa de evaluación.

En el supuesto de se realice el curso de formación específico para el puesto de trabajo la valoración sólo lo podrá ser o bien apto o bien no apto, siendo estos últimos excluidos del proceso de selección.

En el proceso de convocatoria pública no será admitida ninguna solicitud de participación de ningún trabajador interno de la empresa, salvo que dicho trabajador o bien no se haya presentado al proceso de selección de la plaza de referencia por el proceso de promoción interna o bien si habiéndose presentado al proceso de selección de la plaza de referencia por el proceso de promoción interna su solicitud hubiera sido excluida por la mesa de evaluación al no cumplir los requisitos exigidos o hubiese presentado renuncia expresa por escrito antes de la celebración de la Fase I del proceso.

La Empresa deberá reservar un número de plazas para trabajadores con minusvalía no inferior al 2% de la plantilla, dando así cumplimiento a lo establecido en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración Social de Minusválidos. La Empresa procurará que el trabajador se ajuste a las peculiaridades del puesto a desempeñar.

En el tiempo que medie entre la convocatoria de la plaza y su resolución, la empresa podrá hacer uso de contrataciones temporales por el tiempo necesario para llevar a cabo las convocatorias pertinentes, no superando en ningún caso los 11 meses.

Artículo 14.- Mesa de Evaluación.

Todas las pruebas serán elaboradas, confeccionadas y juzgadas por una Mesa de Evaluación integrada por un máximo de cinco personas de igual o superior categoría profesional a la plaza objeto del concurso. Los miembros de la Mesa pertenecientes a la empresa serán designados por parte de la misma y los dos miembros pertenecientes a los comités de empresa serán designados por los comités de empresa respectivos en el supuesto de que las plazas convocadas sean a nivel regional (uno de Las Palmas y otro de Santa Cruz de Tenerife), o designados directamente por el comité de empresa correspondiente en el supuesto de plazas convocadas a nivel provincial.

Artículo 15.- Período de prueba.

El personal de nuevo ingreso quedará sometido a un periodo de prueba que será de 60 días para todo el personal cualquiera que sea su puesto y categoría. Del mismo modo, dicho periodo de prueba será de aplicación a todo aquel trabajador que cambie de categoría profesional, con independencia del procedimiento de selección seguido para ello.

En los turnos de traslado y promociones internas si no se superase el periodo de prueba de dos meses, el trabajador tendrá derecho a retornar a su plaza anterior. Mientras dure el periodo de prueba no podrá promocionarse la plaza vacante que ha dejado el trabajador a prueba, pero sí se podrá cubrir dicha plaza mediante movilidad funcional o contrato temporal.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado la misma categoría profesional con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Se considerará superado el periodo de prueba en aquellos casos en los que se efectúe actividad laboral discontinua en el puesto, siempre y cuando se supere los 60 días en un año, independientemente del número de contratos efectuados al trabajador.

CAPITULO III CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 16.- Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la empresa, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidos a los representantes de los trabajadores.

Artículo 17.- Trabajos de superior e inferior categoría.

Cuando por necesidades del trabajo la Empresa deba asignar trabajos de superior o inferior categoría a miembros de su plantilla, se podrá hacer previo informe o comunicación al Comité de Empresa.

Los trabajadores a los que se les asignen trabajos de superior o inferior categoría recibirán dichas órdenes por escrito, salvo casos puntuales de necesidades del servicio, siendo nula, en caso contrario, cualquier orden que incumpla este requisito.

Al mismo tiempo que se comunica la realización de trabajos de superior categoría, la Empresa iniciará el procedimiento de cobertura de dicha vacante por el sistema que se establece en este Convenio. El tiempo máximo de realización de trabajos de superior categoría no podrá ser superior a 6 meses en un año ni de 8 meses en dos años, comunicándolo al Comité de Empresa.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles se precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categorías inmediatamente inferiores, solo podrá hacerse, dentro de la misma área profesional y por un tiempo máximo de cuarenta y cinco días naturales en el plazo de un año, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional, comunicándolo al Comité de Empresa. De existir varios trabajadores capacitados para la realización de estos trabajos se establecerán turnos rotativos, empezando por el trabajador de mas reciente incorporación, salvo en el caso de trabajos de inferior categoría que afecten a los Responsables de Unidad, a los Administrativos I y a los Adjuntos a la Dirección Gerencia, en los que no será aplicable tal medida de rotación.

Artículo 18.- Jornada de trabajo.

La jornada máxima de trabajo será de 35 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. A todos los efectos se considerará trabajo efectivo el prestado dentro del horario establecido y el que corresponda por los permisos retribuidos, así como los créditos de horas retribuidos para funciones sindicales.

Para el personal sujeto al régimen de turnos, la jornada máxima anual de trabajo efectivo se fija en 1.470 horas. Este límite no será de aplicación a las categorías profesionales de médicos y enfermeros asistenciales de recursos aéreos.

En la jornada anual máxima descrita en el párrafo anterior, ya se encuentran descontados los días de vacaciones, asuntos personales, compensación de festivos y compensación por reducción de horarios de verano y navidad.

En cuanto a la reducción de la jornada de trabajo se tendrá en cuenta la legislación vigente.

18.1.- Trabajadores con hijos con discapacidad

Los trabajadores que tengan hijos con discapacidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, así como otros centros donde el hijo o hija con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será aplicable al personal que trabaja bajo el régimen de turnos, dado que por las características del puesto de trabajo al no disponer de un horario fijo establecido es imposible cumplimiento.

18.2.- Ausencias y faltas de puntualidad y permanencia de personal

Las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia de personal, en que se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, requerirán el aviso inmediato al Responsable de la Unidad correspondiente, así como su ulterior justificación acreditativa, que será notificada al Director de la División correspondiente.

18.3.- Víctimas de violencia de género

En relación con las medidas destinadas a la protección integral contra la violencia de género las trabajadoras con una resolución o sentencia del órgano competente para ello tendrán los siguientes derechos, sobre cuyo ejercicio se guardará la más estricta confidencialidad:

Para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de hasta la mitad de la jornada con disminución proporcional de la retribución, 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 que sean aplicables.

Las 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.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo tendrá derecho a solicitar un traslado a distinta unidad administrativa o en otra localidad siempre que sea de la misma categoría o nivel profesional.

El puesto de trabajo al que opte tendrá carácter provisional, pudiendo volver al puesto de origen o ejercer derecho preferente hacia su puesto provisional.

Asimismo, para hacer efectiva su protección o su asistencia social integrada, tendrá derecho a una excedencia, sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios y sin plazo de permanencia en la misma. Durante los tres primeros meses de esta excedencia se percibirán retribuciones íntegras, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los seis primeros meses, y al cómputo de dicho periodo a efectos de ascensos, bienios y derechos pasivos.

18.4.- Jornada continuada de mañana:

El personal que no realice sus tareas en régimen de turnos, el horario de trabajo establecido será de 08:00 a 15:00 horas de lunes a viernes, de horario de mañana. Las horas de entrada y salida establecidas son fijas no existiendo posibilidad de que el trabajador pueda flexibilizar la jornada ni a la entrada ni a la salida.

La posibilidad de disfrutar de otros sistemas de horarios flexibles y la forma de recuperación necesitará la aprobación de la Dirección Gerencia y deberá salvar, en todo caso, la correcta cobertura de los puestos de trabajo.

El personal que no trabaje bajo el régimen de turnos disfrutará de una reducción diaria de una hora en los meses de julio, agosto y septiembre, así como durante los días comprendidos entre el 21 de diciembre y el 7 de enero. En el disfrute de la reducción horaria de navidad antes referida primarán las fechas de disfrute establecidas anualmente por el organismo de la Comunidad Autónoma Canaria competente en la materia para su personal, y en caso de que no se realice ninguna instrucción anual en tal sentido las fechas de disfrute serán las antes expuestas.

18.5.- Jornada de turnos:

El personal de turnos, por la propia naturaleza de los mismos, realizará una jornada diaria de acuerdo a los ciclos de turnos actuales o los que en un futuro se pacten y siempre respetando las horas de trabajo efectivas anuales.

Los mencionados cuadrantes serán entregados con 30 días de antelación al comienzo de cada mes, estando los mismos supeditados a posibles cambios por necesidades de servicio.

A efectos exclusivamente orientativos, la empresa se obliga a entregar una previsión de los turnos con 180 días de antelación a su efectiva prestación.

Dichos turnos serán orientativos, estando los mismos supeditados a posibles cambios por necesidades de servicio.

18.6.- Jornada de turnos de médicos asistenciales y enfermeros asistenciales de recursos aéreos:

La jornada máxima de trabajo efectivo (sin incluir el tiempo de presencia) será de 35 horas semanales de promedio semanal. A todos los efectos se considerará trabajo efectivo el prestado dentro del horario establecido y el que corresponda por los permisos retribuidos, así como los créditos de horas retribuidos para funciones sindicales.

El trabajo se organizará en turnos de mañana, tarde o noche, incluyendo festivos y fines de semana. Existirá un sistema de localización durante todo el año para la cobertura de contingencias relacionadas con el puesto de trabajo, exceptuando las vacaciones anuales. No obstante, la jornada laboral puede ser modificada en el futuro, tanto con carácter general como para el puesto de trabajo concreto.

Dadas las especiales características que concurren en este sector, como consecuencia de la permanente disponibilidad del personal de movimiento para atender estos servicios públicos, que conlleva la existencia de las horas de presencia, éstas no pueden tener la consideración de tiempo de trabajo efectivo y, por tanto, no son computables, según establece expresamente el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre.

Para el cómputo de la jornada se distinguirá entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia.

Se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de asistencia y transporte sanitario u otros trabajos durante el tiempo de circulación del recurso asistencial, o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el recurso asistencial, sus pasajeros o su carga.

Se considerará tiempo de presencia aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otras similares.

Se fija como precio a tales horas, el que resulta de aplicación de la siguiente fórmula: $(\text{Sueldo base anual} + \text{pluses anual}) / 1.535,10 \text{ horas}$. No se incluirá en su cómputo ni la remuneración por objetivos ni la antigüedad.

La empresa está facultada para organizar el trabajo de acuerdo a las necesidades del servicio, pudiendo establecer los correspondientes turnos entre el personal para asegurar la atención preventiva y real, desde las cero a las veinticuatro horas, durante trescientos sesenta y cinco días al año.

18.7.- Descanso diario

Todo el personal incluido dentro del ámbito de este convenio dispondrá de 25 minutos de descanso, que se computará como trabajo efectivo, durante su jornada de trabajo diario y se deberá disfrutar de forma continuada, con la única excepción del personal que trabaje a turnos cuyo periodo de descanso podrá ser de forma discontinuada en función de las necesidades del servicio.

En el supuesto de aquellos trabajadores que no realicen una jornada completa, el período de descanso será proporcional a la efectivamente realizada.

Artículo 19.- Descanso semanal.

Todos los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal mínimo ininterrumpido de 48 horas, salvo que necesidades del servicio y urgente necesidad organizativa de la empresa lo impidan. Dicho descanso podrá ser acumulable por períodos de hasta catorce días, por lo que la compensación al trabajador por el descanso semanal no disfrutado se tendrá que conceder dentro del límite temporal antes referido.

Todos los trabajadores que trabajen a turnos librarán como mínimo un fin de semana de cada cuatro, las fechas para disfrute de los días de descanso y originadas por aplicación de este artículo serán las que se establezcan entre la empresa y el trabajador afectado, teniéndose en cuenta la legislación vigente al respecto. Se entiende como fin de semana libre aquel intervalo comprendido entre el inicio del turno de noche del viernes y el inicio del turno de mañana del lunes.

En cualquier caso, y en el supuesto de que un trabajador que trabaje a turnos no pueda disponer, por necesidades del servicio, de un fin de semana libre de cada cuatro, tal y como se dispone en el punto anterior, se le concederá dicho fin de semana en el mes siguiente.

Artículo 20.- Vacaciones.

1.- El personal tendrá derecho como mínimo a unas vacaciones anuales reglamentarias retribuidas de 30 días naturales para los trabajadores en régimen de turnos y 22 días hábiles al que no trabaje a turnos, o a los días que en proporción le correspondan si el tiempo servido es menor a un año.

Para el cómputo de los 22 días hábiles no se tendrá en cuenta los días de gracia otorgados por la Dirección Gerencia de la empresa.

El periodo de vacaciones anuales reglamentarias no podrá unirse a ningún otro permiso ni licencia, excepto el de descanso maternal y matrimonio. La posibilidad de unir en el periodo de vacaciones cualquier otro permiso sólo podrá ser efectivo si existe acuerdo mutuo acuerdo entre la Empresa y el Trabajador.

2.- Las vacaciones se acordarán entre la empresa y los trabajadores mediante un sistema rotario que garantice la no discriminación de algún trabajador. Para tal fin se redactará y aprobará un reglamento entre el Comité de Empresa y la Empresa.

3.- Las solicitudes de vacaciones deberán presentarse a la Dirección.

4.- Las fechas de disfrute de las vacaciones se negociará con los trabajadores por la dirección del centro.

5.- El trabajador tendrá derecho a dividir sus vacaciones anuales en dos periodos.

6.- Al personal que cese durante el año sin haber disfrutado las vacaciones se le abonará la parte correspondiente al periodo de trabajo efectuado.

7.- Por su carácter irrenunciable las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural que corresponda, no pudiéndose acumular a otro distinto.

8.- En aquellos casos en los que durante el año natural el trabajador no haya podido tomar sus vacaciones, el plazo de su disfrute se amplía hasta el 31 de enero del siguiente año.

9.- Como excepción a la norma general, y con aplicación exclusiva para el personal que trabaja bajo el régimen de turnos, los días correspondientes a las vacaciones anuales, a los asuntos personales sin justificación, al descanso compensatorio por festivos y al descanso compensatorios por reducción de horario de verano y navidad, se podrán organizar en tres periodos diferenciados, uno cada cuatrimestre, siempre que la operativa de la empresa lo permita y exista acuerdo previo con el personal afectado.

10.- En el supuesto de que por necesidades del servicio la Empresa tuviera que aplazar o interrumpir el periodo de vacaciones, el trabajador será compensado por un total del doble de los días de vacaciones aplazados. En todo caso no se podrá acumular el tiempo no disfrutado al periodo vacacional del año siguiente.

11.- En los supuestos de permiso de maternidad, lactancia o paternidad, las madres o padres podrán disponer del período vacacional que le quede por disfrutar una vez disfrutado el permiso, y a continuación del mismo, aunque haya expirado el año natural al que correspondan las vacaciones.

12.- Si al comienzo o durante el periodo de vacaciones el trabajador causara baja por maternidad, lactancia o paternidad, no se computará dicho tiempo, conservando el interesado el derecho a completar su disfrute una vez transcurrida dicha circunstancia, aún habiendo expirado el año natural a que tal periodo vacacional correspondiera. En todo caso no se podrá acumular el tiempo no disfrutado al periodo vacacional del año siguiente.

Artículo 21.- Licencias no retribuidas.

Los trabajadores podrán disfrutar de licencias sin sueldo por una duración no inferior a 7 días ni superior a 12 meses. La petición de dicha licencia se cursará con 30 días de antelación a la fecha prevista para su disfrute y la denegación, en su caso, deberá ser motivada y resuelta en el plazo de quince días desde su recepción en la empresa. Transcurrido dicho plazo sin resolución se entenderá desestimada, comunicándose la misma al trabajador y a los representantes de los trabajadores.

La duración acumulada de esta licencia no podrá exceder de doce meses cada dos años.

Esta licencia conlleva la reserva del puesto de trabajo.

Artículo 22.- Permisos y licencias retribuidas.

Serán considerados como no laborables los días 24 y 31 de diciembre. Si los días 24 y 31 de diciembre fuesen sábado o domingo, los días de permiso recogidos por asuntos personales en el apartado 9 del presente artículo, de forma exclusiva para el personal que no está sujeto al régimen de turnos, serán de 8 o 9 días respectivamente.

Para el personal sujeto al régimen de turnos que trabaje los días 24 ó 31 de diciembre se establecerá por la empresa una compensación económica fija e independiente de la categoría profesional del trabajador que será abonada exclusivamente para aquellos trabajadores que realicen los turnos de tarde y noche de los días 24 o 31 de diciembre y los turnos de mañana del 25 de diciembre o 1 de enero. Al personal que trabaje en el turno de mañana de los días 24 o 31 de diciembre no tendrán derecho a compensación alguna.

El trabajador, previo aviso, tendrá derecho a permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

1.- 20 días naturales en caso de matrimonio, o inscripción en el registro oficial de parejas de hecho.

2.- Por nacimiento y/o adopción de hijo/a el trabajador tendrá derecho al disfrute de una licencia de 2 días hábiles ininterrumpidos cuando el nacimiento se produzca en la misma isla y de 4 hábiles ininterrumpidos cuando el nacimiento se produzca fuera de la misma. Para el personal que trabaja en régimen de turno se considerará como 2 y 4 turnos de libranza ininterrumpidos respectivamente. Este permiso sólo podrá disfrutarse dentro de los 7 días consecutivos al hecho causante, a elección del trabajador.

3.- En caso de fallecimiento de un familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad o personas a cargo del trabajador y que convivan

con él se tendrá derecho al disfrute de una licencia de 2 días hábiles ininterrumpidos cuando el suceso se produzca en la misma isla y de 4 hábiles ininterrumpidos cuando el suceso se produzca fuera de la misma. Para el personal que trabaja en régimen de turno se considerará como 2 y 4 turnos de libranza ininterrumpidos respectivamente. Este permiso sólo podrá disfrutarse dentro de los 7 días consecutivos al hecho causante, a elección del trabajador.

4.- En caso de fallecimiento de un familiar de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad el trabajador tendrá derecho al disfrute de una licencia de 3 días hábiles ininterrumpidos cuando el suceso se produzca en la misma isla y de 5 días hábiles ininterrumpidos cuando el suceso se produzca fuera de la misma. Para el personal que trabaja en régimen de turno se considerará como 3 y 5 turnos de libranza ininterrumpidos respectivamente. Este permiso sólo podrá disfrutarse dentro de los 7 días consecutivos al hecho causante, a elección del trabajador.

5.- En caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o personas a cargo del trabajador y que convivan con él, se concederán 2 días hábiles ininterrumpidos a partir del hecho causante, en caso de que se produzca en la misma isla y 4 días hábiles ininterrumpidos fuera de ella. Para el personal que trabaja en régimen de turno se considerará como 2 y 4 turnos de libranza ininterrumpidos respectivamente.

6.- Se tendrá derecho a permiso por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y/o personal.

7.- Se tendrá derecho por traslado de domicilio dentro de la misma localidad a 1 día de permiso, si es a un municipio limítrofe 2 días ininterrumpidos y a otros municipios 4 días ininterrumpidos. Para el personal que trabaja en régimen de turno se considerará como 1, 2 o 4 turnos de libranza ininterrumpidos respectivamente. Se entiende que dicho traslado de domicilio no se refiere cuando el interesado cambie de residencia por traslado en el puesto de trabajo.

8.- El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas de aptitud cuando se cursen con regularidad estudios académicos o profesionales así como para concurrir a pruebas selectivas para la obtención de un puesto de trabajo dentro de las Administraciones Públicas, durante los días de su celebración.

El trabajador tendrá derecho a disfrutar la jornada correspondiente al día del examen y en el caso de los trabajadores a turnos, serán liberados del turno anterior también. En el caso de que los exámenes se celebren necesariamente y no por opción del trabajador fuera de la isla de destino, el permiso deberá extenderse al tiempo de celebración de los exámenes agregando el necesario para el desplazamiento a la localidad donde el mismo tenga lugar.

Con posterioridad se justificará documentalmente la asistencia a dichas pruebas.

9.- El trabajador tendrá derecho al disfrute de 7 días para asuntos personales sin justificación, teniendo en cuenta las necesidades del servicio a juicio de la empresa. Para el personal que trabaja en régimen de turnos se considerará como siete turnos de libranza. La negativa a cualquier solicitud formulada deberá ser motivada.

10.- Las empleadas, por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, al inicio y al final de la jornada, una hora al inicio o al final de la misma, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo. Este permiso se podrá sustituir, por decisión de la madre, por un permiso de 4 semanas acumulado a las 16 semanas del permiso de maternidad. Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

11.- Los trabajadores que se presenten como candidatos a procesos electorales, podrán ser dispensados, previa solicitud de los interesados, de la prestación del servicio en sus respectivas unidades, durante el tiempo de duración de la campaña electoral.

12.- Los permisos deberán solicitarse por escrito con una antelación de 2 días laborables y serán contestados en el plazo de 1 día laboral, igualmente y antes del 1 de diciembre de cada año deberá solicitarse aquellos días pendientes de disfrutar.

Estos días de permiso no se podrán acumular a las vacaciones anuales, ni al descanso compensatorio por festivos, ni al descanso compensatorio por reducción de horario de verano y navidad, salvo en caso de maternidad.

Todos los permisos solicitados deberán ser debidamente justificados salvo el señalado en el punto 9.

Artículo 23.- Descanso compensatorio por festivos y por reducción del horario de verano y navidad

23.1.- Descanso compensatorio por festivos

El personal que trabaje a turnos disfrutará de un permiso de 14 días naturales consecutivos al año en compensación a los 14 días festivos oficiales. Este periodo será proporcional al tiempo de trabajo efectivo en la Sala Operativa bajo el régimen de turnos, no pudiendo unirse a otras licencias, salvo a los 7 días para asuntos personales sin justificación y la compensación por reducción de horario de verano y navidad.

Para el cálculo del descanso compensatorio por festivos que cada trabajador puede disponer durante cada ejercicio se tendrá en cuenta el tiempo de trabajo

efectivo en la Sala Operativa durante los 365 días inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de disfrute del mencionado descanso.

Se entenderá por trabajo efectivo el tiempo real de trabajo realizado en la Sala Operativa. No se incluirá para su cómputo el tiempo relativo a bajas por enfermedad común, las suspensiones y excedencias concedidas, así como los días sin justificación. Si se tendrá en cuenta para su cómputo, los periodos relativos a bajas por accidente laboral, enfermedades profesionales, maternidad, baja por embarazos de alto riesgo y los días por permisos y licencias retribuidas definidos en el artículo 22.

Dichos días estarán reflejados en el calendario anual de vacaciones.

23.2.- Descanso compensatorio por reducción del horario de verano y navidad

El personal que trabaje bajo el régimen de turnos disfrutará de un permiso de 7 días naturales consecutivos al año en compensación a la reducción del horario de verano y de navidad del personal que no está sujeto al régimen de turnos. Este periodo será proporcional al tiempo de trabajo efectivo en la Sala Operativa bajo el régimen de turnos, no pudiendo unirse a otras licencias, salvo a los 7 días para asuntos personales sin justificación y la compensación por festivos.

Para el cálculo del descanso compensatorio por festivos que cada trabajador puede disponer durante cada ejercicio se tendrá en cuenta el tiempo de trabajo efectivo en la Sala Operativa durante los 365 días inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de disfrute del mencionado descanso.

Se entenderá por trabajo efectivo el tiempo real de trabajo realizado en la Sala Operativa. No se incluirá para su cómputo el tiempo relativo a bajas por enfermedad común, las suspensiones y excedencias concedidas, así como los días sin justificación. Si se tendrá en cuenta para su cómputo, los periodos relativos a bajas por accidente laboral, enfermedades profesionales, maternidad, baja por embarazos de alto riesgo y los días por permisos y licencias retribuidas definidos en el artículo 22.

Dichos días estarán reflejados en el calendario anual de vacaciones.

Artículo 24.- Ropa de trabajo.

La ropa de trabajo que viene obligada a facilitar con carácter gratuito la Empresa es la que se expresa en el anexo III. Por acuerdo entre la Empresa y el Comité de Empresa, podrán, en su caso, adecuar el citado anexo a las necesidades concretas de los puestos de trabajo, así como asignar a las categorías no citadas en dicho anexo la ropa de trabajo correspondiente.

El tipo y calidad de la ropa de trabajo se acordará por la Empresa, previo informe de los representantes de los trabajadores. La empresa estará obligada a entregar a cada trabajador un equipo al año salvo de aquellas prendas que tengan más desgaste por su uso.

El trabajador cuya actividad requiera el uso de uniforme, vendrá obligado a vestir, durante la realización de su trabajo, la ropa, elementos de identificación y protección facilitados por la Empresa.

Se pondrá a disposición de las trabajadoras en estado de gestación ropa de trabajo adecuada.

Artículo 25.- Medidas de salud laboral y condiciones de trabajo.

Son obligaciones generales de los centros de la Empresa las siguientes:

1.- Cumplir las disposiciones que en materia de seguridad y salud laboral fueren de pertinente aplicación en los centros y lugares de trabajo, por razón de la actividad que en ella se realice.

2.- Adoptar cuantas medidas fueren necesarias en orden a la más perfecta organización y plena eficacia en prevención de los riesgos que puedan afectar a la vida, integridad y salud de los trabajadores.

3.- Proveer cuanto fuera necesario, tanto para el mantenimiento de las máquinas, herramientas, material y útiles de trabajo en debidas condiciones de seguridad, como para el normal funcionamiento de los servicios médicos, instalaciones sanitarias y servicios de higiene a que vengan obligados.

4.- Los trabajadores tendrán derecho a reconocimientos médicos periódicos en los términos previstos en la legislación vigente.

5.- Observar con todo rigor y exactitud las normas vigentes relativas a trabajos y actividades peligrosas.

6.- Determinar en los niveles jerárquicos, mediante instrucciones escritas, las facultades y deberes del personal directivo, técnico y mandos intermedios, en orden a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

7.- Establecer aquellos cauces reguladores que, en cualquier momento, permitan una información adecuada sobre los defectos de prevención que se produzcan y los peligros que se adviertan.

8.- Fomentar la cooperación de todo el personal a sus órdenes para mantener las mejores condiciones de seguridad y salud laboral, así como del bienestar de los trabajadores.

9.- Promover la más completa información en materia de seguridad y salud laboral del personal directivo, técnico, mandos medios y trabajadores.

10.- Facilitar instrucciones adecuadas al personal antes de comenzar a desempeñar cualquier puesto, acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deban observarse para prevenirlos o evitarlos.

11.- Consultar con el Comité de Seguridad y Salud Laboral en el trabajo sobre aquellas cuestiones relativas a dichas materias, que puedan suscitarse con motivo de las actividades desarrolladas en el servicio.

12.- Adoptar las medidas oportunas para el cumplimiento de las recomendaciones a que se refiere el número anterior e informarlas, en su caso, con los motivos y razones por los cuales no fueron aceptadas.

13.- Tener a disposición del personal la normativa en materia de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 26.- Comité de Seguridad y Salud Laboral

Se establecen un Comité de Seguridad y Salud Laboral en cada una de las provincias, sin menoscabo que en un futuro se cree un Comité Intercentro. Dicho Comité de Seguridad y Salud Laboral estará integrado por representantes de la empresa y los trabajadores de forma paritaria.

Este Comité de Seguridad y Salud Laboral y sus miembros tendrán las funciones, competencias y derechos que le asigna la legislación vigente, así como el control de vigilancia de la aplicación de la normativa general de Seguridad y Salud Laboral en la totalidad de los centros de trabajo. Además este Comité de Seguridad y Salud Laboral se atenderá a lo establecido en su Reglamento de Orden Interno.

Artículo 27.- Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de 35 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, o, en su caso, las que excedan de la jornada anual contemplada en el artículo 18 del presente Convenio.

Las horas extraordinarias se compensarán con tiempo de descanso acumulable o mediante su pago. Se computará 1,20 horas extras por 1 horas de trabajo efectivo. No obstante, la decisión del sistema de compensación será acordada entre el trabajador y la empresa. En caso de compensación por períodos de descanso, ésta deberá producirse en el plazo de cuatro meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

En ningún caso las horas extraordinarias podrán exceder de las horas anuales máximas legales.

Trimestralmente se informará a los representantes de los trabajadores sobre la realización de horas extras.

La realización de horas extras deberá ser aprobada previamente por la Dirección Gerencia mediante el procedimiento que se establezca.

CAPÍTULO IV SITUACIONES LABORALES

Artículo 28.- Movilidad funcional.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, la movilidad funcional entre los departamentos de la Empresa, siempre que no suponga cambio de residencia habitual del trabajador, se podrá efectuar sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o por las profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional correspondiente.

Artículo 29.- Traslados.

29.1.- Traslado voluntario

El trabajador podrá solicitar el traslado a otra sede por problemas de salud que afecten a este y/o a sus familiares en primer grado de consanguinidad y/o afinidad, y que dicho problema recomendase en todo caso el traslado a otra isla.

Para tal fin será preciso acreditar tal situación mediante informe médico del Servicio Canario de Salud y que la empresa autorice el traslado en función de su capacidad de organización y la existencia de disponibilidad presupuestaria.

29.2.- Traslado forzoso

El traslado forzoso llevará aparejado el derecho a percibir la totalidad de las retribuciones respecto a la categoría profesional y todos cuantos derechos tuviesen reconocidos por razón de su contrato.

1.- En los casos de traslados una vez consentido por el trabajador, permitido por la Autoridad Laboral competente o ejercido por la empresa, se devengarán a favor de aquél las siguientes cantidades:

- a) Si son traslados indefinidos con cambio de residencia
 - Si se realiza en la misma isla: recibirá una compensación económica de 1.800,00 euros brutos en un solo pago.
 - Si se realiza en distinta isla recibirá una compensación económica de 3.000,00 euros brutos en un solo pago.

Las cantidades antes mencionadas se incrementarán en un 20% por cada persona que conviva con el trabajador y a sus expensas.

Además, en ambos casos, el trabajador recibirá la cantidad de 600,00 euros brutos por mes durante dos meses, en concepto de ayuda para el pago de su vivienda.

b) Si son traslados temporales con cambio de residencia:

Serán considerados traslados temporales a aquellos que tengan un período máximo de un año.

Deberá existir un preaviso de 30 días.

Se le resarcirá con 600,00 euros brutos al mes mientras dure el traslado.

2.- En caso de cierre parcial o total de un Centro, los traslados se efectuarán dentro de cada categoría profesional de forma que los últimos afectados sean los siguientes grupos de trabajadores, por el orden que a continuación se indica:

- a) Miembros de Comités de Empresa o Delegados de Personal y Delegados Sindicales a que se refiere el presente Convenio.
- b) Disminuidos físicos o psíquicos.
- c) Trabajadores con responsabilidades familiares.
- d) Trabajadores mayores de 50 años.

En caso de igualdad de condiciones el traslado afectará, dentro de cada uno de los grupos mencionados al trabajador de menos antigüedad.

Artículo 30.- Suspensión del contrato de trabajo.

1.- Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato de trabajo, con reserva de su puesto y reingreso automático, computándose el tiempo de suspensión a efectos de antigüedad, en los casos siguientes:

- a) Por nacimiento de hijos, por una duración de 2 años. Pudiendo optar el trabajador por un periodo inferior. Las solicitudes deberán presentarse dentro de los doce meses siguientes a dicho nacimiento, y con 30 días de antelación a su disfrute.
- b) Por adopción, en las mismas condiciones del apartado anterior. La solicitud deberá presentarse durante los 12 meses siguientes a la resolución judicial correspondiente.
- c) Para la realización de estudios en relación con el puesto de trabajo, siendo la duración máxima de 11 meses siempre que las necesidades de servicio y la empresa lo permitan.
- d) Por privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluida tanto la detención preventiva como la prisión

provisional. De existir sentencia condenatoria firme dicha suspensión del contrato será por un periodo máximo de dos años. No obstante, si la sentencia fuera absolutoria, se computará el periodo de suspensión del contrato a efectos de antigüedad.

e) Prestación de servicios de carácter temporal en Organismos Internacionales o en programas de cooperación internacional siempre que la disponibilidad de la empresa y las necesidades de servicio lo permitan con un máximo de tres meses en dos años.

f) El periodo de prácticas correspondiente a una plaza de personal funcionario o laboral fijo en una Administración Pública.

2.- Asimismo se tendrá derecho a la suspensión del contrato con readmisión cuando haya vacante, sin que sea computable el periodo de suspensión del contrato a efectos de antigüedad en los siguientes casos, sin que la duración pueda ser superior al año:

a) Por realización de estudios que no tengan relación con el puesto de trabajo que se desarrolla.

No obstante, además de los casos antes relacionados se tendrá en cuenta lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 31.- Excedencias.

31.1.- Excedencias voluntarias.

a) Los trabajadores fijos, que lleven como mínimo un año de servicio desde su ingreso o reingreso, podrán solicitar excedencia voluntaria, por tiempo no inferior a 2 años ni superior a 8, pudiéndose solicitar prórrogas durante este espacio de tiempo. La duración mínima de una excedencia o de cualquiera de sus prórrogas deberá ser de 2 años.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, tendrá la consideración de servicios prestados para el personal fijo discontinuo, el tiempo de trabajo efectivo.

b) Para el cuidado de cónyuge, ascendientes y descendientes, así como por adopción según la legislación aplicable.

c) Por aplicación de la normativa de incompatibilidades, según la legislación aplicable, quedando en esta situación el trabajador.

d) Por agrupación familiar, será de aplicación a aquellos trabajadores cuyo cónyuge o conviviente acreditado resida en otra provincia o isla por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de carácter definitivo como funcionario de carrera o como contratado laboral en cualquier administración pública.

La solicitud de excedencia deberá ser cursada con un mes de antelación a la fecha del inicio del disfrute de la excedencia. El acuerdo adoptado por parte de la empresa deberá emitirse en el plazo de treinta días y se comunicará al interesado y a los representantes de los trabajadores.

Los trabajadores, transcurrido el periodo de excedencia, podrán solicitar su reingreso o una prórroga de la misma si fuera procedente.

La solicitud de prórroga de excedencia deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes a la finalización del periodo de excedencia.

El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes a la finalización del periodo de excedencia, la cual comunicará al interesado y al Comité de Empresa, en el plazo de un mes, la existencia o no de vacantes.

31.2.- Excedencia para el cuidado de hijos

Para el cuidado de hijos se tendrá derecho a una excedencia no superior a 3 años a contar desde el nacimiento del hijo o de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

La situación de excedencia por el cuidado del hijo conlleva el derecho a la reserva del puesto de trabajo que se desempeña, teniendo derecho durante todo el tiempo de permanencia al cómputo del periodo a efectos de bienios, así como a efectos de acreditar el periodo de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes a la finalización del periodo de excedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria.

31.3.- Excedencia forzosa

Se concederá a los trabajadores que sean designados o elegidos para cualquier cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo o sea incompatible con el mismo. Los trabajadores tendrán derecho a reingreso automático a su puesto de trabajo y cómputo de la antigüedad. La reincorporación deberá producirse en el plazo máximo de 30 días, a partir del cese en el cargo o función.

Artículo 32.- Cambios de puestos de trabajo.

En el supuesto de que las características del puesto de trabajo o problemas específicos del trabajador, le conlleven un perjuicio para la salud, que pudiera dar lugar a la declaración de incapacidad laboral transitoria prolongada o invalidez en su caso, la Empresa, previo dictamen facultativo del especialista del Servicio Canario de la Salud y de otro facultativo más a propuesta de la Empresa, en su caso, procederá al cambio del puesto de trabajo más

compatible con su estado físico y capacitación profesional, dentro de la misma categoría y excepcionalmente dentro de otra del mismo grupo retributivo.

En el caso de disparidad de criterios de los informes facultativos, la Comisión de Seguimiento y Arbitraje designará a un tercer facultativo cuyo dictamen resuelva la disparidad.

Lo expuesto en los dos párrafos anteriores estará siempre sujeto a la existencia de disponibilidad presupuestaria por parte de la empresa.

El mismo criterio será de aplicación a la mujer embarazada. La trabajadora acogida a este derecho se reincorporará a su puesto de trabajo una vez concluido su embarazo; no obstante, este supuesto se acoge a lo establecido en la Ley de Conciliación Familiar.

De la medida tomada al efecto, la Empresa enviará un informe a la Comisión Paritaria de Seguimiento y Arbitraje así como al Comité de Seguridad y Salud Laboral.

CAPÍTULO V

ACCIÓN SOCIAL Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 33.- Seguro de accidentes y vida.

La Empresa se obliga a contratar y abonar las primas correspondientes de un seguro de responsabilidad civil para todo el personal que trabaje en las salas operativas, así como la contratación de un seguro de accidente colectivo para todo el personal de la empresa al objeto de cubrir el riesgo por fallecimiento accidental, invalidez permanente o la incapacidad profesional total, que garantice a los asegurados la cantidad de 12.000,00 euros en caso de producirse dichas contingencias.

Artículo 34.- Responsabilidad Civil.

Las indemnizaciones que sean exigibles por razón de daños a las personas, animales o cosas por prestación de los servicios autorizados, por parte de los trabajadores de la Empresa, serán abonadas por la misma cuando excedan o no estén cubiertas por un seguro de responsabilidad civil.

Quedan excluidas de lo dispuesto en el párrafo anterior las cantidades de dinero que por Resolución Judicial Administrativa o Gubernativa, deban abonar los trabajadores al servicio de la Empresa en concepto de sanción pecuniaria impuesta por delito, falta o infracción reglamentaria.

El pago de las indemnizaciones por la Empresa se efectuará sin perjuicio de que pueda exigir de los trabajadores a su servicio que hubieran incurrido en culpa, dolo o negligencia graves el debido resarcimiento, previa la instrucción y el expediente oportuno, con audiencia del interesado y el conocimiento del Comité de Empresa o Delegados de Personal. El trabajador de quien se exigiera el resarcimiento podrá interponer contra la resolución recaída los recursos que sean procedentes, de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 35.- Formación Profesional.

La empresa promoverá y fomentará el derecho del personal a la formación profesional mediante la realización de un Plan de Formación Interno de carácter anual. En los cursos de formación incluidos en dicho plan, que tengan carácter obligatorio se tendrá en cuenta el número de horas efectivas realizadas en cada curso para el cómputo anual de horas de cada trabajador. En el caso de cursos de formación de carácter optativo o voluntario no se computarán las horas efectivas realizadas como horas efectivas de trabajo pero sí se tendrán en cuenta mediante su valoración en los procesos de selección internos de personal que se realicen.

En los planes de formación participarán los representantes de los trabajadores mediante su participación en una reunión previa informativa antes de la aprobación del Plan Anual de Formación.

En todos los casos, la empresa exigirá los oportunos justificantes del disfrute por el trabajador de los derechos a los que hace referencia el presente artículo, al finalizar el curso correspondiente mediante certificado de asistencia.

Artículo 36.- Otros estudios.

Los trabajadores que cursen estudios para la obtención de un título académico, de formación o de perfeccionamiento profesional, tendrán una preferencia para el derecho a la concesión de permiso en los términos que establece el artículo 22.8 de este Convenio, justificándose, en todo caso, el aprovechamiento de los mismos.

Artículo 37.- Financiación de cursos.

La Empresa podrá enviar de oficio o a instancia de los trabajadores a seminarios, mesas redondas, congresos o cursos referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para el servicio. La asistencia a estos actos será obligatoria para el trabajador, a quien se le abonarán, además de su salario, los gastos de viajes y dietas en los casos que corresponda.

Cuando el trabajador, por propia iniciativa, solicite la asistencia a algún curso que tenga o no relación directa con el puesto de trabajo que desempeñe, corresponderá a la empresa la concesión del permiso oportuno para la asistencia al mismo, siempre que las condiciones organizativas de la empresa y la disponibilidad presupuestaria lo permitan. En este caso no se devengarán gastos de viaje, ni dietas, ni de matriculación, aunque sí se abonará el salario correspondiente.

De forma anual, la empresa informará al comité de empresa de los cursos de formación realizados por los trabajadores dentro del Plan de Formación Anual.

Artículo 38.- Complemento al trabajador en situación de I.T.

Todo el personal acogido al presente Convenio tendrá derecho desde la fecha de inicio de la situación de I.T. a que la empresa le complemente la prestación económica de la Seguridad Social hasta el 100% de la remuneración fija que venía percibiendo en el momento de caer en dicha incapacidad.

En el caso de bajas por enfermedad común (incapacidad temporal) de duración inferior a 60 días, se tendrá derecho a percibir durante dicho periodo una remuneración variable cuyo importe coincida con la media de la remuneración variable obtenida en los cuatro últimos trimestres inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de mencionada baja.

En el caso de bajas por enfermedad común (incapacidad temporal) de duración superior o igual a 60 días, no se tendrá derecho a percibir durante dicho periodo la parte correspondiente a la remuneración variable.

En el caso de bajas por accidentes laborales y enfermedades profesionales, el trabajador tendrá derecho a percibir durante dicho periodo una remuneración variable cuyo importe coincida con la media de la remuneración variable obtenida en los cuatro últimos trimestres inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de la mencionada baja.

En el supuesto de bajas por maternidad o bajas por embarazo de alto riesgo, la trabajadora tendrá derecho a percibir durante dicho periodo la remuneración variable completa.

Artículo 39.- Beneficios sociales

La empresa con el objeto de fomentar y apoyar diversas acciones que redunden en beneficios sociales para sus trabajadores, aporta un fondo anual de 30.000,00 euros brutos para tal finalidad. Dicha cantidad se actualizará anualmente en función del aumento anual autorizado por la Comunidad Autónoma de Canarias para los salarios que se fije en la Ley de Presupuestos correspondiente.

El destino final de dichos beneficios, la distribución cuantitativa de cada acción social, la tramitación de las solicitudes y la resolución final de las mismas, se determinará mediante la elaboración de un plan anual de acciones sociales que se acordará de mutuo acuerdo entre la empresa y la Comisión de Seguimiento y Arbitraje.

En cualquier caso, y con independencia de lo comentado en el párrafo anterior, el importe del fondo anual dotado por la empresa se deberá distribuir equitativamente entre las provincias de Las Palmas de Gran Canaria y Santa Cruz de Tenerife atendiendo al número de trabajadores existentes en cada Provincia a principios de cada ejercicio.

CAPÍTULO VI

RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Artículo 40.- Incremento de las retribuciones.

Los incrementos anuales de las retribuciones se fijarán en los términos establecidos en la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para cada ejercicio.

Artículo 41.- Retribuciones.

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán compuestas por el salario base, antigüedad, los distintos pluses y complementos que correspondan por el puesto de trabajo, y serán abonadas por periodos mensuales, efectuándose el pago dentro del mes de su devengo.

Las cuantías de las retribuciones pactadas en este Convenio serán de aplicación a todos los trabajadores comprendidos en el ámbito personal del mismo.

El personal fijo que trabaje a tiempo parcial o por jornada reducida experimentará una reducción proporcional en todas y cada una de las retribuciones incluida la antigüedad.

Artículo 42.- Salario base.

Es la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo. El mínimo correspondiente a cada grupo retributivo es el que figura en anexo I.

Artículo 43.- Antigüedad.

La antigüedad se abonará a los trabajadores por bienios cumplidos. La cantidad abonada por bienio es la fijada en el anexo II.

Artículo 44.- Anticipos reintegrables.

El trabajador, con una antigüedad en la empresa superior a 1 año, tendrá derecho a percibir, cuando así lo solicite, y la disponibilidad presupuestaria de la empresa lo permita, anticipos sin interés hasta el importe de tres mensualidades de sus emolumentos líquidos fijos,. La amortización será en un plazo máximo de doce meses, condicionándose la concesión de dichos anticipos a que la duración de la relación laboral del trabajador con la Empresa permita la amortización de aquéllos.

Lo anticipos reintegrables no serán acumulativos, de tal forma, que no podrá solicitarse un nuevo anticipo hasta que no se produzca la amortización total del ya existente, con independencia de que el importe que se haya solicitado sea inferior al límite establecido en el párrafo anterior.

Los anticipos serán resueltos en un plazo máximo de quince días desde su solicitud.

El personal fijo discontinuo deberá amortizar dicho anticipo durante el periodo de prestación de su servicio antes de la siguiente interrupción de este periodo.

Artículo 45.- Pagas extraordinarias.

Todos los trabajadores percibirán anualmente dos pagas extraordinarias por el importe de una mensualidad del salario base más la antigüedad y los pluses que cada trabajador estuviese cobrando en el momento de su pago, que se harán efectivas junto con las nóminas de los meses de junio y diciembre.

Cuando se produzca el cese de un trabajador, se le abonará la parte proporcional de las pagas extraordinarias correspondiente al tiempo de servicios prestados.

Al personal que preste servicios por horas, o de jornadas reducidas, se le abonarán las pagas extraordinarias en proporción al salario que perciba en función al tiempo de trabajo efectivo que realice.

Artículo 46.- Pluses

Podrán percibirse los siguientes:

46.1.- Plus de turnicidad

Será de aplicación a aquellos trabajadores que realicen sus tareas en turnos rotativos, bien sea de mañana, tarde o noche, durante el tiempo que esté sujeto a este sistema de trabajo.

46.2.- Plus de nocturnidad

Será de aplicación a aquellos trabajadores que realicen sus tareas entre las diez de la noche y las seis de la mañana, durante el tiempo que esté sujeto a este sistema de trabajo.

46.3.- Plus de Disponibilidad

El mencionado plus de disponibilidad es un complemento salarial de puesto de trabajo que se ha de abonar por el simple hecho de estar disponible, es decir, por estar a disposición de la empresa para poder ser llamado a prestar servicios en cualquier momento o sufrir una modificación de su jornada laboral, con independencia de que se produzca o no el cambio de horario o la modificación de jornada.

Dicho plus responde a una característica especial del concreto puesto de trabajo que le obliga a la disponibilidad y a alteraciones de los horarios de trabajo, pero no compensa el trabajo realizado por encima de la jornada ordinaria.

46.3.1. Para los trabajadores de jornada continuada de mañana.

Será de aplicación, dada las características de la empresa, a los trabajadores que no trabajen en régimen de turnos pero que se necesite ser localizados y movilizadas por motivos de incidentes no rutinarios (catástrofes, inundaciones, etc.) sin tener que portar ningún sistema de localización (teléfono, buscas, etc.).

46.3.2. Para los trabajadores en régimen de turnos

Será de aplicación a todos los trabajadores que estén sujetos al régimen de turnos, y que debido a las necesidades del servicio se necesitan tenerles operativos, para lo cual deben portar buscas, teléfono móvil, etc.

46.3.3. Para los trabajadores con disponibilidad permanente de la Unidad de Informática y Desarrollo y de la División del CECOES.

Con efectos exclusivos para el personal de la Unidad de Informática y Desarrollo que no esté sujeto al régimen de turnos de trabajo se establece la aplicación de un plus de disponibilidad permanente, que será aplicable solamente a aquel personal de la Unidad de Informática y Desarrollo que por sus características del puesto de trabajo deba estar a disposición de la empresa para poder ser llamado a prestar servicios en cualquier momento, según criterio de organización del trabajo de la empresa. Importe del plus: 2.200,00 euros brutos anuales.

Con aplicación exclusiva para el Técnico de Coordinación Operativa de las Salas de Coordinación se establece la aplicación de un plus de disponibilidad permanente, ya que por sus características del puesto de trabajo deben estar a disposición de la empresa para poder ser llamado a prestar servicios en cualquier momento, según criterio de organización del trabajo de la empresa. Importe del plus: 1.100,00 euros brutos anuales.

46.4.- Plus de Responsabilidad

Será de aplicación a aquellos trabajadores que tengan bajo su dirección y/o coordinación a una de las unidades o departamentos de la empresa, así como aquellos trabajadores que ocupen puestos de especial responsabilidad.

Este plus sólo podrá ser aplicable a las siguientes categorías profesionales: Responsables de Unidad, Administrativos I y Adjuntos a la Dirección Gerencia.

46.5.- Plus de Objetivos

Será de carácter no consolidable, y de aplicación a aquellos trabajadores que hubiesen negociado y pactado con la empresa la consecución de unos objetivos que tendrán vigencia anual y evaluación trimestral, y se sustentará su abono en criterios tanto de actividad como de aptitud y actitud.

El abono de la remuneración variable por objetivos se realizará de forma mensual, siendo dicha abono mensual considerado como un anticipo de objetivos. Los anticipos de objetivos serán doce al año, uno por cada mes, no incluyéndose anticipo ni abono alguno en las nóminas correspondientes a las pagas extraordinarias, por estar las mismas totalmente excluidas de este sistema de anticipos.

Trimestralmente, en los meses en que se produzca la valoración de objetivos, se realizará una regularización de objetivos, mediante el cálculo del diferencial de los importes anticipados por objetivos del trimestre analizado y el importe resultante de la valoración de objetivos realizada del trimestre.

En el supuesto de que la valoración de objetivos realizada en el trimestre sea inferior al cien por ciento, el diferencial será deducido en la nómina del mes en el que se ha realizado la valoración de objetivos a cargo del importe de anticipo por objetivos de ese mes. En el caso de que el diferencial a descontar sea superior al importe de anticipo por objetivos de ese mes, el exceso será descontado de los anticipos por objetivos de los dos meses inmediatamente posteriores.

46.6.- Plus de Actividad

Será percibido por aquellos trabajadores que desempeñen tareas de especial significación e relevancia en el quehacer diario de la empresa

46.7.- Plus de Antigüedad

Será de aplicación a aquellos trabajadores que hubiesen realizado sus funciones durante dos años, y se pagarán por bienios vencidos (Anexo II).

46.8.- Plus de docencia

Será de carácter no consolidable y se aplicará a aquel personal que actúe como docente en aquellos cursos impartidos por la empresa, y lo realice fuera de su horario laboral. La cuantía del mismo dependerá de la naturaleza del curso.

46.9.- Plus de preventivos

El plus de preventivos será de carácter no consolidable y se aplicará al personal que intervenga en aquellos dispositivos de riesgo previsible o probable, y se realicen fuera del horario laboral. La cuantía del mismo dependerá de la naturaleza del preventivo a realizar y su duración.

Dicho plus remunera exclusivamente la actividad profesional desarrollada, estando la empresa obligada al abono adicional de los gastos derivados del traslado, estancia y dietas ocasionadas.

46.10.- Plus de guardias en recursos sanitarios terrestres

El plus de guardias en recursos sanitarios terrestres será de carácter no consolidable y se aplicará al personal que realice guardias en los recursos mencionados, y se realicen fuera del horario laboral. La cuantía del mismo dependerá de la tipología del recurso de que se trate y de su duración.

46.11.- Plus de productividad

Será de carácter no consolidable y se aplicará ocasionalmente a aquellos trabajadores que puntualmente realicen tareas de especial significancia y fuera de su jornada normal de trabajo, con motivo de la acumulación de tareas que pueda haber en un determinado momento, y que, por su realización, merezcan una gratificación por parte de la empresa, siendo de carácter no consolidable.

46.12.- Plus por guardia de localización

Este plus será de aplicación al personal que esté sujeto a guardias de localización de 24 horas. Su importe es independiente del número de localizaciones efectivamente realizadas.

Las guardias de localización no podrán ser usadas para los siguientes supuestos:

- a) Servicios de preventivos.
- b) Realización de trabajos administrativos, con exclusión de aquellos trabajos administrativos que sean inherentes al puesto de trabajo que se desarrolla dentro del turno de la sala operativa.
- c) Reuniones de trabajo, salvo aquellas que sean de urgente necesidad por el buen funcionamiento de los servicios.
- d) Actividades formativas.

46.13.- Activaciones extras

Cuando la empresa, por motivos de organización del trabajo, y una vez activada la guardia de localización pertinente, necesite activar a un trabajador adicional para cubrir algún turno de la sala operativa, abonará la cantidad de 60,00 euros por cada activación efectiva realizada.

Se entiende por activación efectiva, la puesta a disposición efectiva del trabajador dentro de la sala cubriendo un turno de trabajo. No será incluida como segunda activación la mera puesta a disposición en expectativas de trabajo.

El precio antes referido será de 80,00 y 100,00 euros en los ejercicios 2008 y 2009 respectivamente.

Lo dispuesto en este apartado sólo será de aplicación al personal que trabaje bajo el régimen de turnos de trabajo, no siendo aplicable, por tanto, al resto de personal.

46.14.- Bolsa de vacaciones

Los trabajadores percibirán anualmente una bolsa de vacaciones por importe de 100,00 euros. La bolsa se abonará, como norma general, en la nómina del mes de junio. Aquellos trabajadores que lo deseen podrán cobrar esta paga en el mes anterior al disfrute de sus vacaciones, previa solicitud a la Unidad de Recursos Humanos antes del día 10 del mes de referencia.

El importe de la mencionada bolsa de vacaciones será de 250,00 euros a partir del ejercicio 2008.

Los importes antes referidos se abonarán proporcionalmente a los días de vacaciones que en proporción le correspondan al trabajador si el tiempo de trabajo efectivo es menor a un año.

Artículo 47.- Indemnizaciones por razón del servicio.

El régimen de indemnizaciones por razón del servicio será regulado internamente por la empresa, mediante la elaboración de una Disposición de la Dirección Gerencia, siendo de aplicación la normativa aplicable al personal que presta sus servicios en la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias en los términos establecidos en el Acuerdo de Gobierno de fecha dos de abril de 1998 y normativa que la modifique.

CAPÍTULO VII DERECHOS SINDICALES

Artículo 48.- Reuniones.

Los Delegados de Personal, Comité de Empresa, Secciones Sindicales, podrán convocar asambleas al final de la jornada de trabajo de mañana (14:00 horas), previa comunicación con dos días laborables de antelación.

Los trabajadores, previo aviso con dos días laborables de antelación, a la Dirección de la Empresa, podrán convocar Asambleas, siempre que la solicitud venga avalada por el 30% del total de la plantilla o por el Comité de Empresa.

Artículo 49.- Comités de Empresa y Delegados de Personal.

1.- Son funciones básicas de estos órganos, entre otras, las siguientes:

a) Ser informados de todas las sanciones impuestas en sus centros de trabajo.

b) Conocer periódicamente las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

c) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de la Empresa, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o tribunales competentes.

d) La vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud laboral en el desarrollo del trabajo, de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente.

e) Para el resto de las funciones se estará a la legislación vigente (Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de la Libertad Sindical, etc.)

2.- Los representantes de los trabajadores tendrán acceso a los TC-1, TC-2, de las cotizaciones a la Seguridad Social, a los presupuestos de la Empresa, a un ejemplar de la Memoria anual de la Empresa y a los contratos de trabajo de los trabajadores del centro al que representan.

3.- Los Comités de Empresa tendrán acceso por los medios que la Empresa ponga a su disposición al B.O.E. y al B.O.C., o fotocopiar, en su caso, los existentes en su centro de trabajo, así como a las publicaciones e informaciones de las respectivas Divisiones.

4.- En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslados de trabajadores o del centro de trabajo en general, será requisito el informe previo de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, así como ante

cualquier proyecto o acción de la Empresa que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

5.- Se facilitará para las reuniones de los diferentes Comités de Empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, provistos de material de oficina (ordenador, papel, mesas, etc.) pudiendo hacer uso del correo electrónico, fax y teléfono, que existan en la Empresa con los mismos controles que se exigen al resto de los usuarios, En ningún momento podrá haber control sobre el contenido; y dispondrán de un tablón de anuncios en el que se fijará su propaganda.

6.- Dispondrán de las facilidades necesarias para informar a los trabajadores que representan.

7.- Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal gozarán de una protección legal de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 50.- Derechos de las Centrales Sindicales, Secciones Sindicales y afiliados.

Las Centrales Sindicales podrán constituir Secciones Sindicales en los centros de trabajo. Las secciones sindicales constituidas como tales tendrán los derechos que legalmente les corresponda.

Artículo 51.- Garantías de los representantes de los trabajadores.

Además de las garantías previstas en los apartados a), b), c) y d) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los miembros de Comités de Empresa y Delegados del Personal dispondrán de tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores que representan. Las horas necesarias por mes para cubrir esta finalidad se fijan de acuerdo con la siguiente escala en función del número de trabajadores de cada centro:

- Centros o servicios de hasta 100 trabajadores: 15 horas
- Centros o servicios de 101 a 200 trabajadores: 20 horas

El crédito de horas mensuales retribuidas para los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, podrá acumularse en uno o varios delegados o miembros de comités, comunicándolo con la antelación suficiente.

La utilización del crédito de horas tendrá dedicación preferente, con la única limitación de la obligación de comunicarlo a la empresa con la antelación suficiente.

CAPÍTULO VIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 52.- Faltas disciplinarias.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: leves, graves o muy graves.

Todas las sanciones requerirán comunicación escrita al trabajador así como a los representantes de los trabajadores, haciendo constar la fecha y los hechos que las hayan motivado.

No se podrán poner sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones ni otra minoración de los derechos al descanso del trabajador, ni multas de haber.

Artículo 53.- Faltas leves.

Son faltas leves:

- 1.- La incorrección con el público y/o compañeros.
- 2.- La negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- 3.- La no justificación de los motivos que originen falta al trabajo, en el plazo de 24 horas, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 4.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de 1 ó 2 días en un mes.
- 5.- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de 5 días en un mes.
- 6.- El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
- 7.- La no utilización de la ropa de trabajo correspondiente cuando haya sido requerido para ello.
- 8.- La no presentación en tiempo y forma de los partes de baja y de confirmación de baja y de los respectivos partes de alta.

Artículo 54.- Faltas graves.

Son faltas graves:

- 1.- La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los compañeros.

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

3.- El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo, siempre que la actuación realizada no sea en sí misma constitutiva de falta muy grave.

4.- La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

5.- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad y salud laboral establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y/o la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

6.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.

7.- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes.

8.- La simulación de enfermedad o accidente.

9.- La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

10.- La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.

11.- La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.

12.- La realización de tres faltas leves dentro de un periodo de seis meses.

Artículo 55.- Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

1.- El fraude, la deslealtad y el abuso de la confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

2.- La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

3.- El falseamiento voluntario de datos o información del servicio.

4.- El abandono del trabajo sin causa justificada.

5.- La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

6.- Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez días o más días al mes o durante más de veinte días al trimestre.

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

8.- Actos limitativos de la libre expresión del pensamiento, de las ideas y de las opiniones.

9.- La violación de la neutralidad o de la independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

10.- El acoso o abuso sexual tanto verbal, físico, como psicológico de unos trabajadores respecto a otros durante la jornada laboral o fuera de ella.

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

12.- La realización de tres faltas graves en un periodo de seis meses.

Artículo 56.- Procedimiento sancionador y tramitación

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa como consecuencia de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en cada momento en las disposiciones legales y/o en el presente Convenio.

Durante la tramitación de todo expediente disciplinario o informativo deberá cumplirse el principio de audiencia al interesado. El incumplimiento de este principio dará lugar a la nulidad de lo actuado, debiendo retrotraerse la tramitación del procedimiento al momento en que se produjo el incumplimiento de dicho principio. Al interesado se le notificarán por escrito las actividades que vayan desarrollándose.

El procedimiento sancionador quedará interrumpido cuando exista un procedimiento judicial por los mismos hechos hasta la sentencia en firme, pudiéndose reanudar en ese momento el expediente disciplinario o informativo.

56.1.- Expediente informativo para aclaración de hechos y depuración de responsabilidades

La empresa, en aras de la efectividad de los procedimientos sancionadores y de garantizar los derechos y garantías de los trabajadores, podrá tramitar, si se estima necesario, de forma previa a la apertura de un expediente disciplinario o informativo, un expediente informativo para aclaración de hechos y depuración de responsabilidades.

El expediente informativo para aclaración de hechos y depuración de responsabilidades tendrá como finalidad, la investigación o inspección para obtener una cumplida demostración, un discernimiento exacto, pleno y cabal

por la empresa de las actividades supuestamente anómalas o irregulares que configuran la conducta susceptible de sanción, a cuyo fin deben procurarse la adquisición de cuantos datos concurren para lograr una información lo más completa posible de lo acaecido. Este expediente informativo interrumpe los plazos de prescripción de las faltas que pudieran ponerse de manifiesto con motivo del resultado del mismo.

En función de los resultados finales del expediente informativo, y una vez aclarados los hechos e imputadas las responsabilidades y faltas cometidas, se podrá derivar en la imposición de sanciones, bien sea leve, grave o muy grave, mediante la apertura del expediente sancionador correspondiente.

56.2.- Por faltas leves. Expedientes informativos

Las sanciones por faltas leves requerirán la tramitación previa de un expediente informativo. Las sanciones por faltas leves serán impuestas previa audiencia al trabajador, oídos los representantes de los trabajadores y la representación sindical en su caso. La sanción deberá notificarse por escrito al interesado, a los representantes de los trabajadores y a la representación sindical alegada por el interesado. En el escrito de notificación se hará constar la fecha y los hechos motivadores de la sanción de la falta.

No obstante, si una vez terminado el expediente informativo y oídas ambas partes se comprobare la no procedencia de la falta, la Empresa comunicará este hecho al resto de trabajadores.

56.3. Por faltas graves y muy graves. Expediente disciplinario

Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, La incoación podrá ser de oficio o mediante denuncia, debiendo constar en el escrito de incoación los hechos susceptibles de sanción y la designación de instructor que deberá ser de la misma categoría profesional o superior categoría profesional.

56.3.1.- Comunicación a los implicados y designación de instructor.

Del mencionado escrito se dará traslado, en el plazo de cinco días, simultáneamente al interesado, al instructor, a los representantes de los trabajadores y a los delegados sindicales de la sección sindical alegados por el interesado. En el caso de iniciarse el expediente por denuncia, el acuerdo de incoación deberá ser comunicado al firmante de la misma.

Una vez notificada la incoación del expediente sancionador, el trabajador podrá solicitar la recusación del instructor en el plazo de tres días. Asimismo, el instructor podrá plantear su abstención en caso de concurrir causas legales. La empresa deberá resolver en el plazo de tres días, y si fuera preciso nombrar un nuevo instructor.

56.3.2.- Propuesta de resolución

El instructor deberá elaborar una propuesta de resolución que deberá ser redactada de modo claro y preciso mediante párrafos separados y numerados así como deberá contener: hechos declarados probados que se imputen al trabajador, falta presuntamente cometida y posible sanción a imponer.

La propuesta de resolución la elevará a la Dirección Gerencia para su Vº. Bº. Una vez se haya recabado el Vº Bº de la Dirección Gerencia, la propuesta de resolución (junto con toda la información perteneciente al expediente) se dará traslado al trabajador para que pueda efectuar las alegaciones pertinentes en el plazo de cinco días hábiles. Asimismo, se dará traslado a los representantes de los trabajadores y a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento para que en el mismo plazo puedan ser oídos.

56.3.3.-Resolución

Una vez oídas todas las partes se adoptará la decisión de sancionar, no sancionar u ordenar nuevas diligencias para esclarecer puntos confusos del expediente. En este último caso se dará traslado de las mismas al trabajador para que en un plazo de cinco días hábiles pueda llevar a cabo las alegaciones sobre las actuaciones últimas. La resolución deberá contener los siguientes elementos: hechos probados, falta cometida, preceptos en que aparece tipificada, sanción impuesta y fecha de efectos. Cuando la sanción consista en suspensión de empleo y sueldo se procurará que la misma se cumpla en el tiempo sucesivo.

La resolución definitiva se comunicará al interesado, a los representantes de los trabajadores y a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento.

Artículo 57.- Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

1.- Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días

2.- Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3.- Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 30 días.
- Traslado forzoso.
- Despido.

Artículo 58.- Prescripción de faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los tres meses de haberse cometido para las faltas leves y a los seis meses de haberse cometido para las faltas graves y muy graves.

Artículo 59.- Responsabilidad de jefes o superiores.

Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Empresa y reiteración o reincidencia a dicha tolerancia o encubrimiento.

Artículo 60.- Protección del trabajador.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Empresa abrirá la oportuna investigación e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario o informativo que proceda.

Los trabajadores tendrán derecho a ser asistidos y protegidos por la Empresa ante cualquier amenaza, ultraje, injuria, calumnia, difamación y, en general, ante cualquier atentado contra su persona o sus bienes, por razón del ejercicio de sus funciones.

Artículo 61.- Inscripción de faltas en el registro de personal.

Las faltas y sanciones, así como sus cancelaciones, se inscribirán en el registro de personal.

Artículo 62.- Garantía de los puestos de trabajo.

En el supuesto de que la Empresa despidiese algún trabajador y éste, previa interposición de la correspondiente demanda, obtuviera de la jurisdicción competente, una sentencia favorable, la Empresa podrá optar entre readmitirle o indemnizarle, previa comunicación y justificación, en este último caso, ante el Comité de Empresa o Delegados de Personal.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Con motivo de fomentar la estabilidad en el empleo la Empresa no podrá exceder sus contrataciones temporales en un 20% de la plantilla total.

Segunda.- Las condiciones económicas establecidas en este Convenio, tienen el carácter de mínimas y, por lo tanto, serán respetados los pactos y acuerdos de origen individual que en materia económica sean más beneficiosas que las establecidas en este Convenio.

Tercera.- Las condiciones de trabajo y económicas pactadas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto, compensan y sustituyen a la totalidad de las aplicables en la empresa, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

Cuarta.- Lo pactado en este documento constituye un todo y está sujeto al estricto cumplimiento por ambas partes de todas sus cláusulas y condiciones. Para lo no pactado en el mismo se estará a lo que dispongan las disposiciones legales y contractuales vigentes en cada momento.

Quinta.- La empresa y los comités de empresa, en el plazo de seis meses desde la firma del presente Convenio, procederán a desarrollar de forma conjunta la clasificación profesional de los trabajadores, al objeto de determinar cuales serán los requisitos necesarios para el acceso a cada categoría profesional.

Sexta.- En el supuesto de que la Comunidad Autónoma de Canarias fije para su personal funcionario y laboral una jornada máxima de trabajo inferior a las 35 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, la empresa estará obligada a abrir una etapa de negociaciones con los comités de empresa a los efectos de analizar la posibilidad de reducir dicha jornada máxima. La reducción de la misma, en todo caso, estará supeditada a la existencia de crédito suficiente en el PAIF de la empresa del ejercicio siguiente.

Séptima.- Se establece, con exclusiva aplicación para el personal que trabaja en régimen de turnos, una edad máxima para la realización de turnos nocturnos de 50 años, siendo necesario como requisito adicional que su antigüedad en la empresa sea igual o superior a 8 años. Al personal afectado por esta disposición adicional se le aplicará un decremento en sus emolumentos al no percibir el plus por nocturnidad correspondiente. Para el personal de nuevo ingreso, a partir de la fecha de la firma del presente convenio, el requisito de tener una antigüedad mínima en la empresa se aumenta a 10 años.

La realización de guardias de localización nocturnas será voluntaria para el personal que disfrute del beneficio expuesto en los dos párrafos anteriores.

El personal que cumpla con los requisitos expuestos en los dos primeros párrafos de la presente Disposición Adicional, podrá a su libre elección, no acogerse al beneficio referido a cambio de percibir un complemento económico especial no consolidable, independiente del plus de nocturnidad contenido en las tablas, cuya cuantía es la siguiente:

COORD. MULTISECTORIAL	3.653,95
MEDICO COORDINADOR	3.653,95
TECNICO II ATENCION A LA MUJER	2.451,07
GESTOR OPERATIVO	1.753,88
GESTOR DE RECURSOS	1.753,88

Los importes antes referidos son importes brutos anuales que se abonarían en 14 pagas mensuales.

Octava.- Con efectos exclusivos para la categoría de Médico Coordinador se atenderá las siguientes condiciones:

El horario efectivo de Sala no excederá del 77% de la jornada laboral. El resto del horario, un 23%, será utilizado para tareas comunes, en el cual se incluirá las guardias localizadas realizadas más las movilizaciones, si existiesen, las horas utilizadas para las reuniones, 40 horas/año en concepto de reciclaje, aprobado por la empresa, las horas destinadas a formación interna del personal de la empresa (docencia interna), así como cuantas otras tareas sean encomendadas por la empresa.

La guardia localizada computará como 6 horas laborales; no obstante, si existiese movilización se computará como horas laborales todas las que excedan de las 6 horas antes mencionadas. La realización de preventivos será voluntaria y remunerada si se realizaran fuera del horario de administración. La docencia realizada a entidades externas será remunerada, si existiese financiación externa.

Novena.- Con efecto exclusivo para aquellos Médicos Coordinadores a los que se les encomiende por la empresa tareas de apoyo a la gestión, la distribución de horas será como sigue: el horario de Sala será de un 35-45 % de la jornada laboral. Un 23% será utilizado para tareas comunes, en las mismas condiciones que el resto de los Médicos Coordinadores, y el resto del horario, hasta completar el 100%, en horas de apoyo a la gestión definida por la empresa.

Décima.- Con efectos exclusivos para la categoría profesional de gestores de recursos que trabajen bajo la modalidad de turnos, el plus por guardia de localización incluido en las tablas salariales del presente documento, se corresponden con la realización de 11 guardias de localización anuales. El exceso de guardias por localización anuales que exceda de 11 se abonarán en una única paga a razón de 54,14 euros brutos por guardia de localización.

Undécima.- Dado que el artículo 29.1 del Estatuto de los Trabajadores establece que los recibos de los salarios deben ajustarse al modelo aprobado por el Ministerio, salvo que por el convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y la representación de sus trabajadores se establezca otro que contenga claramente y de forma separada los conceptos abonados, las partes acuerdan, que la empresa pueda sustituir la entrega en soporte físico del recibo de salarios por una entrega en formato electrónico, mediante la cual los trabajadores puedan acceder a través de la intranet corporativa a distintos archivos de la Unidad de Recursos Humanos y obtener una copia de ellos.

Duodécima.- Los días de descanso por compensación de festivos y los días de descanso compensatorio por reducción del horario de verano y navidad de un ejercicio se podrán disfrutar hasta el día 30 de abril del ejercicio siguiente.

Décimotercera.- Con efectos exclusivos para los Gestores de Recursos y Coordinadores Multisectoriales, a partir de la firma del presente documento, se suprime el plus de BTP, siendo la posesión del mencionado carnet una obligación para el acceso al puesto de trabajo.

Para el personal de dichas categorías que a la fecha de la firma del presente documento no tengan el mencionado carnet de conducir, se establece un periodo de transición de 1 año a los efectos de que puedan obtener el mismo.

Décimocuarta.- De conformidad con la Disposición adicional décimo primera, relativa a las modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, de la Ley Orgánica, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Para su aplicación se estará a lo dispuesto en la normativa de referencia.

Décimoquinta.- En relación con la jornada anual del personal de recursos aéreos, fijada para el 2007 en 1.535,10 horas anuales, la empresa intentará si las disponibilidades presupuestarias lo permitiesen reducir la misma a 1.470 horas anuales a partir del ejercicio 2008.

Décimosexta.- Durante el desarrollo de la clasificación profesional de las categorías, recogido en la Disposición adicional quinta, se negociará la creación de un complemento específico para la categoría de Coordinador Multisectorial, en reconocimiento a la función de Coordinador de Guardia del Cecoes 1-1-2 y máximo representante en su turno del Gobierno de Canarias en materia de protección civil, atención de urgencias y emergencias, ejercida en el período comprendido fuera del horario de trabajo administrativo habitual de la propia Administración pública, en base a la Orden de 21 de diciembre de 1999 por la que se determina el marco de funcionamiento del Centro Coordinador de Emergencias y Seguridad, y a la propia normativa interna de GSC.

ANEXO I: TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL 2007

CATEGORIA CONVENIO	TOTAL	SALARIO BASE	PLUSES	OBJETIVOS
MEDICO COORDINADOR	48.501,49	30.337,18	15.159,25	3.005,06
RESPONSABLE DE UNIDAD	44.720,40	30.337,18	11.378,16	3.005,06
COORD. MULTISECTORIAL (CON BTP)	44.471,97	30.337,18	11.129,73	3.005,06
COORD. MULTISECTORIAL (SIN BTP)	44.471,97	30.337,18	11.129,73	3.005,06
TECNICO I	34.643,91	24.870,47	6.768,38	3.005,06
TECNICO II ATENCION A LA MUJER	31.470,71	21.234,12	7.231,53	3.005,06
TECNICO II	30.140,23	21.234,12	5.901,05	3.005,06
ASISTENTE DE DIRECCIÓN GERENCIA	30.140,20	12.354,38	14.780,76	3.005,06
TECNICO III	25.636,52	19.147,20	3.925,67	2.563,65
ADMINISTRATIVO I	21.567,10	14.550,16	4.860,23	2.156,71
GESTOR OPERATIVO	21.567,08	12.319,57	7.090,80	2.156,71
ADMINISTRATIVO II	19.400,60	12.319,57	5.140,97	1.940,06
GESTOR DE RECURSOS (CON BTP)	19.400,60	12.319,57	5.140,97	1.940,06
GESTOR DE RECURSOS (SIN BTP)	19.400,60	12.319,57	5.140,97	1.940,06
ADMINISTRATIVO III	18.014,88	12.319,57	3.893,82	1.801,49
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	14.550,46	9.778,89	3.316,52	1.455,05
MEDICO ASISTENCIAL RECURSOS AEREOS	45.661,71	28.406,08	14.250,57	3.005,06
ENFERMERO ASISTENCIAL RECURSOS AEREOS	30.756,33	18.362,63	9.388,64	3.005,06

NOTAS:

[1] Auxiliar Administrativo: a los dos años se pasa automáticamente a Administrativos III

[2] Administrativos III: a los dos años se pasa automáticamente a Administrativos II

[3] Técnico II: preferiblemente titulación universitaria de grado medio.

[4] Técnico I: se requiere titulación universitaria de grado superior.

[5] Responsable de Unidad: remuneración mínima. Libre designación.

[6] Asistente de Dirección Gerencia: libre designación.

[7] Administrativos I: libre designación.

ANEXO I: TABLAS SALARIALES / PLUSES

TABLA SALARIAL 2007 / PLUSES

CATEGORIA CONVENIO	ACTIVIDAD	RESPONS.	GUARDIA LOCALIZ.	TURNIC.	NOCTURN.	DISPONIB.	TOTAL
MEDICO COORDINADOR	10.082,96	0,00	0,00	846,05	846,05	3.384,19	15.159,25
RESPONSABLE DE UNIDAD	4.609,78	2.368,95	0,00	0,00	0,00	4.399,43	11.378,16
COORD. MULTISECTORIAL (CON BTP)	3.075,36	0,00	2.978,08	846,05	846,05	3.384,19	11.129,73
COORD. MULTISECTORIAL (SIN BTP)	3.075,36	0,00	2.978,08	846,05	846,05	3.384,19	11.129,73
TECNICO I	5.773,02	0,00	0,00	0,00	0,00	995,36	6.768,38
TECNICO II ATENCION A LA MUJER	4.268,72	0,00	832,39	567,53	567,53	995,36	7.231,53
TECNICO II	4.905,69	0,00	0,00	0,00	0,00	995,36	5.901,05
ASISTENTE DE DIRECCIÓN GERENCIA	2.631,55	9.441,87	0,00	0,00	0,00	2.707,34	14.780,76
TECNICO III	2.930,31	0,00	0,00	0,00	0,00	995,36	3.925,67
ADMINISTRATIVO I	2.869,54	1.327,12	0,00	0,00	0,00	663,57	4.860,23
GESTOR OPERATIVO	3.360,50	0,00	595,62	406,10	406,10	2.322,48	7.090,80
ADMINISTRATIVO II	4.477,40	0,00	0,00	0,00	0,00	663,57	5.140,97
GESTOR DE RECURSOS (CON BTP)	2.379,49	0,00	595,62	406,10	406,10	1.353,66	5.140,97
GESTOR DE RECURSOS (SIN BTP)	2.379,49	0,00	595,62	406,10	406,10	1.353,66	5.140,97
ADMINISTRATIVO III	3.230,25	0,00	0,00	0,00	0,00	663,57	3.893,82
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2.652,95	0,00	0,00	0,00	0,00	663,57	3.316,52
MEDICO ASISTENCIAL RECURSOS AEREOS	9.174,28	0,00	0,00	846,05	846,05	3.384,19	14.250,57
ENFERMERO ASISTENCIAL RECURSOS AEREOS	6.044,25	0,00	0,00	557,40	557,40	2.229,59	9.388,64

ANEXO II: ANTIGÜEDAD

ANTIGÜEDAD

CATEGORIA CONVENIO	TOTAL
RESPONSABLE DE UNIDAD	60,10
COORDINADOR MULTISECTORIAL	60,10
MEDICO COORDINADOR	60,10
MEDICO ASISTENCIAL	60,10
TECNICO I	48,08
TECNICO II ATENCION A LA MUJER	48,08
TECNICO II	48,08
ASISTENTE DE DIRECCIÓN GERENCIA	48,08
TECNICO III	48,08
ENFERMERO ASISTENCIAL	48,08
ADMINISTRATIVO I	36,06
GESTOR OPERATIVO	36,06
ADMINISTRATIVO II	36,06
GESTOR DE RECURSOS	36,06
ADMINISTRATIVO III	36,06
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	36,06

ANEXO III: ROPA DE TRABAJO

CATEGORÍAS	NUMERO
GESTOR DE RECURSOS GESTOR OPERATIVO COORDINADOR MULTISECTORIAL TECNICO II ATENCION A LA MUJER	2 PANTALONES 3 POLOS 1 JUEGO DE ZAPATOS Y/O ZUECOS 1 REBECA.
MEDICO COORDINADOR MEDICO ASISTENCIAL ENFERMERO ASISTENCIAL	2 PANTALONES 3 POLOS 1 JUEGO DE ZAPATOS Y/O ZUECOS 1 REBECA, 1 CHALECO ASISTENCIAL, 1 CHAQUETÓN ASISTENCIAL.