

Consejería de Empleo y Asuntos Sociales

4774 *Dirección General de Trabajo.- Anuncio por el que se hace pública la Resolución de 27 de noviembre de 2006, relativa al registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Consorcio de la Zona Especial Canaria.*

Visto el Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Personal Laboral del Consorcio de la Zona Especial Canaria, y de conformidad con lo dispuesto en el artº. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y los Reales Decretos 661/1984, de 25 de enero y 1.033/1984, de 1 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma de Canarias en materia de mediación, arbitraje y conciliación; el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre depósito y registro de Convenios Colectivos, y el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales, modificado por el Decreto 39/2005, de 16 de marzo (B.O.C. nº 63, de 31.3.05) esta Dirección General de Trabajo:

ACUERDA

Primero.- Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer el depósito del texto original.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Canarias.

Contra el presente acto, que no agota la vía administrativa, cabe recurso de alzada ante el Sr. Consejero de Empleo y Asuntos Sociales, en el plazo de un mes desde la notificación o publicación de la presente Resolución, y sin perjuicio de cualquier otro recurso que pudiera interponerse.

Las Palmas de Gran Canaria, a 27 de noviembre de 2006.- El Director General de Trabajo, Pedro Tomás Pino Pérez.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL CONSORCIO DE LA ZONA ESPECIAL CANARIA

ÍNDICE

Capítulo I. Ámbito de aplicación, vigencia y publicidad.

Capítulo II. Clasificación profesional.

Capítulo III. Modificación de condiciones de trabajo, movilidad funcional y geográfica.

Capítulo IV. Sistema de provisión de vacantes y promoción profesional.

Capítulo V. Organización del trabajo.

Capítulo VI. Vacaciones, licencias y permisos.

Capítulo VII. Formación.

Capítulo VIII. Suspensión y extinción del contrato de trabajo.

Capítulo IX. Salud laboral y acción social.

Capítulo X. Estructura salarial.

Capítulo XI. Régimen disciplinario.

Capítulo XII. Régimen de representación del personal.

Derecho Supletorio.

Disposición Adicional.

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN, VIGENCIA Y PUBLICIDAD

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

El presente Convenio será de aplicación exclusiva al personal laboral del Consorcio de la Zona Especial Canaria, quedando excluido de su ámbito de aplicación el personal de alta dirección de acuerdo con el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y el personal de confianza.

Artículo 2.- Vigencia y publicidad del Convenio.

1. El presente Convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su firma y su duración será de dos años, quedando tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos si no es denunciado expresamente por una de las partes con dos meses de antelación a la terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Los efectos económicos de este Convenio regirán desde el 1 de enero de 2006, incrementándose en el porcentaje establecido por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, previo informe favorable y conjunto de los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas.

2. El Consejo Rector procederá a su divulgación entre todo el personal para su general conocimiento.

Artículo 3.- Comisión Mixta Paritaria. Interpretación y aplicación.

1. Con el fin de interpretar, vigilar, estudiar y aplicar el presente Convenio, se acuerda crear una Comisión Mixta Paritaria compuesta por dos miembros designados por el Consejo Rector y dos miembros designados por los representantes de los trabajadores.

2. Una vez designados los miembros de dicha Comisión, su primer cometido será la elaboración de un Reglamento que establezca sus competencias y funcionamiento.

3. La Comisión Mixta Paritaria se reunirá, al menos, una vez cada seis meses previa convocatoria escrita y la solicitud será presentada con siete días de antelación a instancias del Consejo Rector o de los representantes del personal.

4. Entre sus funciones estará la de actualizar el contenido del presente Convenio para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos o de acuerdos o pactos suscritos entre la Administración y los Sindicatos y que por su propio carácter debieran formar parte de su texto, y cuya estructura, extensión y carácter lo permitan sin alterar la propia disposición del articulado. Esta actualización se entenderá siempre como una puesta al día del Convenio sin que en ningún momento se pretenda la consecución de un nuevo Convenio Colectivo.

5. En cuanto a los Acuerdos de la Comisión Mixta Paritaria, deberán tenerse en cuenta las siguientes previsiones:

a) Deberán adoptarse por las tres cuartas partes de sus miembros, siendo de carácter obligatorio y vinculante para ambas partes, teniendo el mismo valor que el Convenio Colectivo y pasarán a integrarse en su articulado con la naturaleza obligacional o normativa que corresponda, siendo objeto de inscripción en el correspondiente Registro de Convenios y publicándose, si así se acuerda, en Boletín Oficial. Los acuerdos se recogerán en actas y se les dará la debida publicidad en los centros de trabajo.

b) Los acuerdos de carácter o contenido económico requerirán la preceptiva autorización de la Comi-

sión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones de los Ministerios de Economía y Hacienda y de Administraciones Públicas.

CAPÍTULO II

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 4.- Sistema de clasificación.

El sistema de clasificación que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales, categorías y niveles.

El grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponde con las mismas.

La categoría profesional se define por su pertenencia a un grupo profesional y recogerá de manera no exhaustiva las actividades propias de las mismas, de acuerdo con la organización y ordenación de los procesos de trabajo.

El nivel se define por su pertenencia a un grupo y categoría profesionales y refleja el carácter dependiente con que, en función de la experiencia en su desempeño, se realizan las actividades propias del puesto de trabajo.

Artículo 5.- Criterios para determinar la pertenencia a los grupos profesionales.

Se establecen los siguientes grupos profesionales:

Grupo profesional 1:

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales que ejercen sobre uno o varios sectores de la actividad, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

Categoría profesional: Técnico superior.

Niveles: 1 y 2.

Grupo profesional 2:

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico; integran, coordinan y supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores; se incluye además la realización de tareas complejas pero

homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Categoría profesional: Técnico de grado medio.

Grupo profesional 3:

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exija habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores de grupos profesionales inferiores. Su ejercicio puede conllevar el mando directo de un conjunto de trabajadores y la supervisión de su trabajo.

Categoría profesional: Secretaria de dirección, Oficial Administrativo y Técnico Auxiliar Informático.

Grupo profesional 4:

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores. Su ejercicio puede conllevar la supervisión de las tareas que desarrolla el conjunto de trabajadores que coordina.

Categoría profesional: Auxiliar Administrativo.

Niveles: 1 y 2.

Grupo profesional 5:

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan tareas consistentes en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Categoría profesional: Auxiliar de Apoyo.

En los procesos selectivos posteriores a la entrada en vigor de este Convenio se exigirá la siguiente titulación para integrarse en cada uno de los grupos profesionales:

Grupo profesional 1:

Formación: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalentes.

Grupo profesional 2:

Formación: Título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o equivalentes.

Grupo profesional 3:

Formación: Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista o equivalente.

Grupo profesional 4:

Formación: Título de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar o equivalentes.

Grupo profesional 5:

Formación: Nivel de formación equivalente a Educación Primaria, Certificado de Escolaridad o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria Obligatoria.

Artículo 6.- Certificados de servicios.

El Consejo Rector, dentro de sus competencias, estará obligado a entregar al trabajador, y a su instancia, certificado acreditativo del tiempo de servicio prestado, emolumentos percibidos, así como cualquier otra circunstancia que venga exigida por las convocatorias de oposiciones y concursos.

CAPÍTULO III

MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

Artículo 7.- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo, movilidad funcional y geográfica.

Se estará a lo dispuesto en los artículos 39, 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV

SISTEMA DE PROVISIÓN DE VACANTES Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Artículo 8.- Principios generales.

Los puestos de trabajo vacantes de personal laboral cuya cobertura sea necesaria, de acuerdo con

la planificación de recursos humanos de la organización y de los recursos presupuestarios disponibles, se proveerán con arreglo a los siguientes procedimientos y en el siguiente orden:

1º Reingreso, según lo establecido en el presente Convenio.

2º Concurso de traslado.

3º Promoción profesional.

4º Convocatoria libre.

Artículo 9.- Reingresos.

El trabajador que solicite su ingreso tras una excedencia tendrá derecho a ocupar la primera vacante cuya cobertura resulte necesaria que se produzca de igual grupo profesional y, en su caso, titulación y especialidad, a las suyas. Si no existiera vacante en su grupo y sí la hubiera en grupo profesional inferior podrá optar a ésta o bien esperar a que se produzca en su grupo profesional.

En el supuesto de que optase por ocupar vacante de inferior grupo profesional, percibirá las retribuciones correspondientes a ésta, manteniendo la opción a ocupar la vacante que se produzca en su grupo profesional.

Artículo 10.- Concurso de traslado.

1. Los puestos de trabajo vacantes de necesaria provisión existentes en el ámbito del Consorcio de la Zona Especial Canaria serán ofrecidos en concurso de traslado al personal fijo de dicho ámbito, pudiendo participar todos los trabajadores fijos del mismo que se encuentren en activo o en excedencia, siempre que la plaza de destino corresponda a su grupo profesional o a uno inferior e igual régimen de contratación, y cumplan los requisitos o aptitudes profesionales exigidos en la convocatoria.

2. Los baremos para la adjudicación de las plazas serán fijados en la respectiva convocatoria.

3. Estos traslados no darán lugar a indemnización alguna, tienen carácter voluntario y no son renunciables una vez adjudicada la plaza. El plazo de incorporación será de tres días hábiles si no implica cambio de residencia del trabajador, o de un mes si comporta cambio de residencia o el reingreso al servicio activo, debiendo permanecer dos años como mínimo en el nuevo destino antes de volver a concursar.

En el supuesto de optar a un grupo profesional inferior, las retribuciones pasarán a ser las del grupo profesional al que se accede.

Artículo 11.- Promoción profesional.

El Consejo Rector, previa negociación con los representantes de los trabajadores, convocará en turno restringido de promoción interna los puestos de trabajo vacantes no cubiertos por concurso de traslados, salvo que, por causas debidamente motivadas, aprecie la necesidad de no convocar las mismas.

En este turno podrán participar todos los trabajadores fijos del grupo profesional inmediatamente inferior, siempre que lleven dos años de servicios efectivos en dicho grupo profesional y cumplan los requisitos de titulación y cualificación exigidos, pudiéndose establecer la necesaria superación de pruebas específicas correspondientes a las funciones propias de la actividad.

Del mismo modo, el personal Técnico superior y Auxiliar Administrativo de nivel 2 podrá participar en las pruebas que se convoquen para cubrir las vacantes que se produzcan en el nivel 1 correspondiente, siempre que lleven dos años de servicios efectivos en aquel nivel. Cuando así lo aconsejen razones derivadas de modificaciones organizativas tendentes a un mejor funcionamiento de los servicios, apreciadas por el Consejo Rector, este mismo personal podrá participar en las pruebas antes de la conclusión del mencionado período de dos años.

Artículo 12.- Convocatoria libre.

1. Las necesidades de personal laboral que no puedan ser cubiertas con los efectivos existentes y cuya provisión se entienda necesaria por razones de organización, se ofertarán al turno libre, de acuerdo con la correspondiente Oferta de Empleo Público y con lo previsto en el presente Convenio.

2. Se reservará, como mínimo, un 5% de las vacantes convocadas para aspirantes que tengan la condición legal de persona con minusvalía. Los procesos selectivos contendrán las medidas necesarias para remover los obstáculos que impidan o dificulten la plena participación de estas personas en condiciones de igualdad.

3. Los sistemas de selección serán la oposición, el concurso y el concurso-oposición, y se regirán por los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad de acuerdo con la legislación vigen-

te. Caso de utilizarse el concurso-oposición habrá que superar la oposición para entrar en la fase de concurso.

4. Los procesos de cobertura de vacantes se harán mediante convocatoria pública siguiendo, si los hubiere, los criterios generales fijados por la Comisión Mixta Paritaria, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 33.4 de la Ley 19/1994, de 6 de julio, de Modificación del Régimen Económico y Fiscal de Canarias. En la convocatoria habrán de constar los siguientes datos:

- a) Número y características de las plazas.
- b) Sistema selectivo, desarrollo y valoración.
- c) Requisitos exigidos a los candidatos.
- d) Baremación en su caso.

5. Cada órgano de selección estará compuesto por tres miembros: dos miembros designados por el Consejo Rector, uno de los cuales actuará como Presidente y el otro como Secretario del órgano de selección, y un miembro designado por los representantes de los trabajadores. Todos los miembros del órgano de selección deberán pertenecer a un grupo profesional igual o superior al del puesto de trabajo convocado.

CAPÍTULO V

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 13.- Organización del Trabajo.

La organización del trabajo es facultad exclusiva del Consorcio dentro del ejercicio regular de su capacidad de autoorganización y sus facultades directivas, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidas a los representantes de los trabajadores.

Artículo 14.- Plantillas Presupuestarias.

1. Anualmente el Consejo Rector, de acuerdo con lo autorizado por la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones, elaborará la plantilla del personal que acompañará al estado de gastos corrientes para el próximo ejercicio, sometiéndola con carácter previo a informe no vinculante de los representantes de los trabajadores.

En el plazo de quince días los trabajadores podrán formular las observaciones que estimen oportunas sobre los datos reflejados.

En el supuesto de que el Consejo Rector tuviese que elaborar, por imperativo legal, un catálogo de puestos de trabajo, lo hará previo informe no vinculante de los representantes de los trabajadores.

En el plazo de quince días los trabajadores podrán formular las observaciones que estimen oportunas sobre los datos reflejados.

Las observaciones serán contestadas en un plazo de treinta días, previo informe de la Comisión Mixta Paritaria, haciéndose pública la relación de todas las rectificaciones aceptadas a la plantilla presupuestaria o, en su caso, al catálogo de puestos de trabajo, dándosele adecuada publicidad mediante la puesta a disposición del mismo y de sus modificaciones a los trabajadores del Consorcio.

2. Si durante la vigencia de este Convenio se produjera, por reestructuración administrativa, algún cambio en la dependencia orgánica de los actuales centros de trabajo, dicha modificación garantizará las relaciones jurídico-laborales con respecto a las diferentes condiciones individuales expresamente reconocidas al personal afectado.

Artículo 15.- Jornada y horario.

1. La jornada ordinaria de trabajo efectivo será establecida por el Consejo Rector de conformidad con las disposiciones que regulan la jornada y horario de trabajo del personal civil al servicio de la Administración General del Estado.

2. El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 9,00 a 14,30 horas de lunes a viernes. El tiempo restante hasta completar la jornada semanal se realizará, en horario flexible, entre las 7,30 y las 9,00 de lunes a viernes y entre las 14,30 y las 18,00, de lunes a jueves, así como entre las 14,30 y las 15,30 horas los viernes.

3. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrán derecho a una pausa de treinta minutos durante la jornada de trabajo, computable como de trabajo efectivo.

4. En los supuestos expresamente previstos en este Convenio, el trabajador tendrá derecho a solicitar flexibilidad del horario fijo de jornada. Del mismo modo, cuando así lo prevea este Convenio, el trabajador podrá solicitar la reducción de la jornada ordinaria de trabajo, que irá acompañada, en su caso, de la reducción proporcional de su retribución.

Artículo 16.- Jornada de verano.

Se habilitará una jornada de verano durante el período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre de cada año. Esa misma jornada se aplicará durante la Semana Santa y las Navidades (22 de diciembre al 9 de enero).

Artículo 17.- Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria de trabajo efectivo.

2. Las horas extraordinarias se compensarán en función de las necesidades del servicio a petición del interesado y previo informe favorable del superior jerárquico.

3. La compensación de dichas horas extraordinarias se realizará con arreglo a los siguientes criterios: una hora y media por cada hora realizada hasta las 21,00 horas, dos horas por cada hora realizada entre las 21,00 y las 24,00 horas, y dos horas y media por cada hora realizada los sábados, domingos y festivos.

Artículo 18.- Comunicación y justificación de las ausencias.

Las ausencias y faltas de puntualidad y de permanencia del personal en que se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, requerirán el aviso lo antes posible al responsable de la unidad correspondiente, así como su ulterior justificación acreditativa, si procede, que será notificada al órgano competente en materia de personal.

En todo caso, y sin perjuicio de la facultad de los titulares de las unidades administrativas de exigir la justificación documental oportuna, a partir del cuarto día de enfermedad será obligatoria la presentación del parte de baja y los sucesivos de confirmación con la periodicidad que reglamentariamente proceda.

Artículo 19.- Mejora de las prestaciones de la Seguridad Social.

En los casos de licencia por maternidad, riesgo durante el embarazo o baja por incapacidad temporal legalmente declarada, el Consorcio, durante todo el tiempo de permanencia de dicha situación, complementará la prestación económica reglamentaria de la Seguridad Social hasta alcan-

zar el 100% del salario establecido en el presente Convenio.

Artículo 20.- Traslado de trabajadoras víctimas de violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios podrá solicitar el traslado a una unidad administrativa distinta o a otra localidad, teniendo este traslado el carácter de forzoso.

CAPÍTULO VI

VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 21.- Vacaciones.

1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de veintidós días hábiles por cada año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos, y se disfrutarán por los trabajadores de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio y con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la Dirección de cada oficina, previa negociación con los representantes de los trabajadores. A estos efectos, los sábados no son considerados días hábiles.

Al menos doce días hábiles se disfrutarán preferentemente en los períodos previstos en el artículo 16 de este Convenio. Los restantes días se deberán disfrutar en un período mínimo de cinco días hábiles consecutivos y los demás según lo solicite el interesado.

2. Se podrá acumular el período de disfrute de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aún habiendo expirado ya el período natural a que tal período correspondía.

3. En caso de incapacidad temporal las vacaciones anuales quedarán interrumpidas y podrán disfrutarse, terminada dicha incapacidad, dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente.

4. La concesión de vacaciones será solicitada por el trabajador mediante escrito presentado al efecto ante el Director de Agencia de cada centro de trabajo, y se entenderá aceptada si en el plazo de diez días desde su presentación no recibe respuesta escrita. Podrán establecerse preferencias para es-

coger el turno de vacaciones y, excepcionalmente, podrá solicitarse el disfrute de las vacaciones en períodos distintos a los previstos en el apartado 1 de este artículo, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Artículo 22.- Licencias.

1. El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por asuntos propios. La concesión de dicha licencia estará supeditada a las necesidades del servicio, y su duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años. La petición se cursará con un mes de antelación a la fecha prevista para su disfrute y la denegación, en su caso, deberá ser motivada y resuelta en el plazo de veinte días desde su recepción en el Consejo Rector. Transcurrido dicho plazo sin resolución denegatoria se entenderá estimada.

2. El tiempo de disfrute de las licencias contempladas en el presente artículo computará a efectos de antigüedad. A efectos de cotización en la Seguridad Social se estará a lo dispuesto en la normativa de aplicación.

Artículo 23.- Permisos y otras medidas a favor de la conciliación de la vida familiar y profesional.

El trabajador, previo aviso y justificación adecuada, tendrá derecho a disfrutar de permisos, con reducción de sus retribuciones en aquellos casos en que así se establezca, por los tiempos y causas siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho que esté inscrita en el Registro correspondiente o debidamente acreditada.

b) Tres días hábiles en casos de nacimiento, acogida o adopción de un hijo y en los de muerte, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad por matrimonio o por pareja de hecho acreditada. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cinco días hábiles. Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

En el caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijos, el trabajador podrá solicitar adi-

cionalmente un permiso no retribuido de una duración no superior a un mes, con independencia de otros supuestos de licencias sin sueldo.

En el caso de los padres, el permiso contemplado en el primer párrafo de esta letra por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo será de diez días a partir del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

c) Un día por traslado de domicilio habitual dentro de una misma localidad y dos días en distinta localidad.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, que no dé lugar a retribución o indemnización alguna, cuya exigencia deberá acreditarse documental y sin que pueda superarse, cuando se trate de un deber de carácter personal, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

e) En el caso de la mujer trabajadora, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

f) Los trabajadores podrán asistir a consulta médica durante el horario de trabajo acreditando debidamente este extremo con el justificante del servicio sanitario correspondiente.

g) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora, correspondiendo a la trabajadora la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo. En el supuesto de adopción o acogida, si el menor tiene menos de doce meses, los trabajadores disfrutarán de los mismos derechos a partir de la acogida en el seno familiar.

No obstante, la madre podrá solicitar la sustitución de este permiso de lactancia de hijos menores de doce meses, por otro que acumule en jornadas completas el período correspondiente, debiendo disfrutarse a continuación de la finalización del permiso por maternidad. Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

h) Hasta seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización del superior jerárquico, y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, se disfrutará en los primeros quince días del mes de enero siguiente.

i) Los días 24 y 31 de diciembre. El calendario laboral correspondiente incorporará dos días adicionales de permiso por asuntos propios cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.

j) Hasta dos meses en los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado. Durante este período, el trabajador sólo tendrá derecho a percibir las retribuciones básicas.

k) Para someterse a técnicas de fecundación asistida, el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

l) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, el trabajador tiene derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras. En dichos supuestos, el permiso de maternidad puede computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella falte, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

m) Los trabajadores que tengan hijos con discapacidad física, psíquica o sensorial podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria 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.

Además, los trabajadores que se encuentren en esta situación tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, donde reciba atención, tratamiento el hijo, o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

n) El trabajador que tenga a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años, personas con

discapacidad o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con enfermedad grave, tendrá derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada.

ñ) El trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años, anciano que requiera especial dedicación o a un disminuido psíquico o físico, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de la jornada de trabajo, con reducción proporcional de sus retribuciones.

o) El trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, de carácter retribuido, para atender al cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes.

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

CAPÍTULO VII

FORMACIÓN

Artículo 24.- Formación.

El Consejo Rector elaborará y aprobará un plan de formación anual con fondos propios del Consorcio de la Zona Especial Canaria, con el fin de que los trabajadores puedan desarrollar y adquirir nuevos conocimientos.

El tiempo de asistencia a los cursos de formación programados e impartidos por distintos órganos de las Administraciones Públicas u organizaciones de reconocido prestigio se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos, cuando los cursos se celebren dentro del horario laboral de los trabajadores y así lo permitan las necesidades del servicio.

CAPÍTULO VIII

SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 25.- Suspensión con reserva del puesto de trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, los tra-

bajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo del período a efectos de antigüedad, en los siguientes casos:

a) Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora, y adopción o acogimiento, pre-adoptivo o permanente de menores.

En el supuesto de maternidad, la suspensión tendrá una duración máxima de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción y acogimiento, la suspensión tendrá una duración máxima de dieciséis semanas contadas, a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

En el supuesto a que se refiere la letra l) del artículo 23, el permiso de maternidad puede computarse, a instancia de la madre, o, en caso de que ésta falte, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

b) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

c) Prestación de servicios de carácter temporal en Organismos Internacionales o en programas de cooperación internacional. El trabajador deberá reincorporarse al trabajo en el plazo máximo de un mes, a partir de la terminación del servicio, dando lugar en caso de no efectuar la solicitud de reingreso al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

d) Nombramiento de alto cargo por los Gobiernos de la Nación, de las Comunidades Autónomas o de la Administración Local o incorporación, con nombramiento como personal eventual, en sus respectivos ámbitos, de los Ministros o de los Secretarios de Estado. Dentro de los treinta días siguientes al cese, el personal afectado conservará el derecho a la reanudación de la situación que tuviera antes del nombramiento, así como a reintegrarse al puesto de trabajo, dando lugar en caso de no hacerlo al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

e) El nombramiento del trabajador como funcionario en prácticas, así como el período de prueba o de práctica establecido legal o convencionalmente que se exija para consolidar una plaza de personal laboral en cualquier Administración Pública.

f) Invalidez permanente del trabajador que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26.- Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo a efectos de antigüedad de todo el tiempo pasado en la misma. Se concederá por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo.

Artículo 27.- Excedencia por incompatibilidad.

Quedará en esta situación el trabajador que, como consecuencia de la aplicación de la normativa de incompatibilidades, opte por un puesto de trabajo distinto del que desempeña en el ámbito de este Convenio, aun cuando no hubiera cumplido un año de antigüedad en el servicio, pudiendo permanecer en esta situación mientras persistan las causas de incompatibilidad.

Artículo 28.- Excedencia voluntaria.

a) Por interés particular:

La excedencia voluntaria por interés particular podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad en el servicio.

La solicitud deberá cursarse como mínimo con un mes de antelación a la fecha del inicio del dis-

frute de la excedencia. El acuerdo adoptado por parte del Consejo Rector deberá emitirse en el plazo de treinta días y se comunicará al interesado y a los representantes de los trabajadores. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a diez y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

No podrá declararse a solicitud del trabajador cuando al mismo se le instruya expediente disciplinario, durante la tramitación del mismo y hasta que no haya cumplido la sanción que le hubiese sido impuesta.

b) Para el cuidado de hijos, cónyuge, ascendientes y descendientes:

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. La excedencia podrá solicitarse en cualquier momento posterior a la fecha del nacimiento o resolución judicial de adopción, teniendo en todo caso una duración máxima de tres años desde la fecha del nacimiento. Si el hijo es disminuido físico o psíquico, y siempre que sea debidamente acreditado, la duración de la excedencia podrá ser de hasta cinco años.

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

Cada sucesivo hijo dará derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Los trabajadores en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años, transcurridos los cuales la reserva lo será a un puesto del mismo grupo profesional en la misma localidad. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y para la solicitud de excedencia voluntaria por interés particular, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Si antes de la finalización del período de excedencia por cuidado de hijos no solicita el reintegro al servicio activo, con quince días de antelación, el trabajador será declarado de oficio en la situa-

ción de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

2. A efectos de lo dispuesto en este artículo, el acogimiento de menores producirá los mismos efectos que la adopción durante el tiempo de duración del mismo.

3. Los trabajadores tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia, por un período máximo de tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por causa de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida alguna.

Los trabajadores tendrán derecho a que se les compute el tiempo de permanencia en esta situación de excedencia a efectos de antigüedad. Durante los dos primeros años, los trabajadores que se encuentren en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo, y durante el tercero, la reserva lo será a un puesto de trabajo en la misma localidad y de igual nivel y retribución.

c) Por agrupación familiar: podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y máxima de quince, a los trabajadores cuyo cónyuge o conviviente acreditado resida en otra provincia o isla por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo, como funcionario de carrera o como contratado laboral, en cualquier ámbito del sector público.

Antes de finalizar el período de quince años de duración de esta situación deberá solicitarse el reintegro al servicio activo, declarándose, de no hacerlo, de oficio la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Artículo 29.- Excedencia por violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajado que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos. Durante los dos primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Esto no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el período en el que, de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados en dicho párrafo.

Artículo 30.- Extinción del contrato.

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

CAPÍTULO IX

SALUD LABORAL Y ACCIÓN SOCIAL

Artículo 31.- Salud laboral. Principios Generales.

1. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa de desarrollo de la misma, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo, así como un deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente con el objeto de garantizar la prevención frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en casos de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. El citado derecho supone la existencia de un deber del Consorcio de garantizar una protección de los trabajadores a su servicio frente a los riesgos laborales, para cuyo cumplimiento realizará, en el marco de sus responsabilidades, la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades establecidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y sus disposiciones de desarrollo, en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y mediante la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las tareas preventivas.

Artículo 32.- Vigilancia de la Salud.

1. La vigilancia de la salud ha de dirigirse a los riesgos específicos de los trabajadores del Consorcio

en función de la evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo, y sus protocolos tendrán que contemplar las orientaciones de las autoridades sanitarias.

Los trabajadores, antes de la vigilancia de la salud, tendrán que ser informados de los objetivos y del contenido de ésta, debiendo obtenerse previamente su consentimiento informado.

2. El Comité de Seguridad y Salud y, en todo caso, los delegados de prevención tendrán que ser informados del resultado epidemiológico (colectivo), considerando, siempre que sea posible, los criterios de secciones o departamentos, las categorías profesionales, el sexo y la edad, y preservando, en todo caso, la confidencialidad de los datos relativos a la salud.

3. Cuando, como resultado del examen médico derivado de la vigilancia de la salud en relación con la aptitud del trabajador para la ejecución de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo, el trabajador sea informado como "no apto" para su trabajo habitual, se dará prioridad en la intervención sobre las condiciones de trabajo, y, si no es factible, se valorará la posibilidad de cambio de puesto de trabajo respetando las reglas y los criterios de los supuestos de movilidad funcional.

Artículo 33.- Consulta y participación de los trabajadores.

1. De conformidad con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y sin menoscabo de las competencias y facultades que la misma reconoce a los Comités de Seguridad y Salud y a los Delegados de Prevención, se constituirá una Comisión Paritaria, cuyas funciones podrán ser asumidas por la Comisión Mixta Paritaria, que tendrá como fin primordial el análisis, estudio y propuesta de soluciones en materia de prevención de riesgos laborales en el Consorcio.

Entre sus funciones estarán:

- Identificar los déficits y necesidades en materia de prevención de riesgos laborales a partir de un diagnóstico de la situación, de la definición de objetivos generales y específicos y, en su caso, de programas de actuación y seguimiento.

- Tratar la modalidad de organización de la prevención, así como, si corresponde, la contratación del servicio de prevención ajeno, con el fin de promover el máximo consenso posible en su elección.

- Regular los procedimientos de consulta para la elaboración de los planes de prevención y de las evaluaciones de riesgos.

- Establecer la formación que debe ser impartida a los trabajadores en materia de Seguridad y Salud laboral.

2. Los Delegados de Prevención, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, serán designados por y entre los representantes del personal.

3. Los Delegados de Prevención contarán, en el ejercicio de sus funciones, con las garantías inherentes a su condición representativa.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales será considerado como de ejercicio de funciones de representación, a efectos de utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualquiera otras convocadas por el Consorcio en materia de prevención de riesgos laborales, así como las destinadas a las visitas previstas en las letras a) y c) del artículo 36.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

4. El Consorcio proporcionará a los Delegados de Prevención los medios y formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, una vez consultados los representantes del personal.

La formación se deberá facilitar por el Consorcio por sus propios medios o mediante concierto con organismos, entidades especializadas en la materia u organizaciones sindicales acreditadas.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

Artículo 34.- Movilidad funcional por incapacidad laboral.

1. En el caso de declaración de una incapacidad laboral permanente total, el Consorcio procederá, a petición del trabajador y previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, al cambio de puesto de trabajo por otro más adecuado a la situación del trabajador dando lugar con ello

a una novación del contrato siempre que exista una vacante dentro de su grupo profesional. Dicho cambio se comunicará a los representantes de los trabajadores.

Los complementos del puesto y aquellos otros que retribuyan una mayor cantidad o calidad en el trabajo, se percibirán de conformidad con las retribuciones que correspondan al nuevo puesto de trabajo, sin perjuicio del mantenimiento en cómputo anual de las retribuciones básicas.

2. Si el trabajador no hubiese ejercitado este derecho, mediante la correspondiente solicitud, en el plazo de dos meses a partir de la notificación de la resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social por la que se le declara en la situación de incapacidad laboral permanente total, se extinguirá la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 35.- Movilidad funcional para la protección a la maternidad.

1. La evaluación de riesgos y la planificación de la prevención, incluida la información y la formación para los trabajadores, prevenirán los riesgos que puedan afectar a la reproducción.

2. Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo, frente a las condiciones nocivas para su salud, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo o turno de trabajo, o, en su caso, al cambio temporal de puesto de trabajo o de funciones, previo informe o recomendación de los servicios médicos.

Lo dispuesto en el apartado anterior será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y en tal sentido existiese informe o recomendación de los servicios públicos de salud.

Todo lo anterior se llevará a cabo previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El Consorcio deberá comunicar estos cambios con carácter previo a los representantes de los trabajadores.

Artículo 36.- Actuación sobre el tabaco.

El Consorcio actuará a este respecto con arreglo a lo establecido en la legislación aplicable.

Artículo 37.- Acción social.

1. Se abordará la puesta en marcha de un Plan de Acción Social para todo el personal del Consorcio comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

2. A los representantes del personal les corresponderá:

- Efectuar propuestas de actuación.
- Aportar criterios para el desarrollo de las distintas acciones.
- Realizar el seguimiento y evaluación del plan.

3. Serán objetivos prioritarios del Plan de Acción Social:

a) El establecimiento para todo el personal laboral del Consorcio de la Zona Especial Canaria de un seguro médico a negociar según las ofertas de las distintas aseguradoras.

b) El establecimiento para todo el personal laboral del Consorcio de la Zona Especial Canaria de un seguro colectivo de viaje que cubrirá los casos de accidente, pérdida de equipaje, pérdida de documentación y hotel por pérdida de conexión de vuelos, en el ejercicio de sus funciones.

c) La adhesión al Plan de Pensiones de la Administración General del Estado.

CAPÍTULO X

ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 38.- Estructura salarial.

Salario base:

Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo que se percibe en doce mensualidades y cuya cuantía aparece determinada para cada uno de los cinco grupos profesionales en el anexo a este Convenio.

El salario base, las pagas extraordinarias, la antigüedad y el valor de las horas extraordinarias se actualizarán anualmente, y con efectos de 1 de enero, en el porcentaje de incremento general de retribuciones que se fije para todos los empleados públicos.

Pagas extraordinarias:

Los trabajadores acogidos a este Convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias que se

devengarán en la cuantía de una mensualidad de salario base y antigüedad, abonándose en los meses de junio y diciembre.

Complementos salariales:

1. Complemento de antigüedad: se percibirá este complemento en los términos autorizados por la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones, y se devengará a partir del día primero del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de relación laboral prestando servicios efectivos en el Consorcio de la Zona Especial Canaria.

A efectos de antigüedad se tendrán en cuenta los servicios prestados como funcionario de carrera, funcionario interino, contratado laboral fijo, contratado interino, contratado eventual o contratado administrativo de cualquiera de las Administraciones Públicas locales, autonómicas, estatales, de la Unión Europea, supranacionales e internacionales, por los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio.

2. Complemento de residencia: se percibirá un complemento de residencia según las cuantías que para cada grupo profesional se establezcan en cada momento para el personal en activo del sector público estatal.

3. Complemento de cantidad-calidad del trabajo (Productividad): este complemento se abonará hasta el límite de los porcentajes fijados sobre el salario base, de acuerdo con lo autorizado por la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones, publicándose por el Consejo Rector los criterios por los que se valorará el abono de este complemento.

4. Complemento específico o de puesto de trabajo: es aquel que deben percibir los trabajadores cuando las características de su puesto de trabajo comporten concepción distinta de la considerada con carácter general para determinar el salario base de los grupos profesionales, según las definiciones dadas a los mismos en el presente Convenio.

4.1. Complemento de polivalencia: es aquel que retribuye la disponibilidad del trabajador para realizar funciones distintas a las inicialmente pactadas.

4.2. Complemento de especial responsabilidad: es aquel que retribuye a aquellos trabajadores que desempeñan, dentro de su categoría profesional, puestos que suponen una especial responsabilidad ligada al servicio de funciones de mando, manejo de fondos públicos o de información reservada, o por una destacada cualificación técnica, cuando ta-

les circunstancias no hayan sido tenidas en cuenta al determinar la retribución aplicable.

5. Complemento de plena dedicación: es aquel en virtud del cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios en exclusiva al Consorcio de la Zona Especial Canaria.

Horas extraordinarias:

En relación con las horas extraordinarias, se estará a lo dispuesto en el artículo 17 de este Convenio.

Artículo 39.- Anticipos reintegrables.

En el ámbito de aplicación de este Convenio, los trabajadores podrán solicitar anticipos de salarios no devengados, cuya concesión, dentro de los límites de dotaciones presupuestarias, quedará sujeta a las siguientes condiciones:

1. Dichos anticipos no devengarán interés alguno y alcanzarán, como máximo, la cuantía equivalente a cuatro mensualidades de salario base más complemento de antigüedad que, en su caso, pueda tener el trabajador solicitante.

2. Será requisito imprescindible para poder solicitar el anticipo salarial el que el solicitante se encuentre incluido en la nómina de haberes, por lo menos, desde el mes anterior a la formalización de la solicitud y no tener otro anticipo sin cancelar.

3. La devolución de las cantidades anticipadas se practicará por cantidades iguales en cada mensualidad, mediante deducciones en las nóminas correspondientes y a partir del mes siguiente al de la concesión del anticipo, con un máximo de veinticuatro mensualidades.

4. En el supuesto de que el trabajador a quien se le hubiera otorgado un anticipo causara baja en su puesto de trabajo, como consecuencia de la extinción de su relación laboral, concesión de cualquier tipo de excedencia, permiso sin sueldo o suspensión de la relación laboral, con excepción de la dimanante de incapacidad temporal o maternidad de la mujer trabajadora, el reintegro de las cantidades no devueltas será practicado dentro del mismo mes en que se produzca la mencionada baja.

Para la concesión de dichos anticipos será necesaria la solicitud del trabajador interesado, compromiso de reintegro y certificación de haberes.

Artículo 40.- Indemnizaciones por razón del servicio.

1. Son indemnizaciones por razón del servicio las cantidades que se devengan diariamente para satisfacer los gastos que originan los desplazamientos y la estancia fuera del municipio donde se encuentra el lugar de trabajo habitual del personal al servicio del Consorcio de la Zona Especial Canaria.

2. Las indemnizaciones por desplazamiento se devengarán y calcularán siguiendo los criterios del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre Indemnizaciones por Razón del Servicio, sin perjuicio de la aplicación al personal del Consorcio de aquellas mejoras que resulten de la aprobación de nuevas disposiciones sobre la materia.

3. Al personal incluido en los grupos profesionales 1 y 2 de este Convenio les corresponderá percibir las indemnizaciones previstas para el grupo 2 del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, y al personal incluido en los grupos profesionales 3, 4 y 5 de este Convenio, les corresponderá percibir las indemnizaciones previstas para el grupo 3 del Real Decreto 462/2002.

CAPÍTULO XI

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 41.- Graduación de las faltas.

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por los órganos competentes, mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos de las obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el apartado siguiente.

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

a) Serán faltas leves, las siguientes:

1. La leve incorrección con el público y en general con los usuarios del servicio, así como con los compañeros o subordinados.

2. El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

3. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.

5. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre tres y cinco ocasiones al mes.

6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

7. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

b) Serán faltas graves, las siguientes:

1. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

2. El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente.

3. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de tres o cuatro días en el período de un mes.

4. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre seis y diez ocasiones al mes, cuando acumulados supongan un mínimo de diez horas mensuales.

5. El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.

6. La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

11. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.

12. Cometer falta leve, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas leves.

13. El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador reconocido legalmente por este Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio notorio para el subordinado, ya sea de orden material o moral.

c) Serán faltas muy graves, las siguientes:

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

2. La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

3. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

4. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante cinco o más días al mes.

5. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes, o durante más de veinte al trimestre.

6. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando dé lugar a situaciones de incompatibilidad.

7. Cometer falta grave, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas graves.

8. El acoso sexual.

9. La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribui-

das para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.

10. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

11. El incumplimiento de la obligación de atender en caso de huelga los servicios previstos en el artículo 6.7 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo.

12. La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo ajenos al puesto desempeñado.

13. El quebrantamiento del secreto profesional; la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos del Consorcio para intereses particulares de tipo económico.

14. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

15. El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o de terceros.

Artículo 42.- Sanciones.

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

a) Por faltas leves:

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

b) Por faltas graves:

- Inhabilitación para la promoción o ascensos, así como para concurrir a pruebas selectivas por un período no superior a un año.

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

c. Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.

- Inhabilitación para la promoción o ascenso por un período de un año y un día a cinco años.

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

2. El alcance de la sanción, dentro de cada categoría, se hará teniendo en cuenta:

a) El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.

b) El daño al interés público, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.

c) La reiteración o reincidencia.

Artículo 43.- Procedimiento sancionador.

El trabajador tendrá derecho a la apertura de expediente disciplinario para la imposición de sanciones graves o muy graves. Durante la tramitación del expediente disciplinario se dará audiencia al interesado, al Comité de Empresa o a los Delegados de Personal y a la representación sindical, siempre que al Consorcio le constara la afiliación sindical del trabajador.

Finalizado el trámite de audiencia, se comunicará la resolución del expediente sancionador al interesado y a la representación de los trabajadores.

Artículo 44.- Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, contados todos ellos a partir de la fecha en que el Consorcio tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o información preliminar, incluida la audiencia previa al interesado que pueda instruirse en su caso.

En cualquier caso, desde el inicio del expediente, incluida la información preliminar, hasta la

resolución del mismo, no podrán transcurrir más de seis meses, salvo que el retraso fuera imputable al trabajador expedientado.

Artículo 45.- Cancelación.

Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal del sancionado, y se cancelarán de oficio o a instancia de parte, una vez transcurrido el plazo de tres meses cuando se trate de falta leve, un año si es falta grave y dos años para las muy graves.

Artículo 46.- Denuncias a instancia de parte.

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 personal o profesional.

El Consorcio abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

CAPÍTULO XII

RÉGIMEN DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 47.- La representación colectiva de los trabajadores.

1. En materia de representación colectiva se estará a lo dispuesto en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en este capítulo.

2. En las elecciones a representantes del personal laboral al servicio del Consorcio de la Zona Especial Canaria, constituirá un único centro de trabajo la totalidad de establecimientos dependientes de un mismo Departamento que radiquen en la misma provincia, de acuerdo con lo previsto en la Disposición Adicional Quinta de la Ley 9/1987, de 12 de junio.

3. Los órganos de representación sindical se constituirán de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical y los estatutos de las organizaciones sindicales.

Artículo 48.- Crédito horario.

1. Los Delegados de Personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para poder ejercer su función de representación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La utilización del crédito horario tendrá carácter preferente, con la única limitación de la obligación de comunicar previamente su número, así como la incorporación al trabajo en el momento de producirse.

Artículo 49.- Acumulación de horas.

1. Los Delegados de Personal podrán acordar la acumulación de todas o parte de las horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos. Cuando esto suponga, de hecho, la liberación de esos representantes durante todo o parte del mandato representativo, será necesaria la comunicación al órgano competente en materia de personal con la suficiente antelación. Si la acumulación responde a necesidades imprevistas que imposibiliten la comunicación previa y no suponga la liberación del representante, aquélla se producirá mediante escrito firmado por los representantes cedentes inmediatamente después de efectuarse la cesión.

2. El Consorcio y las organizaciones sindicales, individual o conjuntamente, podrán acordar sistemas de acumulación de horas sindicales a favor de uno o varios Delegados sindicales que pertenezcan a alguna de dichas organizaciones sindicales. En ningún caso se podrán sumar créditos de horas de Delegado sindical con las que pudieran corresponder en su posible condición de Delegado de personal. Asimismo, en ningún caso los créditos de horas de los Delegados sindicales podrán acumularse a las de Delegados de Personal o viceversa.

Artículo 50.- Uso de las nuevas tecnologías.

1. Con el objetivo de aunar el derecho de control de los medios patrimoniales y de producción por parte de la Administración y los derechos de información y comunicación de los trabajadores, se reconocen los siguientes derechos y deberes del personal del Consorcio en el acceso a Internet y el uso del correo electrónico:

- Siempre que técnicamente sea posible, se pondrá a disposición de cada trabajador una dirección personal de correo corporativo.

- Asimismo, en el caso de que se cuente con una Intranet corporativa, se establecerán tableros sindicales virtuales para facilitar la comunicación entre los representantes sindicales y los trabajadores.

- Los trabajadores, dentro del respeto a la buena fe contractual que rige las relaciones laborales, podrán hacer uso del correo electrónico para sus comunicaciones con sindicatos y Administraciones Públicas por cuestiones personales y profesionales, así como con terceros ante necesidades personales.

- La recepción y emisión de correos electrónicos no será considerada un hecho sancionatorio, salvo aquellos casos en que pueda suponer mala fe contractual o abuso de derecho.

- Los trabajadores podrán acceder a sitios Internet/Intranet gestionados por sus sindicatos y a otros sitios en los que se traten asuntos relacionados con el empleo, la salud y seguridad, la igualdad de oportunidades u otros asuntos relevantes para sus derechos en el trabajo.

- El Consorcio podrá vigilar los sitios Web visitados, llevándose a cabo sólo si existe un motivo razonable para pensar que se ha cometido un delito o una falta disciplinaria grave o muy grave.

En todo caso se respetarán los principios y pautas establecidas en el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El Consorcio establecerá los criterios de uso de las nuevas tecnologías, los límites máximos respecto al tamaño de los mensajes, franja horaria de uso de los medios electrónicos, número de remitentes, etc., necesarios para permitir el buen funcionamiento de las comunicaciones del Consorcio.

Artículo 51.- Cuota sindical.

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 11 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, a requerimiento de cualquier sindicato, y previa con-

formidad de los trabajadores afectados, el Consorcio descontará en la nómina mensual de éstos la cuota sindical que proceda y realizará la correspondiente transferencia en favor del sindicato, acompañada de la correspondiente relación nominal.

2. Para hacer efectivo dicho descuento deberá remitirse al Consorcio de la Zona Especial Canaria un escrito en el que conste expresamente la conformidad del trabajador sobre la orden de descuento, el sindicato al que procede hacer la transferencia y el número de la cuenta corriente a la que debe hacerse la misma, así como la cuantía de la cuota.

Artículo 52.- Solución de conflictos colectivos.

1. Las partes que suscriben el presente Convenio reconocen a la Comisión Mixta Paritaria 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 el previo sometimiento del mismo a la Comisión Mixta Paritaria. Igual norma regirá para los conflictos de interpretación y aplicación de los acuerdos o pactos que lo desarrollen.

DERECHO SUPLETORIO

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales o reglamentarias que resulten de aplicación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Corresponde al Consejo Rector realizar cuantas acciones sean necesarias ante los órganos competentes para que se modifique el artículo 39.4 de la Ley 19/1994, de 6 de julio, con la inclusión de un nuevo apartado o mención en el que se disponga que los recursos humanos del Consorcio de la Zona Especial Canaria, en la fecha de liquidación y extinción del Organismo, se integrarán en las plantillas de las Administraciones Públicas que lo integran.

TABLA SALARIAL

SALARIO BASE	12 PAGAS		PAGAS EXTRAS		TOTAL
CATEGORÍA	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	ANUAL
TÉCNICO SUPERIOR NIVEL 1	2.252,99	27.035,88	2.252,99	4.505,98	31.541,86
TÉCNICO SUPERIOR NIVEL 2	1.632,85	19.594,20	1.632,85	3.265,70	22.859,90
TÉCNICO GRADO MEDIO	1.597,28	19.167,36	1.597,28	3.194,56	22.361,92
TÉCNICO AUXILIAR INFORMÁTICO	1.593,77	19.125,24	1.593,77	3.187,54	22.312,78
SECRETARIAS DE DIRECCIÓN	1.542,66	18.511,92	1.542,66	3.085,32	21.597,24
OFICIALES ADMINISTRATIVOS	1.399,01	16.788,12	1.399,01	2.798,02	19.586,14
AUXILIAR ADMINISTRATIVO NIVEL 1	1.236,60	14.839,20	1.236,60	2.473,20	17.312,40
AUXILIAR ADMINISTRATIVO NIVEL 2	1.112,21	13.346,52	1.112,21	2.224,42	15.570,94
AUXILIAR DE APOYO	1.030,50	12.366,00	1.030,50	2.061,00	14.427,00

TRIENIOS	12 PAGAS		PAGAS EXTRAS		TOTAL
CATEGORÍA	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	ANUAL
TÉCNICO SUPERIOR NIVEL 1	42,35	508,20	42,35	84,70	592,90
TÉCNICO SUPERIOR NIVEL 2	42,35	508,20	42,35	84,70	592,90
TÉCNICO GRADO MEDIO	33,89	406,68	33,89	67,78	474,46
TÉCNICO AUXILIAR INFORMÁTICO	25,44	305,28	25,44	50,88	356,16
SECRETARIAS DE DIRECCIÓN	25,44	305,28	25,44	50,88	356,16
OFICIALES ADMINISTRATIVOS	25,44	305,28	25,44	50,88	356,16
AUXILIAR ADMINISTRATIVO NIVEL 1	17,00	204,00	17,00	34,00	238,00
AUXILIAR ADMINISTRATIVO NIVEL 2	17,00	204,00	17,00	34,00	238,00
AUXILIAR DE APOYO	12,76	153,12	12,76	25,52	178,64

RESIDENCIA	12 PAGAS		PAGAS EXTRAS		TOTAL
CATEGORÍA	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	ANUAL
TÉCNICO SUPERIOR NIVEL 1	161,14	1.933,68	0,00	0,00	1.933,68
TÉCNICO SUPERIOR NIVEL 2	161,14	1.933,68	0,00	0,00	1.933,68
TÉCNICO GRADO MEDIO	131,70	1.580,40	0,00	0,00	1.580,40
TÉCNICO AUXILIAR INFORMÁTICO	108,59	1.303,08	0,00	0,00	1.303,08
SECRETARIAS DE DIRECCIÓN	108,59	1.303,08	0,00	0,00	1.303,08
OFICIALES ADMINISTRATIVOS	108,59	1.303,08	0,00	0,00	1.303,08
AUXILIAR ADMINISTRATIVO NIVEL 1	89,50	1.074,00	0,00	0,00	1.074,00
AUXILIAR ADMINISTRATIVO NIVEL 2	89,50	1.074,00	0,00	0,00	1.074,00
AUXILIAR DE APOYO	79,04	948,48	0,00	0,00	948,48

CATEGORÍA	COMPLEMENTOS	Nº	MENSUAL	ANUAL	TOTAL
				12 PAGAS	
	Complementos de puesto de trabajo				
Secretaria Dirección	Especial Responsabilidad	1	85,00	1.020,00	1.020,00
	Coordinadora del GEZEC				
Oficiales Administrativos	Especial Responsabilidad	2	105,11	1.261,32	2.522,64
	Administrativos Dpto Admón.				
	Otros Complementos				
Auxiliares Administrativo	Polivalencia Administrativa	3	70,07	840,84	2.522,52
Auxiliar Apoyo	Polivalencia Conducción	2	125,00	1.500,00	3.000,00