

TEXTO ARTICULADO
I CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA
INSTITUTO DE ATENCIÓN SOCIAL Y SOCIOSANITARIA
CABILDO DE GRAN CANARIA

CAPÍTULO I.- ÁMBITOS Y VIGENCIA

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO FUNCIONAL

Este Convenio regula las relaciones laborales del INSTITUTO DE ATENCIÓN SOCIAL Y SOCIOSANITARIA DEL CABILDO DE GRAN CANARIA con sus trabajadores.

Quedan excluidos de su ámbito de aplicación los trabajadores que el Instituto contrate en virtud de convenios con el Instituto Canario de Empleo, Gobierno de Canarias, etc. dentro de planes de fomento de empleo de cualquier clase, que se regirán por aquellos convenios y por la legislación laboral general.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TEMPORAL

1.- Este Convenio entrará en vigor el día de su firma por las partes, y terminará su vigencia el día treinta y uno de diciembre de 2001 en todo su contenido.

No obstante ello,

A) Las cláusulas de retribuciones, comprendidas en el Capítulo X, tendrán efectos retroactivos al día uno de enero de 2000 en todo su contenido.

B) Los artículos que tengan su entrada en vigor específica, iniciarán en ella su vigencia.

2.- Se entenderá prorrogado por años naturales, de no mediar denuncia de alguna de las partes, que deberá ser notificada a la otra con al menos un mes de antelación a su terminación, o a la de cualquiera de sus prórrogas.

3.- La denuncia de los trabajadores se efectuará por escrito ante la Presidencia del Instituto, y la del Instituto, también por escrito, ante el Presidente del Comité de Empresa.

4.- Una vez denunciado, y desde la fecha de terminación, el Convenio se prorrogará hasta la firma del siguiente.

5.- Las condiciones económicas no retributivas serán actualizadas para los años 2001, 2002 y 2003, en el mismo porcentaje de variación que haya experimentado el IPC del Estado los años 2000, 2001 y 2002 respectivamente.

ARTÍCULO 3.- CONDICIONES ECONOMICAS Y SOCIALES

Los trabajadores del Instituto tendrán las mismas condiciones laborales, sociales y económicas que el personal de su categoría homóloga perteneciente al Cabildo de Gran Canaria, y ello en la medida de lo posible, teniendo en cuenta la distinta naturaleza de ambas instituciones.

En este sentido, ambas partes acuerdan que serán de aplicación a los trabajadores de esta Empresa, con la salvedad expresada en el párrafo anterior, todas las condiciones laborales, sociales y económicas que en la actualidad tenga, o durante la vigencia de este Convenio pueda tener, el Cabildo de Gran Canaria para sus trabajadores. Bastando para ello que se reúna la Comisión Paritaria de este Convenio, y acuerde la redacción de la Norma para la inmediata aplicación de la misma.

CAPÍTULO II.- COMISIÓN PARITARIA

ARTÍCULO 4.- COMISIÓN PARITARIA.

Se crea y constituye una COMISIÓN PARITARIA de este Convenio, que se compondrá de 6 miembros, 3 designados por el Instituto y 3 designados por y de entre el Comité de Empresa.

Tendrá como funciones las de:

- Seguimiento de la aplicación y cumplimiento del Convenio.
- Interpretación del Convenio.
- Cuantas otras se le encomienden específicamente en este Convenio.

ARTÍCULO 5.- PROCEDIMIENTO DE CONVOCATORIA Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN PARITARIA.

La Comisión Paritaria tendrá su sede en la Gerencia del Instituto, y se reunirá a petición de cualquiera de las partes, dirigida al Gerente.

Se reunirá mediante convocatoria expresa al tercer día de la petición que efectuará el Gerente, con orden del día que incluirá todas las cuestiones que las partes soliciten y dirigida a todos sus componentes, con 48 horas de antelación como mínimo.

A las reuniones podrán asistir las partes con los técnicos y asesores pertinentes.

La Comisión adoptará sus acuerdos por mayoría, que se recogerán en acta sucinta por el que sea designado secretario en cada reunión.

CAPÍTULO III.- CONSEJO DE RELACIONES LABORALES

ARTÍCULO 6.- CONSTITUCIÓN DEL CONSEJO.

Se crea y constituye el CONSEJO DE RELACIONES LABORALES del Instituto con el carácter de órgano asesor, y que será paritario, formándolo por parte de los trabajadores tres miembros del Comité de Empresa, designados por este. La Empresa tendrá igual número de representantes.

ARTÍCULO 7.- FUNCIONES DEL CONSEJO.

El Consejo conocerá, estudiará e informará todos aquellos asuntos que, en materia de personal, afecten individual o colectivamente a los empleados del Instituto, emitiendo sobre aquellos informe previo a su elevación a los órganos decisorios competentes del Instituto.

ARTÍCULO 8.- FUNCIONAMIENTO DEL CONSEJO.

El Consejo de Relaciones Laborales se regula en su funcionamiento por el Reglamento que apruebe al efecto el Consejo Rector del Instituto.

CAPÍTULO IV.- DERECHO DE PARTICIPACIÓN E INFORMACIÓN

ARTÍCULO 9.- PARTICIPACIÓN.

El Comité de Empresa propondrá al Presidente del Consejo Rector a un trabajador para que participe como miembro de los tribunales en las pruebas de selección del personal.

El designado deberá poseer igual o superior titulación que la exigible para el acceso a la plaza a cubrir, así como la adecuada capacitación o especialización, acreditada por la superación de pruebas o por la pertenencia a subescalas de igual o superior nivel de cualificación que el exigible para la plaza a cubrir.

ARTÍCULO 10.- INFORMACIÓN.

El Dpto. de Recursos Humanos remitirá al Comité de Empresa copia de los acuerdos que adopten los distintos órganos del Instituto sobre trabajadores, en materia de personal.

La remisión del acuerdo habrá de hacerse dentro de los diez días hábiles siguientes a su adopción.

CAPÍTULO V.- INGRESOS, CONTRATACIÓN Y GRUPOS

ARTÍCULO 11.- GRUPOS DE TITULACIÓN.

Todos los trabajadores del Instituto quedarán encuadrados, desde la entrada en vigor de este Convenio o desde su ingreso en la empresa, en uno de los grupos siguientes, conforme a la titulación exigida para el puesto de trabajo que ostenten:

Las categorías profesionales correspondientes a cada grupo son las reseñadas en el **Anexo II** de este Convenio, pactándose que por la Comisión Paritaria de este Convenio se deberá proceder a redefinir, añadir o suprimir las categorías, puestos y funciones de este anexo, para adecuarlo a la realidad de la nueva estructura organizativa del Instituto.

Grupo I.- Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.

Grupo II.- Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de Tercer Grado o equivalente.

Grupo III.- Título de Bachiller o Bachiller Superior, Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente.

Grupo IV.- Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente.

Grupo V.- Certificado de Escolaridad.

ARTÍCULO 12.- GRUPOS PROFESIONALES.

Todos los trabajadores de la empresa quedan encuadrados en los siguientes grupos profesionales, según las categorías y puestos de trabajo que desempeñen:

1.- DIRECTIVOS

Gerente, Directores y Subdirectores de áreas que se definan, y Directores de los Centros.

La condición de personal Directivo de los puestos señalados se adquiere por nombramiento a través del procedimiento de Libre Designación realizado por el órgano competente.

2.- TITULADOS

a) Superiores

1. Director de División
2. Asesor Jurídico
3. Subdirector de Recursos Humanos
4. Coordinador de Gestión de Servicios Generales

5. Coordinador de Admisión
6. Médico Jefe de Departamento
7. Médico adjunto
8. Farmacéutico
9. Psicólogo
10. Jefe de Servicio de Mantenimiento
11. Jefe de Servicio Grupo I, nivel I
12. Jefe de Servicio Grupo I, nivel II
13. Jefe de Sección Grupo I
14. Técnico Superior de Función Administrativa
15. Otros puestos de trabajo cuando la titulación exigida sea la de Doctor, Lcdo., Arquitecto, Ingeniero o equivalente.

b) Medios

1. Coordinador de Docencia e Investigación
2. Supervisor de enfermería
3. ATS, DUE, Enfermero(a),
4. Fisioterapeutas
5. Terapeuta ocupacional
6. Jefe de Servicio Grupo II, nivel II
7. Jefe de Sección Grupo II
8. Grupo de Gestión
9. Ingeniero Técnico
10. Jefe de Conservación y Talleres
11. Trabajador Social
12. Otros puestos de trabajo cuando la titulación exigida sea la de diplomados universitarios o equivalentes.

3.- ADMINISTRATIVOS

1. Administrador Delegado
2. Jefe de Sección
3. Jefe de Negociado
4. Analista Programador
5. Oficial Administrativo sin Título
6. Administrativo de Función Administrativa
7. Auxiliar Administrativo

8. Programador

4. OFICIOS VARIOS

1. Delineante

2. Técnico Especialista FP 2

3. Jefe de Cocina

4. Monitor

5. Auxiliar Clínica

6. Mecánico

7. Electricista

8. Carpintero

9. Fontanero

10. Jardinero

11. Albañil

12. Pintor

13. Conductor

14. Oficial de Servicios Técnicos

15. Peluquero-Barbero

16. Gobernanta

17. Subgobernanta

18. Encargado(a) de Turno

19. Cocinero

20. Ayudante de Cocina

21. Pinche

22. Fregadora

23. Costurera, Lavandera y Planchadora

24. Mozo

25. Peón

26. Telefonista

27. Otros oficios

5.- SUBALTERNOS

1. Conserje

2. Portero-Ordenanza

3. Ordenanza

Se declaran a extinguir las categorías de Administrador Delegado, Oficial Administrativo con título, Oficial Administrativo sin título y Auxiliar Administrativo equiparado al grupo III.

La empresa mantendrá a los trabajadores que a la fecha de la firma de este Convenio tengan la categoría profesional de Administrador Delegado, Oficial Administrativo con y sin título y de Auxiliar Administrativo referidas en el párrafo anterior, las funciones que tenían encomendadas en el **Anexo nº. I**, del Convenio Colectivo de Empresa del órgano de Gestión de los Servicios Benéfico-Sanitarios del Cabildo de Gran Canaria para los años 1992 y 1993, así como su equiparación salarial a las categorías de Jefe de Servicio, grupo II, nivel II; Técnico de Función Administrativa (grupo I); grupo de Gestión (grupo II) y Administrativo (grupo III) del Cabildo de Gran Canaria respectivamente.

ARTÍCULO 13.- PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

La ocupación de todo puesto vacante en cualquiera de los Centros de trabajo de esta Empresa se realizará mediante los siguientes procesos y este orden:

- a) Reincorporación del excedente si lo hubiere conforme a las normas legales y a la de este Convenio, y por orden en la petición de reingreso a la Empresa.
- b) Traslado voluntario de personal de otros puestos de trabajo, dentro del mismo grupo, y mediante las peticiones formuladas por los trabajadores interesados en trasladarse, previa convocatoria de concurso realizada al efecto.
- c) Promoción profesional mediante convocatoria restringida, conforme a lo establecido en el apartado B) del artículo 14 de este Convenio, entre el personal fijo de la Empresa que tenga la titulación adecuada para ello, y cumpla los demás requisitos de los puestos a cubrir.
- d) Personal de nuevo ingreso, mediante las pruebas de selección que se regulan en el artículo 14.A) de este Convenio.

ARTÍCULO 14.- PROVISIÓN DE PLAZAS VACANTES.

- A. El personal fijo de plantilla será contratado previa selección mediante la correspondiente prueba de aptitud, en la que se garantizarán en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Las contrataciones para personal fijo de plantilla irán precedidas de concurso, oposición o concurso-oposición, cuyas bases serán elaboradas por el Instituto.

- B. El personal que se contrate con carácter temporal será seleccionado conforme al Reglamento que se elaborará por una comisión integrada por 4 miembros; 2 que propondrá el Comité de Empresa y 2 a designar por el Instituto AS.

En todo caso, en el procedimiento de selección se garantizará el cumplimiento de los principios de igualdad, publicidad, méritos y capacidad.

C)a) Los procesos de promoción interna profesional se efectuarán separados de los de libre acceso, desarrollándose ambos en convocatorias independientes, no pudiendo iniciarse las pruebas de selección libre sin haber finalizado las de promoción profesional.

b) La forma de promoción profesional será el Concurso-Oposición para el cual habrá de valorarse en la fase de Concurso los méritos relacionados con la carrera y puestos desempeñados, el nivel de formación y la antigüedad.

La promoción interna profesional consiste en la provisión de un puesto desde un mismo grupo de titulación o del inmediatamente inferior. Podrá aspirar a ocupar una plaza vacante por promoción interna el personal fijo que reúna la titulación y los requisitos requeridos y que ocupe una plaza del mismo grupo de titulación o del inmediato inferior de los especificados en el artículo 11, y tener una antigüedad de al menos, dos años; se cubrirán por este sistema hasta un máximo del 50% de cada categoría.

c) Anualmente, se negociará con los representantes de los trabajadores las condiciones para esta modalidad de acceso.

d) A la entrada en vigor de este Convenio, se extinguirán las listas que para la provisión de personal fijo pudieran estar vigentes, siempre que las bases del concurso para su provisión no representen un impedimento legal para ello.

ARTÍCULO 15.- CONTRATACIÓN.

1.- Todos los trabajadores se contratarán mediante contrato escrito en el que se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato, la categoría profesional, el nivel y el grupo profesional en que el trabajador se encuadre, así como, en su caso, la polivalencia o multivalencia funcional, así como las menciones exigidas, en su caso, por el Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, en relación con el artículo 8, 5, del Estatuto de los Trabajadores.

2.- Los trabajadores fijos del Instituto se contratarán con este carácter.

3.- El Instituto podrá efectuar contratos de carácter temporal, de conformidad con lo establecido en los artículos 15 y 17.3 del Estatuto de los Trabajadores y normas que los desarrollen.

4.-SITUACION ESPECIAL EN ACTIVO: Será situación especial en activo la del personal que, siendo titular en propiedad de una plaza, acepte voluntariamente desempeñar otra en la empresa con carácter temporal para la que sea designado por razones especiales o de urgencia. En esta situación conservará los derechos de la plaza de la que es titular y se le seguirá computando el tiempo de servicios a efectos de antigüedad.

ARTÍCULO 16.- PERIODO DE PRUEBA.

Los trabajadores, al inicio de su contratación, cumplirán un período de prueba, de la siguiente duración:

- a).- Grupos I y II de titulación, diez meses.
- b).- Grupo III de titulación, tres meses.
- c).- Grupos IV y V de titulación, dos meses.

Todas las situaciones que, legal o convencionalmente, incluida la de I.T., suspendan el contrato durante el período de prueba, suspenderán su cómputo.

CAPÍTULO VI.- CALENDARIO LABORAL, JORNADA, HORARIO, PERMISOS Y VACACIONES

ARTÍCULO 17.- CALENDARIO LABORAL.

El Calendario Laboral será el que se acuerde anualmente entre el Cabildo de Gan Canaria y los representantes legales de sus trabajadores, para estos o, en su defecto, el fijado por la Administración competente.

ARTÍCULO 18.- JORNADA LABORAL.

La jornada anual será la siguiente:

- a).- 1645 horas para los turnos fijos diurnos.
- b).- 1470 horas para los turnos fijos de noche.
- c).- 1530 horas para el turno rotatorio.

El personal que realice jornada continuada disfrutará de un descanso intermedio de 30 minutos, computándose como jornada efectiva de trabajo.

El descanso se disfrutará previa comunicación verbal al superior inmediato, quien adecuará el ejercicio del mismo a las necesidades del Servicio.

La jornada pendiente de realizar tras una situación de incapacidad temporal, será la resultante de restar, de la establecida en computo anual para cada trabajador, las horas de trabajo correspondientes a los días laborables transcurridos en situación de

I.T., en función del régimen de jornada y horario que para cada trabajador estuviese establecida en su programación anual, como si realmente hubiese sido efectuada.

ARTÍCULO 19.- TURNOS DE TRABAJO Y HORARIOS.

a) Los turnos de trabajo, y sus horarios, se establecerán, previa determinación por el Gerente o responsable en quien delegue y el Comité de Empresa, mediante el sistema fijado en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores. De tal forma, que cada trabajador pueda saber antes del comienzo de un nuevo año natural cual es su turno de trabajo y horario en ese período, con expresión de sus días de trabajo y descanso.

A estos efectos, se entenderá como "necesidades del servicio" que pueden alterar el cuadrante de los trabajadores a petición de la Empresa, la ausencia de un trabajador a su puesto de trabajo y turno, si no se ha podido prever, y sin que pueda extenderse tal necesidad más allá de 48 horas a contar desde la ausencia, salvo que esta se produzca en viernes, en cuyo caso podrá prolongarse hasta 72 horas. En caso de que la ausencia se deba a situación de IT del trabajador, los plazos indicados se contarán a partir del momento en que el trabajador presente el parte de baja en la empresa.

b) Los turnos se cumplirán de tal forma que todo el personal realice, exactamente, la jornada anual establecida en el **artículo 18** de éste Convenio.

ARTÍCULO 20.- DESCANSO SEMANAL Y FESTIVOS.

1º.- Todo el personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal ininterrumpido de 36 horas.

No obstante, todo el personal en turnos diurnos tiene derecho a librar en 3 semanas 2 sábados consecutivos, siempre que las necesidades de los servicios lo permitan; de no poderse disfrutar este descanso en tales sábados, se trasladará a otros días.

La Empresa respetará los días de descanso a cada trabajador, aún al comienzo o regreso de sus vacaciones o incorporación tras IT o permisos.

2º.- El personal disfrutará el mismo número de días libres que de festivos establezca el calendario laboral. Se descontarán los festivos coincidentes con los periodos de Incapacidad Temporal.

El trabajador que no pueda disfrutar el festivo como día libre por necesidades del servicio, disfrutará el mismo en fecha a establecer de mutuo acuerdo con su responsable más inmediato, dentro de los siguientes dos meses. Si se venciera este plazo sin que el trabajador hubiese disfrutado el correspondiente festivo trabajado, el responsable inmediato fijará el disfrute dentro del mes siguiente.

Los festivos coincidentes con las vacaciones, se descontarán de las mismas. Así mismo, los trabajadores disfrutarán de cualesquiera otros días no laborables, distintos de los festivos, que el Cabildo de Gran Canaria conceda a sus trabajadores, aunque tales días no se consideran festivos a efectos retributivos, reconociéndose como trabajados a efectos del cómputo horario de trabajo anual.

ARTÍCULO 21.- HORARIO DE VERANO.

En los meses de julio, agosto y septiembre, el horario de trabajo diario del personal se reducirá en una hora, que será computada a efectos del horario anual de trabajo; para el que lo preste en horario de mañana o tarde, la reducción será al final de la jornada; y para el que cumpla horarios especiales o a turnos, ésta reducción se acumulará en días libres.

ARTÍCULO 22.- CONTROL HORARIO.

Todo el personal está obligado a efectuar el sistema de control de horario establecido, que será mediante tarjeta magnética u otro sistema que se implante.

La Empresa facilitará información estadística del control horario al Comité de Empresa cada tres meses.

ARTÍCULO 23.- PERMISOS RETRIBUÍDOS.

Previa solicitud y justificación, se concederán los siguientes permisos retribuidos:

- 1.- Para realizar trámites previos por razón de matrimonio, dos días.*
- 2.- Por matrimonio del trabajador, quince días.*
- 3.- Por matrimonio de un familiar del trabajador, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, un día si es en la Isla y tres días si es fuera de ella.*
- 4.- Por el nacimiento de un hijo del trabajador, tres días si es en la Isla y cinco días si es fuera de ella.*
- 5.- Por enfermedad grave o fallecimiento de un familiar del trabajador hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuatro días si es en la Isla y seis días si es fuera de ella.*
- 6.- El trabajador que tenga algún hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una ausencia de una hora de su puesto de trabajo, que podrá dividir en dos fracciones, o sustituirla por una reducción de su horario normal en una hora, al final de su jornada diaria. Todo ello, siempre que ambos cónyuges trabajen, y no lo disfrute el otro.*
- 7.- Por traslado del domicilio habitual del trabajador, dos días si es dentro del mismo municipio o tres días si es fuera de este.*

8.- Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación de los trabajadores, los representantes unitarios y sindicales dispondrán de los créditos horarios y permisos establecidos en este Convenio.

9.- Los trabajadores que cursen enseñanzas en centros reglados, dispondrán de permiso el día del examen y el día anterior.

10.- El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

11.- Para asistencia a cursos profesionales o a exámenes relacionados con la promoción del trabajador, así como para la asistencia a congresos profesionales, el trabajador dispondrá de permiso por el tiempo de la realización de aquellos, con la conformidad del Gerente, atendiendo a las necesidades del servicio.

12.- Los Directores de áreas, con la conformidad del Gerente, podrán conceder permiso de un día, con la debida justificación.

13.- El trabajador disfrutará de permiso por el tiempo necesario para acompañar fuera de la Isla a tratamiento médico por enfermedad al cónyuge o a un familiar en primer grado, previo informe del Servicio Médico de la Empresa, que definirá la necesidad y propondrá la duración de la licencia del acompañamiento.

14.- En cualquier otro caso no regulado en los apartados anteriores, el trabajador podrá solicitar permiso al Presidente del Instituto, quien resolverá discrecionalmente.

15.- Por cada cinco años de antigüedad en la Empresa, se concederá un día hábil de permiso retribuido al año, no acumulable a ningún otro permiso ni a las vacaciones, de conformidad con el Jefe del Servicio.

16.- Seis días anuales para asuntos propios, o lo que es lo mismo, un día por cada dos meses efectivos trabajados. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas, su disfrute estará supeditado a las necesidades del servicio y podrá hacerse desde el día 1 de enero de un año hasta el día 31 de enero del año siguiente. Se solicitarán por escrito con antelación mínima de 15 días, salvo en supuestos excepcionales, y deberán ser autorizados por escrito en el plazo de una semana en caso de ser denegados, entendiéndose concedidos en caso contrario. Antes del 1 de diciembre de cada año, deberán solicitarse los días de esta licencia que queden por disfrutar. De no solicitarse, no podrán ser reclamados como exceso de jornada ni compensarse económicamente.

Todos los permisos deberán ser concedidos de forma expresa y no podrán ser disfrutados fuera de la secuencia temporal en la que sus causas se produzcan.

ARTÍCULO 24.- PERMISO SIN SUELDO.

Los trabajadores con contrato de trabajo fijo, tendrán derecho a solicitar y, en su caso, obtener un permiso sin sueldo de hasta tres meses, cada dos años, ampliable a seis meses en casos justificados. En todo caso, la concesión de este permiso estará sujeta a las necesidades del servicio.

ARTÍCULO 25.- VACACIONES.

1.1.- Irrenunciabilidad

Por su carácter irrenunciable las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural a que corresponda, no pudiendo acumularse a otro distinto, ni compensarse en metálico.

1.2.- Duración

1.2.1- El período de vacaciones anuales retribuidas será de un mes natural.

1.2.2- El período de vacaciones reglamentarias no podrá unirse a ningún otro permiso, excepto el descanso maternal y matrimonio, ni el plazo de toma de posesión para el personal trasladado.

1.2.3- Se solicitarán preferentemente meses naturales completos, o en su defecto del día 16 al día 15 del mes siguiente.

1.2.4- Cuando no se tenga derecho al disfrute de un mes de vacaciones por resultar que dentro del año natural el tiempo de servicio es inferior a doce meses, se calcularán los días que en proporción deban otorgarse, a razón de dos días y medio por cada mes trabajado. De resultar alguna fracción de este cómputo se fijará el número de días por exceso, es decir, con inclusión de la fracción de días resultantes.

1.2.5- A efectos de cómputo temporal se considerará que ha existido interrupción de servicios en los períodos correspondientes a la situación de permisos sin sueldo y sanción de suspensión de empleo y sueldo por razón disciplinaria.

1.2.6- La situación de Incapacidad Temporal sobrevenida una vez iniciado el período de vacaciones, no interrumpirá el disfrute de las mismas, que continuará hasta la extinción del período previamente autorizado, salvo cuando mediare ingreso Hospitalario del interesado o patología grave en los casos que estipule en su momento el Comité de Seguridad y Salud. En estos supuestos de interrupción del período de vacaciones, el trabajador tendrá derecho, una vez obtenida el alta médica, al disfrute de los días de vacaciones que pudieran corresponderle hasta completar el período de un mes natural; debiendo hacer efectivas las mismas cuando las necesidades del servicio lo permitan y de acuerdo con la planificación previamente establecida.

1.2.7- Si al comienzo del período vacacional previamente autorizado, el/la trabajador/a se encontrase en situación de Incapacidad Temporal, tras su incorporación disfrutará las mismas cuando las necesidades del servicio lo permitan, y de acuerdo con la planificación que esté establecida.

1.2.8- El personal que acceda a la jubilación deberá disfrutar, en su caso, de la parte proporcional de vacaciones que le corresponda hasta la fecha en que esté prevista la misma.

1.2.9- De igual forma se actuará con aquellos que accedan a la situación de excedencia voluntaria. En este caso si la fecha de la baja no se hubiera conocido con antelación suficiente y se hubiera disfrutado el mes entero de vacaciones, o más días de los que le correspondiesen por la prestación de sus servicios, se deducirán en la liquidación pertinente de los haberes correspondientes a los días de vacaciones en exceso.

1.2.10- Aquel personal que hubiera tenido permiso sin sueldo y disfrutado del mes entero de vacaciones, o más días de los que le correspondiesen por la prestación de sus servicios, se le deducirán igualmente en la liquidación pertinente los haberes correspondientes a los días de vacaciones disfrutados en exceso.

1.3.- Fraccionamiento

1.3.1- Como principio general, el disfrute de las vacaciones se realizará de manera ininterrumpida.

1.3.2- No obstante y únicamente en los casos de personal al que corresponda un mes de vacaciones, por razón del tiempo de prestación de servicios, podrá fraccionarse su disfrute en períodos mínimos de siete días de modo que la suma de los mismos será de 26 días laborales, considerándose a estos efectos los sábados como días laborables.

1.3.3- El fraccionamiento de vacaciones se producirá a petición del interesado y su concesión se adaptará a los criterios que se establezcan entre los Equipos de Dirección y los representantes del personal. Si se fraccionan las vacaciones se harán preferentemente en quincenas naturales. Los/as Responsables del Servicio podrán hacer propuestas de fraccionamiento diferentes, según preferencias de los interesados y siempre que queden los servicios asistenciales cubiertos, dichas propuestas se negociarán con el Comité de Empresa.

1.3.4- El Calendario Vacacional deberá estar aprobado y publicado con anterioridad al 30 de Abril.

1.4.- Período de disfrute de turnos y prioridades

1.4.1- El/La Gerente de la Institución a propuesta de los Directores de las áreas, aprobará el Calendario de Vacaciones, que abarcará un período de cuatro meses, de julio a octubre pudiendo, no obstante, pactarse con el Comité de Empresa que este período afecte a otros meses, en función de la demanda asistencial.

1.4.2- Con carácter voluntario podrán disfrutarse las vacaciones fuera del período ordinario establecido según lo dispuesto en el apartado anterior, siempre que no coincidan con las festividades de Semana Santa o Navidad. El número de personas en que proceda su realización quedará a criterio de la Gerencia, supeditándose a las necesidades del Servicio previa negociación con el Comité de Empresa.

1.4.3- Por necesidades del servicio podrá ser denegado el disfrute de las vacaciones fuera del período ordinario establecido en el apartado 1.4.1. El número de personas, las categorías, Unidades y Servicios en que proceda dicha delegación quedará a criterio de la Gerencia, previa negociación con el Comité de Empresa.

1.4.4- El personal que por los motivos indicados en los apartados 1.4.2 ó 1.4.3 disfrute las vacaciones fuera del período ordinario citado en el apartado 1.4.1 disfrutarán de un número determinado de días complementarios de acuerdo con el siguiente cuadro:

Enero	4 días
Febrero	6 días
Marzo	4 días
Abril	4 días
Mayo	3 días
Junio	3 días
Noviembre	4 días

Estos días complementarios, naturales, se disfrutarán consecutivamente a las vacaciones, al comienzo o finalización de las mismas, pudiendo elegir el mes que le corresponda, siempre y cuando no coincidan con el período vacacional, o la festividad de Semana Santa o Navidad.

En caso de que se cambiase el período vacacional en virtud de lo establecido en el apartado 1.4.1 anterior, los días complementarios de los meses que formen parte del nuevo período se entenderán referidos a aquél que no forme parte del mismo.

1.4.5- En caso de fraccionamiento de las vacaciones, se disfrutará la parte proporcional de los días complementarios que correspondan. Para los meses en que corresponden 3 días, se dispondrá de un día.

1.4.6- Los turnos se distribuirán respetando los acuerdos adoptados por el personal, dentro de cada una de las Unidades, siempre que no se incumpla lo establecido en el presente pacto y se mantenga la funcionalidad de las distintas Unidades, dentro de cada estamento profesional, sin distinción de categorías.

1.4.7- De no alcanzarse acuerdos en la distribución de los turnos de vacaciones, se sorteará el orden de elección, estableciéndose sistema rotatorio que servirá de base para los años consecutivos. En caso de haberse efectuado en años anteriores el sorteo se mantendrá el turno que corresponda.

1.4.8- En el caso de producirse nuevas incorporaciones de carácter voluntario de personal procedente de otras instituciones, o de otras Unidades de la misma Institución, se respetará la programación de vacaciones resultante del sorteo efectuado ese año en la Unidad en que se ha producido la incorporación, y se acoplará dicho personal, a las necesidades asistenciales de la Unidad de destino para el disfrute de sus vacaciones, incluso una vez concedidas.

1.4.9- El personal que por necesidades de servicio sea trasladado de unidad, con posterioridad a la fecha de celebración del sorteo conservará el turno de vacaciones que le correspondió en la Unidad de procedencia.

1.4.10- Una vez aprobado el calendario vacacional en el plazo establecido en el apartado 1.3.4- este podrá cambiarse, excepcionalmente, a petición del interesado/a previa autorización de la Dirección correspondiente, siempre que la planificación de la actividad no se vea alterada y no se incumpla lo regulado en los apartados 1.4.13.

1.4.11- Una vez publicado el calendario vacacional, si por necesidades del servicio el turno y fecha de vacaciones del trabajador fuese modificado, de forma tal que ocasionase perjuicios económicos al mismo (por haber efectuado reservas o adquisiciones anticipadas de billete), se indemnizará a éste por el valor de aquellos, siempre que fuese imposible su devolución y se justifique documentalmente.

1.4.12- Como norma general, en la Unidades o Servicios, durante cada mes del período de vacaciones no podrán salir preferentemente más del 33% de la plantilla de cada categoría y turno de cada categoría, siempre condicionado a las necesidades del servicio.

1.4.13- Se respetarán los turnos y libranzas de la entrada y salida de vacaciones, así como los festivos incluidos en el período vacacional.

1.5.- Normas específicas sobre la confección del calendario vacacional

1.5.1- Las solicitudes de vacaciones se presentarán a la Jefatura, Dirección o Supervisión de cada Centro o Servicio antes del 30 de marzo de cada año. La presentación fuera de plazo supone el acoplamiento del solicitante a la programación que se hubiere establecido.

1.5.2- La Jefatura, Dirección o Supervisión de cada Centro o Servicio, elaborará el Calendario de Vacaciones Provisional de todo el personal a su cargo, el cual deberá estar presentado en la Gerencia antes del 15 de Abril de cada año, cumplimentándose para ello la planilla, que se habiliten por parte de la Administración para este caso.

1.5.3- Del 15 al 30 de Abril se procederá a la negociación con el Comité de Empresa del calendario vacacional, publicándose éste el 30 de Abril citado.

1.5.4- Cualquier modificación que no suponga cambios substanciales deberá ser remitida a la Gerencia, con el visto bueno del Jefe del Servicio, Unidad o Centro, antes del día 15 de Mayo, dándose cuenta a al Comité de Empresa.

ARTÍCULO 26.- SERVICIO MILITAR O SOCIAL.

El tiempo en que un trabajador con contrato fijo permanezca cumpliendo el servicio militar o la prestación social sustitutoria de aquél, le contará a efectos de devengo de trienios y ascensos.

ARTÍCULO 27.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

La concesión de la excedencia voluntaria, al trabajador con contrato fijo, estará sujeta a las necesidades del servicio.

El trabajador en situación de excedencia voluntaria por más de dos años, podrá solicitar su reincorporación antes de la terminación del periodo concedido, siempre que hayan transcurrido dos años o más desde su comienzo, y le será concedida en el mes siguiente a su solicitud si existiese vacante de su categoría, o desde que exista.

CAPÍTULO VII.- PRESTACIONES SOCIALES

ARTÍCULO 28.- VIVIENDA.

El Instituto, reconociendo la necesidad en materia de vivienda de sus trabajadores, se obliga a que aquél sea incluido en las mismas condiciones que el personal laboral del Cabildo de Gran Canaria en el convenio que este tenga actualmente negociado con la correspondiente entidad financiera para el acceso de dicho personal a créditos hipotecarios destinados a la adquisición, autoconstrucción, ampliación o sustitución en

caso de siniestro, que afecte a la totalidad o a más del cincuenta por ciento de la vivienda habitual, en condiciones más ventajosas que las ofrecidas en el mercado.

ARTÍCULO 29.- PENSIÓN MÍNIMA DE JUBILACIÓN.

El Instituto abonará las posibles diferencias hasta llegar a una cantidad igual a la del salario mínimo interprofesional incrementada en un veinte por ciento (20%), a todo el personal laboral con contrato indefinido que se jubile con carácter forzoso, por cualquier causa, cuando la pensión de jubilación no llegue a dicha cantidad. Excepcionalmente aquellos trabajadores jubilados que tengan otros ingresos que superen tal cantidad.

ARTÍCULO 30.- PENSIÓN MÍNIMA DE VIUDEDAD.

El Instituto abonará las posibles diferencias, hasta llegar a la cantidad anual del salario mínimo interprofesional incrementada en un veinte por ciento (20%), a los viudos, hijos menores o incapacitados o padres de personal laboral con contrato indefinido (por este orden de preferencia), fallecidos en situación de activos o jubilados, cuando la cuantía de las referidas pensiones no llegue a la citada cantidad. Excepcionalmente aquellos supuestos en que los beneficiarios tengan otros ingresos que superen dicha cantidad.

ARTÍCULO 31.- AYUDAS PARA HIJOS MINUSVÁLIDOS.

La subvención para los trabajadores con contrato fijo o de interinidad en plaza vacante que tengan a su cargo hijos minusválidos disminuidos físicos o psíquicos, calificados como tales por el organismo correspondiente, queda fijada en 20.000 pesetas mensuales por hijo, independientemente de cualquier otra prestación de la Seguridad Social.

ARTÍCULO 32.- AYUDA MÉDICO-FARMACÉUTICA.

A.- El Instituto abonará a cada trabajador, con contrato fijo o de interinidad en plaza vacante, para sí, para su cónyuge y para sus hijos incluidos como beneficiarios en su Cartilla de la Seguridad Social, previa solicitud, una prestación económica en los casos de adquisición-implantación, por prescripción facultativa acreditada, de prótesis dentales, auditivas o fonación, lentes para gafas, lentillas, aparatos ortopédicos, desvitalizaciones, empastes y similares, así como otras prestaciones de carácter excepcional, con arreglo al siguiente cuadro:

a) Gafas y lentillas: hasta un máximo de 40.000 pesetas anuales por beneficiario, con la salvedad prevista en el apartado de requisitos.

b) Resto de prestaciones, no cubiertas por la Seguridad Social, hasta un máximo de 200.000 pesetas anuales por beneficiario.

B.- El Instituto podrá, en cualquier momento, solicitar los documentos precisos para comprobar la condición de beneficiarios, así como para verificar que las prestaciones especiales se ajustan a la normativa establecida.

C.- No obstante, estas ayudas podrán ser negociadas por el Instituto con entidades aseguradoras médicas en las mismas condiciones a las aquí pactadas.

Requisitos:

Una vez concedida la ayuda, sólo procederá otorgar una nueva ayuda cuando se acredite, mediante informe del médico de empresa o el correspondiente refractograma, que se ha modificado la graduación.

Las monturas se podrán renovar una vez cada tres años.

En los casos de prescripción conjunta de lentes "de cerca" y "de lejos", procederá el abono tanto de los cristales como de las monturas, o, en su caso, de lentes bifocales o multifocales.

En caso de que las lentes prescritas sean de 6 o más dioptrías (suma de cilindro y esfera), se abonará la totalidad de su importe. Así mismo en estos casos excepcionales, se abonarán las gafas y lentes de contacto de mediar prescripción médica en tal sentido.

Procedimiento de tramitación:

Se deberá presentar la siguiente documentación:

- Solicitud.
- Prescripción facultativa/refractogramas.

Factura; deberá constar: N.I.F. o C.I.F., firma y sello del establecimiento, identificación, nº de factura, lugar y fecha.

D.- Cuando el personal tuviera que salir fuera de la Isla por asistencia médica, en base a la prescripción facultativa del Servicio Canario de la Salud, el Instituto sufragará las dietas para pacientes no hospitalizados y acompañantes, en las mismas condiciones pactadas en el artículo 61 del presente Convenio, descontando la cantidad abonada por este mismo concepto por el Servicio Canario de Salud.

El uso fraudulento de estas prestaciones dará lugar al reintegro de las cantidades concedidas y el trabajador perderá todo derecho a recibir una prestación de cualquier índole en los dos años siguientes desde que el Instituto tuvo conocimiento.

Los trabajadores encuadrados en los grupos IV y V, tendrán derecho a recibir esta prestación por adelantado, a justificar.

E.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Los supuestos no contemplados en el presente artículo deberán someterse al Consejo de Relaciones Laborales, a efectos de elevar propuesta de resolución al órgano competente.

ARTÍCULO 33.- ASISTENCIA MÉDICA EN LOS CENTROS HOSPITALARIOS DEL INSTITUTO.

Los trabajadores, su cónyuge y sus hijos a su cargo, tendrán derecho a la consulta gratuita en los centros sanitarios dependientes del Instituto. Así mismo, por el Instituto se tramitará ante el Cabildo de Gran Canaria el uso terapéutico por aquellos del Centro Insular de Deportes.

ARTÍCULO 34.- AYUDA POR NATALIDAD.

Se fija en 15.000 pesetas la asignación en concepto de ayuda por natalidad. Si concurriese en ambos cónyuges la condición de trabajadores con contrato fijo o de interinidad en plaza vacante del Instituto, sólo se devengará una ayuda por tal concepto.

ARTÍCULO 35.- AYUDA POR FALLECIMIENTO.

Se fija en 300.000 pesetas la ayuda por fallecimiento para los familiares en primer grado de afinidad o consanguinidad del trabajador con contrato fijo o de interinidad en plaza vacante fallecido en activo.

En caso de carecer de familiares de dicho grado, se abonarán hasta dicho importe las facturas derivadas del sepelio y gastos de última enfermedad del trabajador fallecido a la persona que acredite haberlos abonado.

ARTÍCULO 36.- AUXILIO POR INCAPACIDAD TEMPORAL.

La Empresa completará, en su caso, las prestaciones que el trabajador perciba en situación de I.T., hasta los primeros dieciocho meses, y de riesgo durante el embarazo, hasta el cien por cien de todos los conceptos retributivos del trabajador, excepción hecha del de productividad.

La Empresa podrá revisar el estado de enfermedad del trabajador mediante su Servicio Médico, y será vinculante el informe emitido por éste para la concesión, mantenimiento y extinción, en su caso, de este auxilio.

ARTÍCULO 37.- ACCIDENTE DE TRABAJO.

El Instituto abonará los gastos ocasionados a sus trabajadores por accidentes laborales en los bienes materiales que hubiesen puesto a disposición del Instituto con conocimiento de este.

ARTÍCULO 38.- PÓLIZA DE SEGURO.

El Instituto aprobará, en los tres meses siguientes a la firma de este Convenio, los pliegos de condiciones para concertar una póliza de seguros, para el personal afectado por este Convenio en las condiciones que sean pactadas con el Comité de Empresa y que cubrirá:

A) El riesgo de incapacidad permanente absoluta o muerte derivado de accidente laboral.

B) La asistencia jurídica en asuntos derivados de la prestación del servicio, pago de indemnizaciones de que puedan resultar civilmente responsables y derivadas del ejercicio de sus funciones en el Instituto, así como las fianzas que se impusieran en su caso.

Para los delegados sindicales y miembros del Comité de Empresa queda equiparado a accidente de trabajo cualquiera producido en acto de servicio sindical.

Hasta tanto el Instituto no suscriba la póliza, éste asume como propio asegurador dicho riesgo.

ARTÍCULO 39.- FONDO SOCIAL, CULTURAL Y DEPORTIVO DEL COMITÉ DE EMPRESA.

Se establece una asignación de tres (3) millones de pesetas anuales, para atender necesidades sociales, culturales y deportivas de los trabajadores del Instituto. El Comité, una vez asignada la cuantía en el presupuesto anual, elaborará y presentará al Gerente un programa de distribución del gasto.

ARTÍCULO 40.- AYUDAS PARA ESTUDIOS DE HIJOS DE LOS TRABAJADORES.

Se consignarán en los Presupuestos del Instituto las cantidades precisas para la concesión de ayudas de estudio anuales a los hijos de trabajadores con contrato fijo y de interinidad en plaza vacante teniendo en cuenta el siguiente cuadro:

GRUPO I: 20.000.-

GRUPO II: 25.000.-

GRUPO III: 70.000.-

GRUPO IV: 100.000.-

GRUPO I: Guarderías, educación preescolar, Educación Primaria.

GRUPO II: Educación Secundaria, Bachillerato, Módulos Profesionales de 1º y 2º, y otras enseñanzas no universitarias previstas en la LOGSE.

GRUPO III: Módulo Profesional 3º, Estudios Medios, Estudios Universitarios y Postuniversitarios (Masters y Doctorados) en Gran Canaria.

GRUPO IV: Estudios reglados oficialmente que se realicen fuera de la Isla, por no impartirse o poderse desarrollar en Gran Canaria.

Para disfrutar de esta ayuda será necesario solicitarlo dentro del plazo que se establezca cada año, aportando certificación o comprobante de matrícula.

Esta ayuda se abonará una vez esté aprobado el Presupuesto correspondiente.

Así mismo, los trabajadores tendrán derecho a solicitar las Becas préstamo que concede el Cabildo de Gran Canaria en el tiempo y la forma establecido por este, siendo compatibles con la ayuda de estudios anteriormente citada.

Al tratarse de una ayuda al trabajador, se concederá incluso si sus hijos tienen que repetir curso, siempre que esté justificado y sólo por una repetición por curso.

Este artículo entrará en vigor a partir del curso académico 2000-2001.

ARTÍCULO 41.- ANTICIPOS REINTEGRABLES.

1º.- El trabajador con contrato fijo en activo, que perciba sus retribuciones con cargo al Presupuesto del Instituto, tendrá derecho a percibir, como anticipo sin interés, las cuantías establecidas en este Convenio.

2º.- A fin de cubrir las peticiones de anticipos, el Instituto se compromete a consignar anualmente en sus Presupuestos una cantidad suficiente y adecuada a las necesidades. De cualquier forma, las cantidades reintegradas por los trabajadores servirán para financiar nuevos anticipos de forma inmediata.

3º.- Las solicitudes se dirigirán por escrito al Gerente del Instituto y se presentarán en su Registro General, haciendo constar la cuantía del anticipo que se solicita, conforme a lo establecido en este Convenio.

4º.- a) El plazo de amortización será el establecido en el punto 7º de este artículo.

b) El anticipo podrá ser liquidado totalmente en cualquier momento a partir de la concesión del mismo.

c) Los trabajadores, en el momento de cesar en la prestación de servicios al Instituto, deberán reintegrar las cantidades pendientes del préstamo concedido.

5º.- a) No se podrá conceder anticipo a quien no hubiera liquidado íntegramente otro anterior.

b) En ningún caso se podrá solicitar la concesión de un nuevo anticipo hasta que hayan transcurrido al menos dos años desde el total reintegro del anterior, salvo caso de fuerza mayor.

6º.- La concesión de anticipos seguirá el orden cronológico de su solicitud. Sin embargo, se podrá conceder preferencia a las solicitudes que con carácter urgente, se justifiquen documentalmente, en los casos siguientes:

1.- Desde que el trabajador o su cónyuge se les requiera de embargo, ya sea judicial o administrativo.

2.- Por enfermedad o fallecimiento del cónyuge o de un pariente en línea de consanguinidad hasta el primer grado, siempre que se justifique la gravedad.

3.- Grave daño o deterioro de la vivienda habitual del trabajador.

En cualquier caso, siempre que se considere justificado y previo informe del Comité de Empresa.

7º.- Amortizaciones:

CANTIDADES	250.000 A 400.000	250.000 A 150.000	50.000 A 150.000
GRUPOS			
I	12 MESES	10 MESES	8 MESES
II	15 MESES	12 MESES	10 MESES
III	18 MESES	15 MESES	12 MESES
IV	21 MESES	18 MESES	16 MESES
V	24 MESES	20 MESES	18 MESES

Estos anticipos estarán limitados a las cuantías globales aprobadas anualmente por la Corporación.

ARTÍCULO 42.- UNIFORMIDAD.

Los trabajadores que la Empresa determine, tendrán la obligación de prestar su trabajo uniformados, por lo que aquella está obligada a poner a disposición de los mismos la vestimenta necesaria, adecuada y completa, que incluirá el calzado y dos pares de calcetines por uniforme, en número de dos uniformes al año, así como la prenda de abrigo correspondiente en los Centros en que se precise, entregándose todo ello en el primer semestre de cada año.

El uniforme se designará por la Empresa oído el Comité de Empresa, debiendo establecer aquella las suficientes diferencias entre el de las distintas categorías, para

permitir al usuario su clara identificación. La empresa está obligada a facilitar a las trabajadoras embarazadas uniformidad adecuada a su estado.

Asimismo, los trabajadores vendrán obligados a portar, en lugar visible durante su jornada laboral, la placa de identificación personal, que le suministrará la Empresa.

La limpieza de la ropa de trabajo será a cargo de la Empresa.

Para percibir el finiquito, el trabajador vendrá obligado a devolver el último uniforme entregado.

ARTÍCULO 43.- PREMIOS POR ANTIGÜEDAD Y JUBILACIÓN.

La Empresa entregará un premio de doscientas cincuenta mil pesetas al trabajador que cumpla veinticinco años de servicio en ella, y uno de trescientas mil en el momento de causar baja en la empresa por jubilación.

Con carácter excepcional se abonará a todo aquel trabajador que haya cumplido más de 25 años de servicio en la empresa y esté en activo, las 250.000 ptas. de premio de antigüedad.

El abono de las mismas se realizara en cuatro períodos (años 2000, 2001, 2002 y 2003) de modo que los de más antigüedad lo cobraran en el primer periodo y así sucesivamente. El importe de esta indemnización permanecerá inalterado en los cuatro años de su abono. Para su percepción se establecerá un listado ordenado de mayor a menor antigüedad.

ARTÍCULO 44.- DEVENGO DE LAS PRESTACIONES SOCIALES

Las prestaciones sociales recogidas en este capítulo salvo las referidas en los artículos 40 y 43 se entenderán devengadas y, por lo tanto con derecho a su percepción, a partir de la fecha de la firma de este Convenio y nunca con carácter retroactivo.

CAPÍTULO VIII.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

ARTÍCULO 45.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

Se constituye un Comité de Seguridad y Salud en el ámbito de este Convenio.

Para dicho Comité, el Comité de Empresa designará los Delegados de Prevención que la Ley determine, designados por y de entre sus componentes.

Los Delegados de Prevención por sí y el Comité de Seguridad y Salud, tendrán las competencias y obligaciones legalmente previstas.

ARTÍCULO 46.- DESCONTAMINACIÓN.

Se concederá el tiempo necesario durante y al término de la jornada diaria de trabajo, para la descontaminación personal de los trabajadores que así lo requieran por la labor específica desarrollada durante la jornada de trabajo, para lo que la Empresa dispondrá de los medios necesarios. Durante la jornada, será preciso solicitar y obtener el permiso del superior inmediato.

ARTÍCULO 47.- VIGILANCIA DE LA SALUD.

En el ámbito de la obligación regulada en el artículo 22 de la Ley 31/95, la Empresa realizará a su cargo, a todos los trabajadores que lo soliciten, un reconocimiento médico anual que comprenderá analítica de sangre y orina, radiografía de tórax anteroposterior y lateral, orinocultivos, citologías y mamografías y, para los trabajadores mayores de cuarenta años, un electrocardiograma y tacto prostático.

Este reconocimiento será obligatorio para los conductores de cualquier clase de vehículos, el personal de cocina, y para el personal cuya actividad laboral suponga trato directo con usuarios o sustancias tóxicas. Para tales trabajadores, además, se elaborarán los protocolos de comprobación de la salud necesarios, todo ello en el ámbito de la Ley 31/95.

ARTÍCULO 48.- OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR.

Los trabajadores vendrán obligados a cumplir las medidas de prevención, en los casos y condiciones que señala el artículo 29 y concordantes de la Ley 31/95.

ARTÍCULO 49.- BOTIQUÍN DE URGENCIA.

La Empresa facilitará a cada centro de trabajo los botiquines de urgencia que determine el Comité de Seguridad y Salud.

ARTÍCULO 50.- PROTECCIÓN CIVIL.

En colaboración con los Servicios de Protección Civil, y en el marco de lo ordenado por el artículo 20 de la Ley 31/95, se realizarán prácticas sobre situaciones de emergencia en todos los centros de trabajo.

Asimismo, se revisarán reglamentariamente la existencia y calidad de las medidas de protección necesarias.

CAPÍTULO IX.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 51.- FACULTAD DISCIPLINARIA.

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones, de acuerdo con lo determinado en la legislación vigente y en el presente Convenio Colectivo.

La facultad disciplinaria sobre el personal comprendido en éste Convenio será ejercida por el órgano estatutario competente del Instituto.

ARTÍCULO 52.- FALTAS.

Todo el personal, sin excepción alguna, será responsable ante la Dirección de la Empresa, no sólo de la función o funciones que tenga encomendadas, sino de su conducta y observación de los preceptos y medidas que se establecen en la legislación aplicable, sin perjuicio de la responsabilidad civil o criminal a que, en su caso, hubiere lugar.

Se considerarán faltas, las acciones u omisiones cometidas por el personal, que impliquen quebranto de los deberes establecidos o resulten contrarios a lo preceptuado en las disposiciones legales vigentes aplicables al efecto.

ARTÍCULO 53.- CLASIFICACIÓN DE FALTAS.

Las faltas en que pueda estar incurso el personal se clasifican en:

1. Leves
2. Graves
3. Muy graves.

Conforme a esta clasificación, la enumeración de las faltas es la que aparece recogida en el **Anexo III** de este Convenio.

ARTÍCULO 54.- SANCIONES.

Las sanciones que pueden imponerse al personal que hubiere incurrido en falta o faltas debidamente comprobadas serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación escrita o suspensión de empleo y sueldo de hasta 3 días naturales.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de hasta 15 días naturales.
3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de hasta 60 días o, en su caso, despido.

ARTÍCULO 55.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

La empresa no podrá sancionar a ningún trabajador, sin informar previamente por escrito de su intención, tanto al afectado como a la representación legal de los trabajadores de ese centro. En el escrito de la Empresa se harán constar los hechos imputados, la fecha de los mismos y calificación de la falta. El afectado y los representantes legales del Centro dispondrán de un plazo máximo de seis días hábiles para las faltas graves y muy graves, para presentar las alegaciones pertinentes, previas a la imposición de la sanción por la Empresa.

Las sanciones por faltas muy graves sólo podrán imponerse mediante expediente contradictorio incoado al efecto, siguiéndose para ello las normas recogidas en el **Anexo nº. IV** de este Convenio.

Todas las sanciones se comunicarán por escrito al sancionado y se harán constar en su expediente personal.

El expediente contradictorio a que, como garantía, tienen derecho los representantes legales de los trabajadores, para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, se tramitará por las dichas Normas del **Anexo nº. IV**.

ARTÍCULO 56.- PRESCRIPCIÓN.

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves, a los diez días; para las graves, a los veinte días; y para 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 seis meses de haberse cometido.

La condonación de los efectos de las sanciones impuestas, salvo para la reincidencia, operara por el simple transcurso del tiempo, en los siguientes plazos:

- Para las faltas leves, a los tres meses de la imposición de la sanción.
- Para las faltas graves, a los doce meses.
- Para las muy graves, a los dos años.

Los plazos se computarán a partir de la fecha de imposición de la sanción.

A efectos de reincidencia, se computarán las faltas leves de los seis meses anteriores; y las graves de los doce meses anteriores.

CAPÍTULO X

ARTÍCULO 57.- HOMOLOGACIÓN.

Las partes firmantes de este Convenio acuerdan la completa homologación de los trabajadores con los trabajadores del Cabildo de Gran Canaria, de acuerdo con sus

grupos, niveles, destinos y puestos de trabajo según se especifica en la tabla salarial de este Convenio, **ANEXO V y VI**, homologación que se efectuará en las condiciones y período temporal que se dirán.

Esta homologación es tanto en exigencia productiva y de responsabilidad y calidad de trabajo, tanto en las retribuciones, y dentro de estas, en los conceptos y sus cuantías.

La homologación retributiva se efectuará en el período de CUATRO años.

Además de los incrementos que para cada año suponga el proceso de homologación pactado, los salarios se incrementarán en los porcentajes que para cada año se pacten, dentro de los límites legales. Estos incrementos girarán sobre todos los conceptos retributivos, salvo el COMPLEMENTO PERSONAL TRANSITORIO que más adelante se establece.

ARTÍCULO 58.- ESTRUCTURA SALARIAL.

La estructura salarial se compone de los siguientes conceptos retributivos:

- A. SALARIO BASE
- B. ANTIGÜEDAD
- C. RESIDENCIA
- D. COMPLEMENTO DE DESTINO
- E. COMPLEMENTO ESPECÍFICO
- F. COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD
- G. COMPLEMENTO DE TURNICIDAD
- H. COMPLEMENTO DE ATENCIÓN CONTINUADA
 - 1.- Domingos y festivos.
 - 2.- Guardias.
 - 3.- Nocturnidad.
- I. HORAS EXTRAORDINARIAS
- J. COMPLEMENTO PERSONAL TRANSITORIO

Fuera de estos conceptos retributivos, no se abonará ningún otro ya que, en su caso, han sido tenidos en cuenta al fijar el salario base y los complementos que anteceden.

La cuantificación de estos conceptos para el año 2000 es la que figura en la Tabla Salarial del Anexo V.

ARTÍCULO 59.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS Y SU FORMA DE PAGO.

- A).- SALARIO BASE

Retribuye el trabajo por unidad de tiempo, y será igual para todos los trabajadores de cada uno de los Grupos relacionados en el artículo 11 de este Convenio.

B).- ANTIGÜEDAD

Complemento personal que retribuye al trabajador la permanencia en la Empresa. Consistirá en una cantidad igual para todos los trabajadores de cada uno de los Grupos que figuran en el artículo 11 de este Convenio, por cada tres años cumplidos de permanencia en la empresa.

Cada trienio se entenderá devengado el día de su cumplimiento y comenzará a abonarse en el mes natural siguiente.

Estos dos conceptos retributivos se percibirán en catorce pagas anuales, doce ordinarias que se abonarán el último día de cada mes natural cada una de ellas, y dos extraordinarias, que se devengarán la primera de ellas del uno de diciembre al treinta y uno de mayo, y se abonará junto con la paga ordinaria del mes de junio; y la segunda, del uno de junio al treinta de noviembre, y que se abonará con la paga ordinaria del mes de diciembre.

C).- RESIDENCIA

Es un complemento personal que retribuye la insularidad.

Su importe será igual para los trabajadores de cada uno de los Grupos establecidos en el artículo 11 de este Convenio.

D).- COMPLEMENTO DE DESTINO

Es un complemento del puesto de trabajo que retribuye las características de responsabilidad y jefatura de cada uno de ellos. Consistirá en una cantidad igual para todos los puestos incluidos en un mismo nivel.

A estos efectos, se establecen los siguientes niveles mínimos para los puestos de trabajo incluidos en cada uno de los cinco grupos que establece el artículo 11 de este Convenio:

- GRUPO I.....NIVEL 24.
- GRUPO II.....NIVEL 22.
- GRUPO III.....NIVEL 16.
- GRUPO IV.....NIVEL 14.
- GRUPO V..... NIVEL 12.

E).- COMPLEMENTO ESPECÍFICO

1. Es un complemento de puesto de trabajo que retribuye las condiciones particulares de cada uno de ellos, en atención a su dificultad técnica, incompatibilidad, peligrosidad, toxicidad, penosidad, así como cualquier otro.

En ningún caso podrá asignarse ni percibirse más de un complemento específico.

2. Cuando se apruebe la Catalogación de Puestos de Trabajo del Instituto, se efectuará una redistribución de los complementos específicos de todos los trabajadores para ajustarlos a dicha Catalogación. Nunca podrá ser inferior a las homologadas por el Cabildo

Los tres conceptos retributivos regulados en los apartados C), D) y E) anteriores, se percibirán solamente en las doce pagas ordinarias.

F) - COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD

Es un complemento de puesto de trabajo que retribuye la asistencia, el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que desempeña el trabajo.

Se devengará por dos mitades, la primera el uno de diciembre al treinta y uno de mayo del año siguiente, y la segunda del uno de junio al treinta de noviembre. La primera se abonará junto con la paga extraordinaria de junio y la segunda con la paga extraordinaria de diciembre; todo ello en las condiciones, circunstancias y cuantías siguientes:

1.- El importe del complemento de productividad de cada semestre, para cada trabajador, será la cantidad equivalente a la suma de los importes de una mensualidad de sus complementos de residencia, de destino y específico.

2.- El devengo de cada complemento semestral de productividad, lo realizará el trabajador conforme a las siguientes reglas:

2.1.- El cincuenta por ciento de su importe, que tendrá por finalidad la corrección del absentismo, sufrirá un descuento del 2% por cada día de inasistencia al puesto de trabajo, sea esta justificada o injustificada. Los días de vacaciones, los días de permiso por antigüedad, horas sindicales y los seis días anuales de asuntos propios se considerarán a estos efectos como trabajados.

2.2.- El otro cincuenta por ciento de su importe, se devengará en base al especial rendimiento, la actividad extraordinaria y al interés e iniciativa con que el trabajador desempeñe su actividad laboral, y según el siguiente procedimiento:

2.2.1.- Los días dos de mayo y dos de noviembre de cada año, el Jefe del Servicio o el responsable de la Unidad en que preste sus servicios el trabajador, elevará informe al

Director del área correspondiente en el que calificará el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa de cada trabajador, de forma global y con una de las siguientes calificaciones:

.- "S", que equivaldrá a una productividad suficiente, y que significará el pago íntegro de la cuantía de esta parte del complemento.

.- "I", que equivaldrá a una productividad insuficiente, con tres niveles, A, B, C, que graduarán la insuficiencia de menos a más, y que significarán la pérdida para el trabajador de un tercio, dos tercios o la totalidad de esta parte del complemento.

.- "N", que equivaldrá a un rendimiento notorio, y que significará el pago al trabajador de la cuantía de esta parte del complemento, más la cantidad que le corresponda conforme más abajo se especifica.

En el informe, deberán motivarse al menos las calificaciones "I" o "N".

2.2.2.- Los Directores de las áreas una vez valorados los informes de los Jefes de Servicio o responsables de las Unidades, emitirán propuesta al Gerente quién tras su valoración trasladará al Departamento de Recursos Humanos, donde podrán ser examinados por el Comité de Empresa en un plazo de diez días hábiles, y en el mismo plazo aquél podrá hacer las alegaciones y propuestas de modificación de calificaciones, también motivadas, que estime pertinentes.

2.2.3.- Terminado dicho plazo, y a la vista de aquellos informes y de las alegaciones, en su caso, del Comité de Empresa, el Departamento de Recursos Humanos, elevará propuesta de abono del complemento de productividad al Gerente del Instituto, que realizará propuesta de resolución al Presidente del Consejo Rector quien ordenará el pago de las cantidades que procedan, dando cuenta con posterioridad a aquel.

2.3.- Los descuentos que en cada parte del complemento de productividad se efectúen a los trabajadores, conformarán un FONDO DE PRODUCTIVIDAD. Este fondo se distribuirá entre todos los trabajadores que hayan sido calificados con una "N", de forma lineal, y se les abonará junto con su complemento de productividad.

3.- Dentro de los meses de enero y julio, se remitirá al Comité de Empresa relación nominal de todos los trabajadores que indicará el importe percibido por cada uno de ellos por este complemento en el semestre anterior.

4.- La Comisión Paritaria de este Convenio analizará, dentro del primer trimestre del año 2001 y sucesivos, caso de prórroga del Convenio, la aplicación práctica en el año anterior de este complemento, y podrá acordar la revisión de sus normas de aplicación.

G).- COMPLEMENTO DE TURNICIDAD

El personal sanitario no facultativo y el personal no sanitario que preste sus servicios mediante la realización de distintos turnos de trabajo, percibirán este complemento en las cuantías establecidas en el **Anexo V** de este Convenio.

Se entiende que realizan turnos de trabajo distintos aquellos trabajadores que efectúen turnos rotatorios, que a su vez comprenderían los de mañanas - tardes - noches, los de mañanas - tardes, los de mañanas - noches y los de tardes - noches, aquellos otros que teniendo asignado un turno fijo, lo vean modificado en al menos una semana en cómputo bimestral

H).- COMPLEMENTO DE ATENCIÓN CONTINUADA

1.-Domingos y Festivos:

El personal que preste sus servicios en turnos de mañana o tarde de domingos o festivos, y con independencia de sus días libres correspondientes, percibirá las cantidades por cada turno que realice que se establecen en el **Anexo V** de este Convenio.

2.- Guardias:

Se retribuirán en las cuantías que figuran en el ANEXO V.

3.-Complemento de Nocturnidad:

Este complemento lo percibirá el personal que realice turnos de noche. Su cuantía será la que figura en el ANEXO V.

I).- HORAS EXTRAORDINARIAS

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria, fijada conforme se establece en el artículo 18 de este Convenio.

Las horas extraordinarias se retribuirán de acuerdo con lo establecido en el Reglamento vigente para los funcionarios del Cabildo de Gran Canaria.

No obstante, en aquellos casos en que así se acordase entre las partes, podrán compensarse en horas libres, aplicándose para ello la misma proporción que se establece en el citado Reglamento.

J).- COMPLEMENTO PERSONAL TRANSITORIO.-

Se establecerá y abonará en las condiciones y circunstancias que se regulan en el artículo 60, B), de este Convenio.

ARTÍCULO 60.- TEMPORALIZACIÓN DE DETERMINADOS CONCEPTOS SALARIALES.

A).- Las cantidades resultantes de la homologación se abonaran conforme a las cuantías que figuran en el **Anexo V** y se abonará en el año 2000 en la cuarta parte de aquel importe; en el año 2001, por la mitad de aquel importe: en el año 2002, en las tres cuartas partes de aquel importe y en el año 2003, en su totalidad. Durante los años 2001, 2002 y 2003, se incrementará además en los porcentajes que se pacten de incremento salarial para cada uno de esos años.

B).- Complemento Personal Transitorio. Este complemento, recogerá la cuantía de la diferencia salarial que reste a cualquier trabajador que, a la entrada en vigor de este Convenio, y por aplicación de la nueva estructura salarial, pudiese quedar percibiendo un salario inferior al que percibió en el año 1999. Este complemento, se regula conforme a las siguientes reglas:

- La parte del mismo que no exceda del diferencial que exista a favor del trabajador en concepto de antigüedad, conformará un complemento de antigüedad transitoria, que quedará inalterable durante el resto de la vida laboral del trabajador en esta Empresa, y sin que sea computable para los sucesivos incrementos salariales.

El resto del diferencial, en su caso, conformará un complemento personal transitorio, que será absorbible por todos los incrementos salariales, incluidos los del año 2000, por cualquiera de los conceptos retribuidos del trabajador, excepto el complemento de productividad mencionado. Este complemento personal transitorio tampoco se computara en los sucesivos incrementos salariales.

ARTÍCULO 61.- INDEMNIZACIONES POR DESPLAZAMIENTO, ALOJAMIENTO Y MANUTENCIÓN.

1.- Cuando el personal tuviera que desplazarse de su Centro de Trabajo por necesidades del Servicio y el Instituto no pusiera los medios de transporte a su disposición, le serán indemnizados los gastos justificados que realice y si usa vehículo propio percibirá lo legalmente establecido en cada momento.

2.- Todos los trabajadores, sin excepción, percibirán las dietas fijadas legalmente para los funcionarios de grado superior.

Cuando el trabajador haya de desplazarse fuera de la isla, por necesidades del servicio, con el fin de realizar gestiones relacionadas directamente con su cargo y haya de pernoctar fuera del domicilio, se le abonará íntegramente el alojamiento, en lugar de la dieta correspondiente a este concepto. A este fin, la Corporación podrá establecer

concierto con entidades hoteleras, en cuyo caso el trabajador deberá acogerse a dicho concierto, salvo que opte por percibir la dieta de alojamiento.

3.- Cuando los miembros del Comité de Empresa u otras personas de la plantilla designadas concurren a sesiones de tribunal de oposición o concurso u otros órganos encargados de la selección de personal laboral fijo, se le indemnizará con las cantidades legalmente estipuladas.

ARTÍCULO 62.- COMIDA DEL PERSONAL.

a) Tienen derecho a alimentación a cargo de la empresa:

1.- El personal sanitario que realiza guardias de presencia física de 24 horas.

2.- Aquél personal que por razones de Servicio, interese al Instituto, iniciando el derecho de que se trata siempre mediante expresa autorización del Gerente o persona en quien delegue y exclusivamente por el tiempo que persistan las razones que motivaron tal autorización, dando cuenta a la Gerencia a los efectos oportunos.

b) Este derecho se materializará en los menús que para los usuarios se preparen por las cocinas de los respectivos Centros.

ARTÍCULO 63.- TRANSPORTE DEL PERSONAL DEL HOSPITAL PSIQUIATRICO, SANATORIO DERMATOLÓGICO REGIONAL Y HOSPITAL SAN MARTÍN.

La Empresa seguirá manteniendo para el personal del Hospital Psiquiátrico y Dermatológico el transporte colectivo a su lugar de trabajo, y lo ampliará al personal del Hospital de San Martín, cuando sea, en su caso, trasladado al Hospital de El Sabinal.

CAPÍTULO XI.-DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 64.- COMPETENCIA DEL COMITÉ DE EMPRESA Y DELEGADOS SINDICALES.

1. El Comité de Empresa tendrá, además de las competencias reconocidas o que se reconozcan en el futuro por las leyes, las que se refieren a continuación:

A. Ser informados por la empresa de los asuntos siguientes:

1. Normativa propia e interna por la que se rige, organiza y gobierna la empresa, como son los Estatutos vigentes de la misma, y sus modificaciones. También se dará copia de las instrucciones, circulares y cualquier otra disposición u orden de general cumplimiento por los trabajadores.

2. Programación, planificación u objetivos que la empresa se fije para un determinado período de tiempo. Memoria anual de la Gerencia y de los centros. Cualquier documento que se dé a conocer a los miembros del Consejo Rector.
3. Anteproyecto de Presupuestos de la empresa, con la antelación suficiente que permita su estudio y posibilite la presentación de sugerencias o propuestas antes de su definitiva aprobación por el Consejo Rector o/y Pleno Corporativo. Una vez aprobados se facilitará copia de los mismos, así como de las modificaciones que se puedan producir.
4. Situación económica y financiera de la empresa, información que se facilitará con una periodicidad trimestral y a través, entre otra, de la documentación siguiente: estados de ejecución del Presupuesto y Balance del mismo a final de cada ejercicio.
5. Modelos de contratos que utiliza la empresa, y copias básicas de los contratos formalizados. Documentos utilizados en la finalización de las relaciones laborales entre un trabajador y la empresa.
6. La concesión de asuntos propios, el paso de un trabajador a la situación de excedencia, las incorporaciones al servicio militar o civil, los trabajadores afectos de invalidez provisional. De todo ello, se informará mensualmente.
7. La empresa vendrá obligada a facilitar al Comité de Empresa un listado del personal de cada centro, con indicación de su categoría profesional, puesto de trabajo y antigüedad, así como de las vacantes existentes. Este listado se facilitará dentro del mes siguiente a la aprobación de los Presupuestos del Instituto por el Pleno Corporativo, y será expuesto en el tablón de anuncios de aquellos representantes y por ellos durante un plazo de treinta días, en cuyo plazo, el personal podrá realizar las reclamaciones que crea oportunas.
8. De la convocatoria para traslados, promoción interna o concurso público para cubrir plaza vacante, se dará cuenta a la vez que se proceda a su publicación.

9. De la realización de horas extraordinarias, se informará mensualmente.
 10. 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, los mecanismos de prevención que se utilizan. De todo ello, se informará trimestralmente.
 11. De los expedientes incoados a cualquier trabajador, se dará conocimiento al Comité de Empresa, así como a la Sección Sindical del Sindicato a que estuviese afiliado, si le consta a la empresa.
- B. Los representantes legales de los trabajadores serán informados y oídos previa y preceptivamente a la resolución empresarial en las materias siguientes:
1. En caso de negociar la empresa cualquier acuerdo con otra institución o entidad que afecte a los trabajadores, ya sea un convenio o concierto o transferencia de los centros, se informará frecuentemente y detalladamente de la marcha de las mismas. Si se llegara a acuerdo, antes de su aprobación definitiva por la empresa, será oída previamente la representación legal de los trabajadores.
 2. Remodelación de los centros o servicios, traslado total o parcial de instalaciones.
 3. La intención de la empresa de introducir modificaciones en la plantilla del centro, como: la amortización, transformación, reducción, incremento o cambios de plazas de un centro a otro, será objeto de comunicación a los representantes legales y sindicales de los trabajadores, que serán oídos en un plazo máximo de diez días antes de la adopción de la oportuna resolución por la empresa.
 4. Ser notificados por escrito de la intención de la empresa de sancionar a algún trabajador, debiendo elaborar el Comité de

Empresa informe en el plazo máximo de seis días para las faltas graves y muy graves.

- C. Vigilar y controlar el respeto por la empresa de sus obligaciones para con los trabajadores, y en especial el cumplimiento por la misma de este Convenio Colectivo.
- D. Proponer, negociar y colaborar con la empresa tanto para la solución de conflictos laborales individuales y colectivos, como para cualquier mejora del personal en sus condiciones de trabajo, o cualquier mejora de otra índole.
- E. En el ejercicio de sus funciones representativas y respecto de sus representados, tendrán las competencias siguientes:
 - 1. Informar, asesorar, dar propaganda de su Sindicato o hacer afiliaciones y cobrar cuotas. Pudiendo realizarlo todo ello, dentro de la jornada laboral, procurando alterar la actividad laboral lo menos posible.
 - 2. Convocar a sus representados a Asamblea en los respectivos centros de trabajo, en las condiciones y con los requisitos establecidos en el capítulo II, del Título II, del Estatuto de los Trabajadores, no siendo el plazo entre asambleas que se establece en un mes, y salvo las situaciones de negociación de Convenio, en las que podrán convocar asambleas informativas con sólo comunicarlo a la Dirección del centro, con veinticuatro horas de antelación.
 - 3. En las conversaciones sobre temas laborales de cualquier trabajador o grupo de ellos podrá estar presente algún representante legal o sindical, siempre que los trabajadores lo soliciten.
- F. El Comité de Empresa dispondrá de un local para su utilización por aquél. Dicho local, será utilizado únicamente para este fin, estando obligada la empresa a entregarlo habilitado para dichos menesteres, es decir, con mesa de trabajo, máquina de escribir, etc., siendo las dimensiones del local, en lo posible, de acuerdo con el número de miembros del Comité. La llave de la puerta de acceso al mismo quedará en poder de aquellos

representantes, asumiendo éstos la responsabilidad de su cuidado, de los actos que en él se realicen y lo que en él se encuentra.

G. La empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa en cada Centro, uno o varios tablones de anuncios en lugares bien visibles, donde puedan colocar cualquier información que consideren de su interés, no siendo preceptivo el presentar previamente dicha información a la Dirección del Centro. La Empresa entregará la llave del tablón a dicha representación legal, que simplemente coordinará la información destinada al tablón de anuncios, sin que pueda vetar a ningún trabajador su derecho a informar; debiendo exigir los representantes de los trabajadores que todos los escritos vengan firmados, siendo la responsabilidad del firmante; en caso contrario, no se colocará en el tablón.

2. Los Delegados Sindicales, tendrán las competencias y garantías que, en su caso, establezca la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

ARTÍCULO 65.- GARANTIAS DE LOS REPRESENTANTES LEGALES Y SINDICALES.

Desde su elección y hasta un año después de la terminación de su mandato, cualquiera que sea la causa de su extinción, los representantes legales y sindicales, para ser sancionados por faltas graves o muy graves, deberán ser sometidos a expediente contradictorio, que se regulará conforme a las Normas establecidas en el **Anexo IV** de este Convenio, y teniendo en cuenta lo dispuesto en el **artículo 64, B), 4**, de este Convenio, con la modificación de que la propuesta del Juez Instructor, deberá ser trasladada por seis días al Comité de Empresa, que emitirá informe al respecto, proponiendo lo que estime oportuno. Transcurridos los seis días de plazo, el expediente seguirá su trámite con o sin aquel informe.

Los representantes legales de los trabajadores y los delegados sindicales que se regulan en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, dispondrán para el libre y eficaz desarrollo de su labor, de cuarenta horas mensuales de su jornada laboral, que serán retribuidas, para ocuparse en tareas propias de su cargo de representantes, y que sean relativas a sus representados; debiéndose comunicar previamente su uso, al menos con una jornada de antelación, salvo razones de urgencia, a la Dirección del centro; y justificarlo adecuadamente con posterioridad. No se computará a estos efectos, el tiempo invertido en reuniones con la empresa, a iniciativa de ésta, o en la negociación colectiva.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, podrán hacer cesión personal y voluntaria de todas o parte de sus horas sindicales, en cualquier otro miembro de dicho Comité o Delegado Sindical del Instituto con derecho a tales horas, previa comunicación a la empresa de los cedentes, el cesionario y de las horas cedidas

ARTÍCULO 66.- DERECHOS SINDICALES DE LOS TRABAJADORES.

a).- Cualquier trabajador podrá afiliarse a la Central Sindical que estime conveniente, libre de toda coacción, discriminación, etc.

b).- Dar información y propaganda de su Central Sindical, así como hacer afiliaciones y recoger cuotas. Todo ello, sin perturbar el rendimiento laboral.

ARTÍCULO 67.- NORMAS REGULADORAS DE LOS SERVICIOS

Todo trabajador tiene derecho a exigir que se le dé por escrito una orden cuando estime que de su cumplimiento pudieran derivarse responsabilidades o daños para sí mismo o para otro.

El que ordena puede redactar por sí mismo la orden y entregarla firmada. Pero puede también disponer que quién haya de ejecutarla la tome por escrito, dictándosela. Si después de dictarla rehusara firmarla, cesa automáticamente la obligación de su cumplimiento.

Las órdenes telefónicas se limitarán a situaciones excepcionales o urgentes y el que recibiere por teléfono una orden la tomará por escrito y después de comprobada, la cumplimentará poniéndola a la firma de quien la hubiere dado, tan pronto le sea posible. Si la persona que recibe la orden telefónica duda de su interpretación, podrá requerir su ratificación por el responsable del Servicio antes de cumplirla.

Todo aquel que tenga atribuciones para dar una orden, deberá cerciorarse de que ésta ha sido correctamente entendida por quien deba ejecutarla. Si se trata de actos no regulados por Disposiciones generales o particulares, deberá indicar con cuidado todos los detalles necesarios para evitar posibles errores por parte de los ejecutantes. Derivará responsabilidad para quien dé la orden y las consecuencias de no hacerlo así. Antes de poner en marcha cualquier nueva tecnología o proceso de trabajo, de los que pudiera derivarse una situación de riesgo para la salud del trabajador, la Empresa deberá protocolizar el uso así como las normas de seguridad necesarias.

Deberán darse siempre por escrito, salvo situaciones excepcionales o urgentes, las siguientes órdenes:

a) Ordenes de tratamiento o que impliquen la administración de fármacos.

- b) Ordenes administrativas o técnico-administrativas que impliquen un gasto.
- c) Ordenes de cualquier tipo que deban ser cumplimentadas en tiempo determinado después de recibidas.
- d) Ordenes para realizar actos que puedan dar lugar a responsabilidad del que manda o ejecuta.
- e) Ordenes que impliquen funciones por Departamentos ajenos al que las emite.

Por Instrucción Permanente u Orden General del Establecimiento o particular del Servicio, se determinará quién está autorizado para emitir órdenes de ésta u otra naturaleza.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Habiéndose pactado un proceso de homologación con los salarios de los trabajadores del Cabildo de Gran Canaria, tanto en su estructura como en sus importes, y a fin de facilitar dicho proceso, se pacta que:

1. Los conceptos salariales SALARIO BASE, ANTIGÜEDAD, COMPLEMENTO DE DESTINO y COMPLEMENTO DE RESIDENCIA se homologan en su totalidad en el año 2000.
2. El diferencial, en su caso, hasta totalizar la cuarta parte anual de que se trate, se aplicará de la siguiente forma:
 - Al complemento de productividad variable, la cuarta parte del complemento de productividad que corresponda.
 - Al complemento específico, en su caso, el resto del diferencial.
3. Aquellos puestos de trabajo que al aplicarles la estructura salarial derivada de la homologación minoren los complementos no variables que venían percibiendo con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio, conservarán hasta tanto se complete el periodo de homologación, los importes de aquellas cantidades y las sucesivas actualizaciones. En consecuencia durante el periodo de la homologación el Complemento de Productividad Variable que resulte por la aplicación del apartado F), 1, el artículo 59 de este Convenio experimentará una minoración en su cuantía respecto al del puesto homólogo, siendo su importe distribuido en las cuatro anualidades.
4. Por consiguiente, hasta el año 2003 en que se culmine el proceso de homologación, los conceptos salariales COMPLEMENTO ESPECÍFICO Y COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD VARIABLE no alcanzarán su total homologación, quedando por tanto suspendido hasta dicho año el cálculo del de

productividad variable establecido en el apartado F), 1, del artículo 59 de este Convenio, con excepción a lo establecido en el punto 3) de esta disposición.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

Dada la fecha de firma de este Convenio, la productividad variable correspondiente al año 2000 se abonará en su totalidad, sin tener en cuenta las condiciones para su devengo y abono pactadas en el artículo 59, F), de este Convenio.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA

Las cantidades devengadas en aplicación de este convenio para el ejercicio económico del 2.000, se abonarán al mes siguiente al de la aprobación definitiva de los presupuestos del ejercicio 2.001 o de la firma del convenio.

DISPOSICIONES FINALES

Primera: Vinculación a la totalidad: Las Partes consideran este Convenio como un todo, de forma que cualquier supresión o modificación de su articulado, sea efectuada por la Autoridad Administrativa o por la Jurisdicción Laboral, hará devenir la ineficacia de todo lo pactado.

Segunda: Las condiciones de toda índole pactadas en este Convenio, forman un todo y sustituirán, compensarán y absorberán en cómputo anual y global a las que anteriormente viniesen rigiendo, cualquiera que sea la naturaleza, origen o denominación de las mismas.

Tercera: Dado que el proceso de homologación salarial se ha pactado de forma parcial y acumulativa en cuatro partes iguales a abonar en los cuatro años naturales de 2000, 2001, 2002 y 2003, tal y como se especifica en el artículo 60,A), de este Convenio, y teniendo en cuenta que la vigencia pactada del mismo es de un año, el 2001, las partes se obligan a respetar y mantener dicho proceso con independencia de que durante los años 2002 y 2003, siga vigente por no ser denunciado este Convenio o se negocie y entre en vigor uno nuevo.

Cuarta: De conformidad con lo acordado por el Pleno Corporativo del Cabildo de Gran Canaria en su sesión de 27 de noviembre de 1998, en su punto **13.1.1 Asuntos relacionado con la plantilla, relación de personal y adscripción al Instituto de Atención Social y Sociosanitaria**, *el personal del Instituto de Atención Social y Sociosanitaria procedente del órgano de Gestión de los Servicios Sanitarios y Sociosanitarios, que al momento de la constitución del Instituto AS fue adscrito a éste, mantendrá la posibilidad de solicitar puestos de trabajo de la Corporación y ocuparlos,*

de reunir los requisitos para ello, en igualdad de condiciones con el resto del personal del Cabildo. Así mismo, la Corporación podrá, cumpliendo los trámites pertinentes, destinar a trabajadores del Instituto AS a puestos de trabajo de su plantilla por razones de servicio.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Las partes consideran derogadas, en el ámbito de este Convenio, las ordenanzas laborales que pudiesen ser de aplicación a los trabajadores del Instituto.

DILIGENCIA

Para hacer constar que el Convenio Colectivo que antecede es el aprobado por el Consejo Rector del INSTITUTO AS del CABILDO DE GRAN CANARIA en la sesión del 4 de enero de 2001, constando de 67 artículos correlativos, 3 disposiciones transitorias, 1 disposición derogatoria, 4 disposiciones finales y 6 anexos.

Las Palmas de Gran Canaria, a 8 de enero de 2001.