

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL ORGANISMO AUTÓNOMO IASS

TITULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- **Ámbito Funcional y Personal.**

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales entre el Organismo Autónomo Instituto Insular de Atención Social y Socio-sanitaria, (en adelante IASS) y la totalidad del personal laboral que presta sus servicios en el citado Organismo

Queda excluido expresamente:

- El personal que se contrate en régimen laboral temporal para prestar servicios en aquellos Proyectos que desarrolle este Organismo o la Corporación Insular en el marco de Planes Especiales o Convenios de Colaboración con otros Organismos e Instituciones para realizar obras o servicios de interés general o social, al que le será de aplicación el Convenio Colectivo para el Personal contratado por el Excmo. Cabildo Insular de Tenerife, en el marco de planes especiales, programas o convenios de colaboración con otros organismos e instituciones para realizar obras o servicios de interés general o social.
- El personal laboral que, en virtud de lo previsto en la Ley 14/1990, de 26 de julio, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas de Canarias, se incorpore al I.A.S.S. a partir del presente convenio, como consecuencia de un proceso de transferencia interadministrativa; y ello hasta la aprobación del expediente de homologación e integración, en que se determinarán los términos, condiciones y efectos de aplicabilidad del presente Convenio Colectivo a este personal.
- El personal referido en los artículos 1.3 y 2.1.a) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como aquel cuya relación de servicios se derive de un contrato regulado por la normativa de contratación administrativa o al que se refiere el artículo 3.1.d) del R.D. Legislativo 2/2000, de 16 de junio, por el que se aprueba el T.R. de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.
- El personal delegado al Cabildo Insular de Tenerife en virtud de lo previsto en la Ley 14/1990, de 26 de julio, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas de Canarias y a su vez adscrito al IASS, habida cuenta que en la delegación interadministrativa de competencias la Administración delegante conserva la titularidad.

Artículo 2.- **Ámbito Temporal.**

El presente Convenio Colectivo extenderá su ámbito temporal de aplicación desde el 1º de octubre de 2007 y hasta el 31 de diciembre de 2.011. Su aplicación

y efectos quedarán condicionados a la previa aprobación por el Consejo Rector del Organismo Autónomo IASS y, posteriormente, por el Consejo de Gobierno Insular y el Pleno de la Corporación Insular, de conformidad con sus respectivos ámbitos competenciales, en virtud de las previsiones del Reglamento Orgánico del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife.

La fecha inicio de los efectos del presente Convenio Colectivo procederá con independencia de las fechas de las sesiones de los Órganos de la Corporación y de registro, depósito y publicación de este Convenio por la Autoridad laboral competente.

Artículo 3.- Formas y condiciones de la denuncia del Convenio.

1. Este Convenio Colectivo se entenderá automáticamente prorrogado por periodos anuales de no ser denunciado, total o parcialmente, por cualquiera de las partes durante los últimos tres meses de su vigencia, debiendo constituirse la Comisión Negociadora en fecha no posterior a un mes a partir de la denuncia.

La denuncia, que ha de mediar por escrito, debe ser notificada a la otra parte, estando legitimados, entre otros, para su denuncia la representación de los trabajadores: cualquiera de los órganos unitarios o de representación sindical del Organismo Autónomo.

2. Durante el tiempo que medie entre la fecha de la denuncia y la entrada en vigor del nuevo convenio, continuará vigente en su totalidad el Convenio objeto de revisión, tanto las cláusulas normativas como las obligacionales.

3.- No obstante lo anterior, tanto en los supuestos del apartado 1 como del 2, las cláusulas de carácter retributivo experimentarán una revisión acorde con lo previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año, salvo las referidas al complemento de productividad, que se regirá por lo previsto en el artículo 46 del presente convenio. Respecto al resto de cláusulas de contenido económico se estará al sistema de revisión específico que en su caso esté previsto.

Artículo 4.- Cláusula de compensación, absorción y vinculación a la totalidad.

El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de todas y cada una de sus normas, que deben ser siempre consideradas en su globalidad, atendiendo a las mejoras generales y no a las situaciones jurídicas concretas.

Si alguna de sus cláusulas resultasen alteradas por disposiciones legales o resoluciones judiciales, la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio revisará, dentro de los dos meses siguientes a la modificación, las concesiones recíprocas que las partes hubieran hecho, con la modificación de las normas afectadas si así se acordase precedente.

Si en el ejercicio de sus facultades la Autoridad Laboral no aprobase alguna de las cláusulas de este Convenio Colectivo, éstas quedarán sin efecto, debiendo reconsiderarse en su totalidad el presente Convenio.

Para la compensación y absorción, y además de lo previsto en el artículo 26.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece que las mejores condiciones económicas de que viniesen disfrutando los trabajadores, consideradas en su conjunto y cómputo anual, compensarán y absorberán cualesquiera aumentos y mejoras otorgadas por disposiciones legales o reglamentarias, resoluciones de autoridades administrativas, o de cualquier otra fuente u origen.

Artículo 5.- La Comisión Paritaria

1. Esta Comisión se crea para atender cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación, conciliación, vigilancia del presente Convenio Colectivo y las modificaciones legislativas que se produzcan durante su vigencia, y de aquellas otras funciones que expresamente se le asignen en este Convenio.

Asimismo se constituye como un órgano de solución extrajudicial de conflictos colectivos, atribuyéndosele la intervención previa obligatoria a la vía jurisdiccional para la solución de todo tipo de discrepancias sobre el presente Convenio Colectivo en los términos previstos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Estará constituida por seis miembros por cada parte.

Formará parte de los miembros de la Comisión Paritaria, con respecto a la parte de la Patronal, un representante del Servicio Administrativo de Relaciones Laborales y Retribuciones del Cabildo Insular de Tenerife

Los representantes de la parte social en la Comisión Paritaria serán designados por los miembros del Comité de Empresa Único, agrupados por representaciones sindicales, preferentemente entre aquellos que fueran miembros de la Comisión Negociadora, en proporción a su representatividad efectiva en el conjunto del ámbito afectado por el presente Convenio.

3. La Comisión Paritaria se renovará en el plazo máximo de dos meses a partir de la firma del presente Convenio Colectivo, para ello ambas partes comunicarán previamente los componentes de dicha Comisión. Asimismo la Comisión Paritaria se renovará después del proceso electoral a Comité de Empresa Único de conformidad con la representación total en el Organismo Autónomo IASS, sin perjuicio de las modificaciones que procedan por parte de la representación del Organismo. Hasta la renovación de la Comisión Paritaria, continuará en plenas funciones la anterior.

4. Las reuniones se celebrarán a petición expresa de cualquiera de las partes, debiendo convocarse con al menos setenta y dos horas de antelación, por escrito, con acuse de recibo y con una somera especificación del asunto a tratar y del señalamiento del artículo del Convenio Colectivo o norma afectada, lugar, fecha y hora. Si la convocatoria reúne los requisitos señalados, ninguna de las

partes podrá negarse a la reunión, aunque podrá solicitar un único aplazamiento a fin de hacer efectiva la reunión en el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de la convocatoria. En todo caso, se entenderá cumplido el trámite del intento de conciliación previo, si seguido el procedimiento y cumplidos los requisitos aquí señalados, la Comisión Paritaria finalmente no se reuniera por la negativa de la parte convocada.

Están legitimados para convocar la presente Comisión, además de la empresa, el Comité de Empresa Único, o, en el caso de aún no estar constituido éste, el Comité Intercentros, Comités de Empresa, Delegados de Personal y Secciones Sindicales.

5. A las reuniones de la Comisión Paritaria podrá asistir un asesor designado libremente por cada una de las representaciones sindicales presentes en la Comisión Paritaria, con voz pero sin voto. Asimismo, la representación del Organismo Autónomo podrá asistir con idéntico número de asesores a los de las representaciones sindicales.

6. Los acuerdos que se adopten en materia de su competencia quedarán reflejados en documento donde se recojan las conclusiones de cada sesión, que firmarán las partes en el mismo acto.

7. Para lo no previsto será de aplicación lo establecido Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común relativo a los órganos colegiados.

Artículo 6.- Asistencia al Consejo Rector del Organismo Autónomo.

Se reconoce el derecho de asistencia a las sesiones del Consejo Rector, con voz y sin voto, de un representante de cada sección sindical con representación efectiva en el Organismo y con el límite máximo de 5 representantes, designados por y entre los miembros del Comité de Empresa Único, para aquellos puntos del orden del día y expedientes que sean presentados para conocimiento, debate y acuerdo en materia de personal, recursos humanos, organización y relaciones laborales ante el órgano de gobierno del Instituto.

TITULO II: REGIMEN ORGANIZATIVO

Artículo 7.- Organización del Trabajo.

1. De conformidad con las disposiciones vigentes, la organización del trabajo es facultad propia del IASS, que la ejercerá a través de sus órganos competentes en cada caso, con informe previo del Comité de Empresa Único, todo ello sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidos a los trabajadores y a sus representantes legales.

2. En cumplimiento del deber básico establecido legalmente, el trabajador debe cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, así como las órdenes e instrucciones adoptadas por el Instituto en el ejercicio regular de sus facultades de Dirección.

3. Sin perjuicio de las facultades empresariales de organización del trabajo, y del cumplimiento de las órdenes referidas en el apartado anterior, el trabajador podrá posteriormente solicitar por escrito el contenido de la orden ejecutada y tendrá derecho a su notificación de forma expresa.

Artículo 8.- Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

1. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, las que afecten a las siguientes materias: jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, sistema de trabajo y rendimiento y funciones, si exceden de los límites que para la movilidad funcional se establecen en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en este Convenio.

2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de conformidad con la legislación, podrán ser de carácter individual o colectivo.

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

4. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá, conforme a lo previsto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ir precedida de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no inferior a quince días.

5. Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

6. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del Comité de Empresa Único.

7. En cualquier caso, la ejecución por el IASS de reestructuraciones de plantilla requerirá la negociación por un plazo no inferior a 15 días con el Comité de Empresa Único.

8. Tras la finalización del periodo de consultas, el I.A.S.S. notificará a los trabajadores y al Comité de Empresa Único su decisión sobre la modificación.

9. Contra las decisiones a que se refiere este apartado se podrá reclamar en Conflicto Colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9.-: Ropa y calzado de trabajo.

El Organismo Autónomo IASS tiene obligación de facilitar al personal que lo requiera por la actividad que desempeñe en su puesto de trabajo, además de los Equipos de Protección Individual necesarios para proteger la salud y la integridad del trabajador conforme a la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, la

vestimenta, uniformes y el calzado adecuados para el desempeño de sus funciones.

El personal al servicio del Organismo Autónomo a quien se le suministre vestimenta y calzado de trabajo, estará obligado a su uso exclusivamente durante el desempeño de las funciones de su puesto de trabajo, y a su cuidado hasta que finalice la relación de servicios con el Organismo.

A la terminación de la relación laboral con el IASS, los trabajadores están obligados a devolver los uniformes y ropa de trabajo que les hayan sido entregadas; procediéndose, en caso contrario, a la correspondiente deducción, en cualquier liquidación de haberes a que tuviera derecho, y ello por el coste que proceda según informe del correspondiente Servicio, y todo ello al margen de la sanción disciplinaria que, en su caso, proceda conforme a lo previsto en el Título XI del presente Convenio Colectivo.

En caso de deterioro, con ocasión de su uso en el estricto cumplimiento de sus tareas, se procederá por el IASS a la reposición de las prendas, teniendo derecho a que se le facilite, cada seis meses, dos ropas de trabajo y calzado, así como ropa de baño para aquellos trabajadores que practiquen con los usuarios actividades de ocio y tiempo libre y cuando así lo requiera la actividad de que se trate.

Asimismo, en caso de incumplimiento de la obligación de uso y cuidado de la ropa y calzado de trabajo, por causa imputable al trabajador, se procederá conforme lo dispuesto en el apartado anterior, sin perjuicio de la sanción disciplinaria que, en su caso, proceda conforme a lo previsto en el Capítulo respectivo del presente Convenio Colectivo.

La determinación de los puestos de trabajo sujetos al uso de vestimenta y calzado se recogerá en la Relación de Puestos de Trabajo del IASS, previa negociación con el Comité de Empresa Único, con la voluntad expresa de alcanzar un acuerdo.

Las prendas a suministrar, su periodicidad de entrega y sus principales características, requerirá igualmente previa negociación con el Comité de Empresa Único y posterior acuerdo adoptado por el órgano competente en materia de personal. A tal efecto, la representación social, participará en la fase previa de elaboración de pliego de condiciones, a fin de garantizar lo acordado en la negociación, así como en la fase de adjudicación.

TITULO III: SELECCIÓN, CONTRATACIÓN LABORAL Y PROVISIÓN DE VACANTES.

Artículo 10.- Clasificación profesional y funciones.

1. El personal se clasificará en los siguientes grupos profesionales, según el nivel de titulación exigido:

Grupo A (1): Titulación Universitaria Superior, o en su caso, equivalente.

Grupo B (2): Titulación Universitaria de Grado Medio, o en su caso, equivalente.

Grupo C (3): Bachillerato, Ciclo Formativo Superior, o equivalente.

Grupo D (4): Graduado Escolar, Graduado en Educación Secundaria, Ciclo Formativo de Grado medio, o equivalente.

Grupo E (5): Certificado de Escolaridad o equivalente.

2. Para las categorías profesionales encuadradas en los distintos grupos profesionales, conforme al Anexo I, se exigirán en su caso, las titulaciones específicas y/o requisitos que, acordes con el nivel de titulación y funciones, se especifiquen en cada momento en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) del IASS, previa negociación con la representación sindical en el ámbito del Organismo.

3. Las funciones de cada puesto de trabajo se establecerán, previa negociación con el Comité de Empresa Único, en la RPT del IASS, de conformidad con la clasificación profesional y grupo de procedencia.

4. Los distintos puestos de trabajo incluidos en la RPT en vigor en cada momento, implicarán el ejercicio por su ocupante de las funciones genéricas adaptadas al desempeño del concreto puesto de trabajo; además, determinados puestos señalados en la RPT podrán llevar el ejercicio de funciones diferenciadas y/o complementarias que implicarán un complemento retributivo por el desempeño de puesto de responsabilidad, en las condiciones y con los requisitos que se consignent en la RPT, vigente en cada momento.

Artículo 11.- Contratación de personal.

1. Es personal fijo el contratado con tal carácter por el I.A.S.S., de conformidad con la normativa laboral vigente y tras el correspondiente procedimiento de selección, y una vez superado el período de prueba previsto en el presente Convenio Colectivo. Es personal temporal el vinculado al Organismo en virtud de contrato de trabajo de duración determinada, por las causas y plazos previstos en legislación laboral, previa superación del proceso de selección correspondiente.

2. Los contratos de trabajo de carácter temporal se ajustarán a las modalidades previstas en la legislación laboral vigente. Los trabajadores contratados serán previamente seleccionados mediante convocatoria pública, en la que se garantizarán los principios de igualdad, mérito y capacidad. Las convocatorias estarán sujetas en todo caso a las Bases Generales para la provisión de las necesidades de carácter temporal que sean aprobadas por el órgano competente del IASS, previa negociación con el Comité de Empresa Único. En los casos en que así fuera necesario se podrán crear listas de reserva, cuyo régimen de funcionamiento, vigencia y demás extremos serán los del acuerdo vigente con los representantes de los trabajadores.

3.- Con carácter excepcional, y ante la inexistencia de lista de reserva o imposibilidad de realizar el proceso selectivo en el plazo requerido, y únicamente por motivos de urgente necesidad, se podrá seleccionar personal, mediante convocatoria abierta urgente permanente o específica. En estos supuestos, se citarán a los candidatos disponibles de las solicitudes presentadas que para cada categoría profesional hayan sido registradas en el IASS, y aquellas que se presenten durante el plazo abierto a tal efecto para cada proceso, por un período mínimo de 48 horas, mediante anuncio publicado en los tablones de Anuncios del Organismo. Asimismo siempre que fuere posible, se realizará una oferta genérica a los Servicios de Empleo Público, e integrarán los candidatos remitidos para la citada categoría en estos procesos. En todo caso, los requisitos y las pruebas serán idénticos para los aspirantes de cada proceso con independencia del sistema de procedencia.

Tanto el anuncio, como la Oferta Genérica a los Servicios Públicos de Empleo serán notificados al Comité de Empresa Único, y Secciones Sindicales, con una antelación mínima de 48 horas al inicio del proceso.

En todo caso, se garantizarán los principios de selección para el acceso al empleo público con la presencia y participación efectiva de un miembro del Comité de Empresa Único en el órgano de selección, que será convocado con un mínimo de 48 horas a la celebración de las pruebas. El órgano de selección designado al efecto, estará integrado necesariamente por un mínimo de 3 miembros pertenecientes al grupo de titulación o, en su caso, especialización igual o superior a la exigida para el grupo de trabajo objeto de selección. El personal seleccionado por estos sistemas, podrán ser contratados para necesidades de carácter temporal que no excedan de seis meses, excluyendo expresamente el contrato de interinidad por vacante o por jubilación anticipada.

En relación con las pruebas a efectuar, se llevará a cabo, como mínimo, una entrevista de carácter estructural o prueba práctica o de oficios relacionada con el puesto de trabajo a desempeñar.

4. La exclusión de los seleccionados de las listas de contratación procederá únicamente de realizarse dos informes/evaluación de carácter negativo. A tal efecto, se llevará a cabo advertimiento verbal por el Jefe inmediato y comunicación del citado advertimiento a la Dirección del Centro que lo trasladará al Comité de Empresa para su conocimiento. Si continúa la situación, informe del Jefe inmediato al Director del Centro que advertirá al trabajador y lo comunicará al Comité de Empresa. De persistir la situación, se comunicará al trabajador y al Comité de Empresa, emitiéndose el primer informe negativo. Transcurridos al menos 30 días de trabajo efectivo desde el primer informe negativo y persistiendo la situación negativa del desempeño, la Dirección del Centro emitirá un segundo informe negativo dando traslado a la Comisión Paritaria que será la que podrá acordar la exclusión del aspirante. Ante la falta de acuerdo de la Comisión, no procederá la exclusión del aspirante.

5.- El IASS podrá establecer, previa negociación con el Comité de Empresa Único, un sistema de evaluación del desempeño, similar al que se implante en la Corporación Insular, en consonancia con la regulación que se dicte para los Empleados Públicos.

Artículo 12.- Régimen de provisión de vacantes y selección de personal.

Las plazas y/o puestos vacantes de personal laboral cuya cobertura sea necesaria, de acuerdo con la planificación de recursos humanos del IASS y que estén incorporadas en la Oferta de Empleo Público (OEP) correspondiente, previa negociación con el Comité de Empresa Único, sin perjuicio de su cobertura temporal por necesidades urgentes, se proveerán por los siguientes procedimientos y con arreglo al orden de prelación que se señala, sin perjuicio de lo reglado en los artículos de <Movilidad Funcional por motivos de salud laboral> y <Movilidad por violencia de género>:

1. Concurso de traslado.
2. Reingreso de excedentes, según lo establecido en el artículo 32 del presente Convenio Colectivo.
3. Promoción interna, para aquellas plazas reservadas para este turno en la OEP, tras negociación con el Comité de Empresa Único.
4. Convocatoria Pública de Acceso Libre.

Artículo 13.- Concurso de traslado.

Los procedimientos de concurso de traslado para la provisión de puestos vacantes, a los que podrán concurrir los trabajadores fijos al servicio del Organismo que pertenezcan al mismo grupo y a igual categoría profesional, según Anexo I, que las vacantes objeto de concurso, en los términos de asimilación y con los requisitos de titulación que se determinen en la convocatoria, se regirán por la convocatoria respectiva, que se ajustará en todo caso a las Bases Genéricas que regularán los concursos de traslado y que se aprueben por el órgano competente del IASS, previa negociación con el Comité de Empresa Único, y ello sin perjuicio de la remisión de las Bases Específicas a dicho órgano unitario, con carácter previo a su aprobación. En todo caso, la experiencia previa en el puesto de trabajo no podrá ser nunca un requisito para el acceso a una convocatoria de concurso de traslados sino un mérito a valorar, y todo ello sin perjuicio de la acreditación de la formación necesaria o de los conocimientos requeridos, en aquellos concursos específicos que pudieran ser convocados.

La Relación de Puestos de Trabajo determinará el sistema de provisión de cada puesto de trabajo. Con carácter general, los puestos de trabajo de personal laboral se proveerán mediante el procedimiento de concurso, y el de concurso específico, para los puestos diferenciados, que serán los sistemas normales de provisión.

A fin de asegurar una adecuada planificación de la cobertura definitiva de los puestos se realizará de acuerdo con un Plan específico negociado al efecto con el Comité de Empresa Único y los representantes del IASS.

Las convocatorias de los procedimientos de concurso a que se refiere el apartado anterior incluirán en todo caso, los puestos de trabajo vacantes, los

ocupados por personal laboral interino y los que no se encuentren cubiertos con carácter definitivo.

Los traslados como consecuencia de la resolución de los concursos no darán lugar a indemnización alguna, tienen carácter voluntario y no son renunciables una vez adjudicado el puesto, debiendo permanecer dos años como mínimo en el nuevo destino antes de volver a concursar.

La convocatoria contendrá la identificación precisa de la plaza y el puesto con el código identificativo y la ubicación concreta en cada Unidad, en su caso, Servicio, Centro de Trabajo, Residencia, Planta u Hogar.

Las solicitudes se dirigirán al órgano convocante y contendrán, caso de ser varios los puestos solicitados, el orden de preferencia de éstos. En caso de concurrir varios interesados en trasladarse a un mismo puesto, será asignado al trabajador que obtenga mayor puntuación de acuerdo con el procedimiento establecido en las bases que para la adjudicación de los puestos sean fijados en la respectiva convocatoria.

Las Bases Genéricas y Específicas preverán la creación de una Comisión de Valoración encargada de valorar las pruebas y/o méritos que procedan. Dicha Comisión quedará constituida por siete miembros; cuatro de ellos serán designados por el IASS, uno de los cuales ostentará la presidencia, y tres se designarán a propuesta del Comité de Empresa Único.

Artículo 14.- Cobertura definitiva de plazas vacantes.

1. Las plazas vacantes se cubrirán por el sistema de acceso libre mediante convocatoria pública mediante el sistema de concurso, oposición o concurso-oposición, siendo el sistema selectivo preferente el concurso-oposición, y ello de conformidad con lo previsto en las Bases Genéricas, pudiendo reservarse en cada OEP plazas para los turnos de promoción interna y acceso libre. En el caso de la promoción interna, los procesos selectivos se realizarán mediante concurso o concurso-oposición.

La adscripción a puestos del personal de nuevo ingreso por los turnos de promoción interna y acceso libre será con carácter definitivo, por orden de puntuación y excluidos los puestos que se deban proveer por concurso específico, conforme a la RPT. En todo caso, con carácter previo se deberán haber resuelto los procedimientos de concursos de traslado del personal laboral fijo, que deben preceder a las convocatorias de coberturas de vacantes mediante promoción interna o acceso libre. En caso contrario, el personal que acceda a puestos por los sistemas aquí regulados será adscrito con carácter provisional hasta tanto se resuelvan los concursos para el personal fijo.

2. La cobertura definitiva de plazas por los turnos de promoción interna y acceso libre se realizará con sometimiento a la legislación vigente y se regirá por el procedimiento que se señala en las Bases Genéricas y en las correspondientes Bases de las respectivas convocatorias. Las correspondientes convocatorias y sus bases se publicarán en el Boletín Oficial de la Provincia y en el tablón de anuncios del Organismo Autónomo.

Podrá ser admitido a las pruebas selectivas convocadas por este Organismo Autónomo quien cumpla los requisitos establecidos en la RPT y en la normativa correspondiente debiendo, por lo tanto, tener cumplidos los dieciséis años de edad y menos de la edad de jubilación prevista en el presente Convenio.

Teniendo en cuenta, que para el personal laboral es necesario tener el periodo mínimo de cotización prevista legalmente para proceder a la jubilación del mismo, y que este requisito debe implicar una homologación con la edad máxima de jubilación del personal funcionario, ya que éstos últimos podrán prolongar su estancia en la Administración Pública hasta como máximo los 70 años, con independencia de que hayan cumplido un periodo mínimo de cotización, y en el caso del personal laboral se podría dar el supuesto de que un empleado sin la carencia referida, debe permanecer en ésta hasta los 79 años de edad. Con el fin de homologar las dos situaciones y dar cumplimiento a la normativa y jurisprudencia en el ámbito laboral, y en concreto, a la Disposición Adicional 10ª de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y 161.1 b) de la Ley General de la Seguridad Social, el aspirante a pruebas selectivas que podrá presentarse con cualquier edad, a tenor de lo dispuesto en el párrafo anterior, debe acreditar el período de carencia previsto legalmente para que proceda su jubilación como máximo a los 70 años.

En las convocatorias se designará el Tribunal de selección, que quedará constituido como mínimo por cinco miembros. Este Tribunal estará integrado por personal al servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas, capacitado para enjuiciar los conocimientos y aptitudes exigidos y que, en todo caso, habrá de poseer titulación académica o, en su caso, especialización iguales o superiores a las exigidas para el acceso a las plazas convocadas, siendo uno de los miembros designado a propuesta vinculante del Comité de Empresa Único entre los representantes de los trabajadores que cumplan los requisitos necesarios para ello conforme a la convocatoria. Únicamente cuando no existan representantes legales de los trabajadores que cumplan tales requisitos, podrá designarse un trabajador que no ostente la condición de representante unitario de los trabajadores. Asimismo, un empleado público de la plantilla del IASS perteneciente a un grupo de igual o superior titulación al exigido para el acceso a las plazas convocadas será designado como secretario, actuando con voz pero sin voto. Si fuese necesario, dada la naturaleza de las pruebas, podrán nombrarse asesores técnicos especialistas, quienes se limitarán al ejercicio de sus especialidades técnicas, actuando con voz pero sin voto.

a) Promoción interna. Los procedimientos de promoción interna podrán llevarse a cabo en convocatorias conjuntas o independientes de las de ingreso. Podrá acceder por este turno el personal laboral fijo al servicio directo del IASS, que reúna la titulación y requisitos exigidos en la convocatoria, debiendo, en todo caso, ostentar una categoría profesional integrada en el mismo o inferior grupo profesional al que pertenece la plaza objeto de la convocatoria y tener una antigüedad de al menos dos años en la categoría a la que pertenezcan con carácter de fijeza.

b) Acceso libre. Las plazas no cubiertas por el turno de promoción interna acrecerán al de acceso libre, estableciéndose con respecto al mismo las reservas de minusvalías que correspondan legalmente.

3. No obstante, lo previsto en el punto 2 anterior de este artículo podrá modificarse de conformidad con la normativa vigente de acceso del personal laboral a las Corporaciones Locales y sus Organismos Autónomos y Bases Genéricas de selección aprobadas en cada momento, previa negociación con el Comité de Empresa Único.

Artículo 15.- Movilidad funcional

1. La movilidad funcional en el seno del Instituto no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional, todo ello de conformidad con los requisitos exigidos en la Relación de Puestos de Trabajo y sin perjuicio de la regulación que se establezca en los procedimientos de la encomienda de trabajos de superior categoría, promoción interna y concurso de traslados.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención.

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

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

Artículo 16.- Encomienda de Trabajos de Inferior/Superior Categoría.

1. En el supuesto de encomienda de trabajos de inferior categoría a un trabajador, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles del servicio, manteniéndose al trabajador su retribución de origen y no pudiendo exceder del plazo máximo de treinta días laborables en un año.

2. Dentro de los supuestos de encomienda de trabajos de superior categoría, se encuentran:

A) Por razones de urgencia, prolongándose ésta hasta la desaparición de las razones que la justifiquen con el límite máximo temporal de seis meses en un año y ocho meses en dos años, percibiendo el trabajador el salario de la categoría que efectivamente desempeñe durante el tiempo real de su realización, mediante el abono mensual de la diferencia salarial correspondiente calculada en cómputo anual.

B) Para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo prolongándose el desempeño de la superior categoría, si fuera necesario más allá de los seis meses, hasta que tenga lugar cualquiera de las siguientes causas: la reincorporación del trabajador titular del puesto, el vencimiento del

plazo legal o convencionalmente previsto para la reincorporación o la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.

C) Para la cobertura de un puesto vacante, ante la necesidad de su desempeño, en tanto se procede a su cobertura definitiva por los procedimientos previstos legalmente, atender tal necesidad con personal fijo mediante la encomienda de trabajos de superior categoría, pudiendo superarse el periodo máximo de seis meses, prolongándose la encomienda hasta la cobertura definitiva del puesto, conforme a lo previsto en el Título IV del presente Convenio Colectivo (Selección y Provisión) y marco legal vigente en materia de acceso a puestos de trabajo en las Administraciones Públicas; a tal efecto dicho puesto habrá de ser incluido en la siguiente Oferta de Empleo Público.

3.- En todos los casos, tanto para los supuestos previstos en el apartado A (por razones de urgencia); B (trabajadores con reserva de puesto; como C (para cobertura de un puesto vacante), se acudirá para el desempeño de superior categoría en primer lugar al personal fijo que haya superado la fase de oposición en los procesos selectivos reservados al turno de promoción interna, por el orden de lista y de acuerdo con la disponibilidad de sus integrantes.

En su defecto, a las listas de reserva ya existentes resultantes de procesos de superior categoría, y, de no existir, se llevarán a cabo procedimientos para la encomienda de trabajos de superior categoría, entre el personal laboral fijo, conforme a las reglas genéricas y específicas previstas al efecto; constituyéndose, en su caso Listas de Reserva y atendándose a lo previsto en este artículo a los siguientes méritos: a) trabajo desarrollado (experiencia); y b) méritos específicos (cursos y, en su caso, una prueba aptitudinal de carácter preferentemente práctico). Para estos procedimientos se constituirá una Comisión de Valoración que quedará integrada por siete miembros, siendo cuatro de ellos designados por el Organismo Autónomo, uno de los cuales ostentará la presidencia, y los tres restantes se designarán a propuesta del Comité de Empresa Único.

En el supuesto de no existir trabajadores fijos que hubieran superado la fase de oposición ni tampoco Lista de Reserva al efecto, la superior categoría, únicamente podrá formalizarse --con carácter excepcional y urgente por el periodo de tiempo mínimo imprescindible y, en todo caso, por el máximo de seis meses aún cuando se trate de los supuestos previstos en las letras 2 B y C--, con un trabajador, preferentemente fijo, que se estime idóneo y que cumpla los requisitos exigidos, en tanto se celebra el procedimiento previsto.

4. De la encomienda de trabajos de inferior/superior categoría, en cualquiera de los términos antes citados, se dará cuenta al Comité de Empresa Único. Asimismo, los trabajadores podrán negarse a la realización de dichos trabajos en el supuesto de no comunicársele por escrito por el órgano competente del IASS en materia de personal.

5. En ningún caso procederá reclasificación profesional del trabajador por desempeñar trabajos de categoría superior, salvo que se acceda a la categoría profesional por los procedimientos previsto en el Título IV (Selección y Provisión) del presente Convenio Colectivo, habida cuenta que habrán de respetarse y garantizarse los principios igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

8. En todo caso, será requisito estar en posesión de titulación adecuada y el trabajador al que se le encomiende el desempeño de la superior categoría quedará sometido a un periodo de prueba de igual duración que el previsto en el artículo 19. de este Convenio Colectivo.

Artículo 17.- Movilidad por violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género que, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo donde venía prestando sus servicios, podrá solicitar el traslado a un puesto de trabajo en cualquier otro de sus centros de trabajo, en la misma o en otra localidad. En la solicitud indicará la localidad a la que solicita su traslado, debiendo ir acompañada de copia de la orden de protección o, excepcionalmente hasta tanto se dicte la orden de protección, de informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.

Si concurrieran las circunstancias previstas legalmente, el órgano competente adjudicará un puesto de trabajo, de igual o similar categoría y del mismo grupo profesional, de conformidad con el Anexo I que se encuentre vacante y que sea de necesaria provisión, siempre que la trabajadora cumpla con los requisitos exigidos por la Relación de Puestos de Trabajo.

La adscripción tendrá carácter definitivo cuando la trabajadora ocupara con tal carácter su puesto de origen y así lo solicite. Estos traslados, cuando impliquen cambio de residencia de la trabajadora, tendrán la consideración de forzosos.

El cese en el puesto de origen y la toma de posesión en el nuevo puesto de trabajo deberá producirse en el plazo de tres días hábiles, si no implica cambio de residencia de la trabajadora, o de un mes se comporta cambio de residencia.

La adscripción al puesto será definitiva si ocupara con tal carácter el puesto de origen, debiendo en este caso permanecer un mínimo de dos años en su nuevo puesto, excepto en los supuestos de supresión del puesto o que la trabajadora se vea obligada a abandonar el mismo por ser víctima de nuevo de violencia de género.

Artículo 18.- Movilidad en el ámbito del Cabildo Insular de Tenerife.

De conformidad con lo dispuesto en el art.20 del Convenio Colectivo del Personal Laboral al Servicio Directo de la Corporación sobre la movilidad en el ámbito del Cabildo Insular de Tenerife, el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, podrá solicitar comisión de servicios a otro puesto de la plantilla de personal laboral de la Corporación o de otro Organismo Autónomo, dentro del mismo grupo y nivel de titulación, previos informes favorables de los órganos competentes de los puestos de origen y destino, percibiendo el trabajador las retribuciones del referido puesto de destino, por un periodo máximo de dieciocho meses (18), con derecho a reserva del puesto de trabajo de origen y

aplicándosele el convenio colectivo del nuevo puesto, mientras desempeñe al mismo, computándose el tiempo de servicios en ambas Administraciones a efectos de antigüedad. De dichos traslados se informará con carácter previo al tiempo de efectuarse el mismo al Comité de Empresa Único del IASS y al órgano unitario competente del Cabildo Insular.

Artículo 19.- Período de prueba.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia natural, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores, así como cualquier otra causa de suspensión del contrato de trabajo, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo. Asimismo, interrumpirá el cómputo las licencias superiores a siete días. La no superación del período de prueba será comunicada por escrito al trabajador y al Comité de Empresa.

El personal que se contrate temporalmente quedará sometido a un período de prueba no superior a seis meses para los grupos profesionales A (1) y B (2), y no superior a dos meses para el resto de grupos: salvo que lo haya superado.

El personal que acceda definitivamente a una plaza por los turnos de promoción interna y acceso libre quedará asimismo sometido a un período de prueba, salvo que lo haya superado como personal laboral temporal con las mismas funciones, con una duración de seis meses, cuando se trate de plazas de los grupos A (1) y B (2), y de dos meses cuando se trate de plazas del resto de grupos. Al término de dicho período, el trabajador habrá de obtener una valoración de apto o no apto antes de la finalización de los períodos anteriormente expuestos, de conformidad con el procedimiento que se establezca en las convocatorias. En todo caso, de no realizar tal declaración dentro del período a prueba, se entenderá que el trabajador ha sido valorado como apto.

Artículo 20.- Relación de Puestos de Trabajo.

La Relación de Puestos de Trabajo es el instrumento técnico a través del cual se lleva a cabo la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los Servicios y/o Unidades y en la que se establecen los requisitos de desempeño de cada puesto, que tendrá un código identificativo único y habrá de regular el puesto, si el mismo se encuentra ocupado con carácter definitivo, la categoría, funciones esenciales, jornada, localización geográfica, requisitos para su ocupación y sistema de provisión y los puestos que ostentan complementos retributivos singulares. Asimismo la RPT deberá identificar en cada centro u Hospital, la asignación concreta de todos los puestos a cada planta, unidad y/o servicio, a fin de ofertarlos en el concurso de traslados, y de entre éstos, los que quedan reservados para concurso específico, que únicamente podrán ser puestos singulares y/o diferenciados.

Artículo 21.- Incompatibilidades.

A los efectos previstos en el artículo 16º la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y teniendo en cuenta las asimilaciones retributivas para el personal laboral que se han efectuado respecto del personal funcionario de los mismos

grupos (incluido el complemento específico de éstos), no podrá autorizarse o reconocerse compatibilidad alguna al personal que desempeñe puestos que comporten la percepción del complemento específico y conceptos equiparables al mismo, cuya cuantía supere el 30 por 100 de su retribución básica, excluidos los conceptos que tengan su origen en la antigüedad. En todo caso, se estará a lo dispuesto a estos efectos para los funcionarios adscritos a este Organismo Autónomo de igual o similar nivel retributivo a las normas aplicables en cada momento a éstos.

En todo caso será compatible y exenta de solicitud, cualquier actividad y/o servicio que realicen los afiliados a título gratuito para las Organizaciones Sindicales dentro del crédito horario sindical o fuera de su jornada laboral.

TITULO IV : ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO.

Artículo 22.- Jornada laboral y horario de trabajo.

1. La jornada, turnos y horarios de los distintos puestos de trabajo se determinarán atendiendo a criterios objetivos de una adecuada prestación del servicio público y se definirán en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT), previa negociación con voluntad expresa de alcanzar acuerdo con el Comité de Empresa Único.

2.- La jornada de trabajo será, con carácter general de treinta y siete horas y treinta minutos (37h. y 30 m.) semanales, independientemente del centro o Unidad en que tengan su localización, salvo durante los meses de julio, agosto y septiembre, que será de treinta horas (30 h.) semanales, quedando establecido en dicho período el horario general entre las 8,00 h. y las 14,00 h., no sufriendo variación a efectos de flexibilidad. Podrá aplicarse esta misma reducción horaria en el período de navidad, siempre que discrecionalmente se establezca por el órgano competente en materia de personal.

No obstante lo anterior, en aquellas actividades en que, para garantizar la debida prestación del servicio público, no sea posible la reducción de jornada de verano, dicha reducción se hará efectiva, en su caso y de acuerdo con la concreta regulación de la jornada de sus puestos, en los siguientes tres meses.

3.- El personal que, por prestar servicios en distintos turnos de trabajo, que perciba el complemento de rotación en cualquiera de sus niveles, o de forma estable el complemento variable de guardias, tendrá una jornada semanal en cómputo anual de treinta y cinco horas durante todo el año, sin que le sea aplicable la reducción horaria ni en verano ni en navidad, ya incluida en el cómputo y compensada económicamente, si bien tendrán derecho en las mismas condiciones que el resto del personal, a otras mejoras de jornada que se puedan dispensar.

4.- Con el límite máximo de la jornada señalada en los puntos 2) y 3) anteriores, podrá negociarse, con voluntad de llegar a acuerdo en los términos de

la DA 2ª, entre los representantes legales unitarios de los trabajadores y el IASS, la distribución irregular de dicha jornada en períodos superiores a una semana y como máximo en un cómputo equivalente al ciclo de turnos establecido en la unidad y/o centro, que no podrá superar el anual.

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

6. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada normal de trabajo, ni a efectos del cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas legalmente, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación en la forma establecida en este convenio.

7. Podrá establecerse para el personal no sometido a turnos ni con horarios especiales un horario flexible atendiendo a la regulación que se lleve a cabo previa negociación con voluntad expresa de alcanzar acuerdo, con el Comité de Empresa Único.

En todo caso para establecer la flexibilidad de horario se tendrán en cuenta las características de las funciones, tareas asignadas al puesto de trabajo, condiciones y circunstancias en que deban desarrollarse dichas funciones y, en su caso, a la organización del trabajo del grupo o unidad de trabajo.

La regulación de la flexibilidad horaria y del acuerdo que se adopte, tras la negociación, que se realizará en el plazo de seis meses a partir de la firma del presente Convenio con el Comité de Empresa Único, habrá de dar tratamiento a los siguientes aspectos, sin perjuicio de la necesaria adaptación del sistema de control de presencia actual para su entrada en vigor.

- garantizar el porcentaje de efectivos que se precisan para la prestación del servicio público;

- establecer un horario general de obligado cumplimiento, en el que como mínimo se establezca como presencia obligada el horario comprendido entre las 8:45 y las 14:00 horas, así como el horario flexible en aquellos puestos susceptibles del mismo, con especial referencia a entrada flexible, presencia obligada y salida flexible.

8.- Excepcionalmente, de acuerdo a las necesidades urgentes de los distintos Servicios, que deberán estar motivadas y justificadas, y respetando los límites de jornada en los términos señalados anteriormente, se podrán modificar temporalmente los horarios por un tiempo determinado que no podrá superar el plazo de un mes, previa comunicación al Comité de Empresa Único.

9.- Siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea igual o superior a seis horas, se podrá disfrutar de un período de descanso durante la misma de duración no superior a treinta minutos; esta interrupción, considerada como tiempo de trabajo efectivo, no podrá afectar a la buena marcha de los

servicios y deberá disfrutarse de conformidad con los criterios organizativos del Servicio o unidad de trabajo a la que esté adscrito el trabajador.

Artículo 23.- Control de cumplimiento horario.

1. Todo el personal tendrá obligación de registrar su entrada y salida del centro de trabajo, así como cualquier ausencia durante la jornada de trabajo, de conformidad con el sistema de control de presencia que esté establecido al efecto. Cuando exista algún centro o dependencia en que por el número de trabajadores o razones técnicas no proceda implantar control informatizado o mecánico, el control de presencia y ausencia se llevará a efecto mediante partes de firma, siendo responsabilidad de los Jefes de Servicio y responsables de las unidades exigir el cumplimiento de la jornada y horarios del personal a su cargo.

2. Las ausencias y faltas de puntualidad sobrevenidas en el día, por causa de enfermedad o accidente, se comunicarán por los trabajadores a la mayor brevedad a los Jefes de Unidad o Servicio y, con antelación al inicio de su turno y, en todo caso, si esto fuere posible, antes de finalizar la primera hora de dicho turno, quien dará las instrucciones que correspondan en cada caso y lo comunicará al Médico de Empresa. En caso de ausencia del médico, el Jefe de Unidad deberá comunicarlo al Servicio de Relaciones Laborales y Organización.

En los casos de incapacidad sobrevenida por cualquier causa durante la jornada de trabajo, el trabajador deberá comunicarlo al superior jerárquico, quienes actuarán en igual forma que lo previsto en el párrafo anterior, todo ello sin perjuicio de que en supuestos de urgencia vital, se acuda sin mayor dilación a los Centros Médicos de urgencia correspondientes, procediendo la comunicación posteriormente.

3. En los supuestos de incapacidad temporal se procederá según corresponde reglamentariamente, entregando el trabajador los partes de baja, confirmación y alta en los plazos establecidos legalmente.

4. En todo caso, las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia se justificarán por los trabajadores a sus superiores, quienes tramitarán los correspondientes partes de falta de asistencia o de permiso, de conformidad, en su caso, con el correspondiente reglamento regulador de la jornada flexible y control horario y de los modelos normalizados existentes al efecto, y los remitirán al Servicio Administrativo competente en materia de personal, adjuntando la justificación aportada por el trabajador. Las ausencias y faltas de puntualidad darán lugar, en su caso, a la deducción proporcional correspondiente.

Artículo 24.- Trabajo nocturno.

Se considera trabajo en horario nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio en un período de referencia de quince días.

Se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo,

así como aquel que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual. El trabajo será retribuido conforme al complemento establecido en el Anexo XII de este convenio.

Artículo 25.- Cambio de turnos por razón de estudios

1. Los trabajadores que, con regularidad y aprovechamiento, cursen estudios, para la obtención de un título académico oficial que conlleve asistencia en el centro donde cursa estudios de modo inexcusable, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, si tal es el régimen establecido para su puesto.

2. En cualquier caso, en las solicitudes de cambios de turnos por razón de estudios, deberá quedar debidamente acreditado, mediante certificación expedida al efecto, por el centro donde se cursen los estudios, que el trabajador se encuentra debidamente matriculado para el periodo lectivo correspondiente y la imposibilidad de realización del curso en otro horario alternativo o sin presencia física en el centro educativo.

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

El trabajador deberá presentar una nueva solicitud de cambio de turno por razón de estudios, cada vez que se inicie por éste una nueva relación laboral que implique una modificación en el sistema de turnos en el que se vaya a integrar.

3. De coincidir más solicitantes que puestos de trabajo en un mismo turno, se aplicará el criterio de rotación entre los trabajadores afectados, comenzando la asignación para ese curso por el de más antigüedad.

4. En caso de de igualdad en la antigüedad, se resolverá teniendo en cuenta la relación de los estudios que se cursen, en relación con el puesto de trabajo que se desempeñe o se pudiera desempeñar dentro del Instituto.

5. El turno asignado por razón de estudios podrá no aplicarse en los periodos no lectivos, conforme a las necesidades del Servicio.

6. No será posible el cambio si los terceros afectados son trabajadores que hayan cambiado de puesto de trabajo por razones de salud, en virtud de lo dispuesto en el artículo 73 de este Convenio, si ello afecta o repercute negativamente en su estado de salud o tratamiento prescrito.

7.- A los efectos de concurrencia de solicitudes de trabajadores con la misma antigüedad, o en su caso, reclamaciones de terceros al verse afectada su situación laboral como consecuencia de la imposibilidad de rotación, la Comisión Paritaria resolverá lo procedente, en orden a la estimación o desestimación de las solicitudes de cambios de turno por motivo de estudios; valorando las circunstancias concurrentes y la posibilidad de realizar los estudios de forma que no perjudique a terceros.

Artículo 26.- Trabajo en días festivos.

1. El personal que preste sus servicios en los Centros adscritos a la Unidad Orgánica Sociosanitaria del Organismo Autónomo IASS, en turnos rotatorios permanentes en los que sea habitual trabajar los festivos y no lo compensen de otra forma, tendrán derecho en compensación, a disfrutar 18 días continuados y retribuidos al año, con independencia de los festivos efectivamente trabajados y de los coincidentes con descanso semanal.

Las fechas para el disfrute serán programados por la dirección de los centros de conformidad con las necesidades del servicio. En todo caso su disfrute se realizará dentro del año natural que corresponda.

2. El personal que preste servicios en los restantes centros o Unidades, en turnos rotatorios permanentes en los que sea habitual trabajar los festivos y no lo compensen de otra forma, tendrán derecho a elegir y siempre antes del 31 de diciembre de 2007, entre la opción prevista en el párrafo anterior o compensar por descanso a razón de dos días por festivo trabajado y un día de descanso, cuando el festivo coincida con su descanso semanal. Dichas fechas se podrán condicionar a su disfrute por necesidades del servicio y a su no sustitución ni acumulación con otros permisos, pero habrán de disfrutarse siempre dentro de los tres meses siguientes a la realización del festivo.

A tal efecto, el IASS pondrá a disposición de los trabajadores desde la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, un impreso para manifestar su opción. De no llevarse a cabo opción alguna, se entenderá que opta por la primera de ellas.

3.- El restante personal no sometido a turnos que, excepcionalmente, trabaje en los días declarados festivos por la normativa correspondiente, tendrán derecho a una compensación de dos días de descanso por festivo trabajado y de un día, cuando dicho festivo coincida con el descanso semanal.

Dichas fechas se podrán condicionar a su disfrute por necesidades del servicio y a su no sustitución ni acumulación con otros permisos superiores a tres días.

4.- El personal con contrato temporal y hasta su extinción, y que preste servicios en turnos rotatorios permanentes en los que sea habitual trabajar los festivos y no lo compensen en otra forma, disfrutará de un nº de días proporcional al tiempo trabajado, correspondiendo un día festivo a compensar por cada 20 días efectivamente trabajados, computándose la fracción superior a 10 días como un día.

No afectará a la reducción proporcional mencionada en el párrafo anterior, y por tanto se considerará tiempo efectivo de trabajo a estos efectos, los períodos de incapacidad temporal iguales o inferiores a un mes. La incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional y la situación de maternidad, no afectará a dicha reducción, cualquiera que sea su duración.

Las fechas para el disfrute serán programados por la dirección de los centros de conformidad con las necesidades del servicio. En todo caso su disfrute se realizará dentro del año natural que corresponda, sin derecho a percibir otra compensación por festivos.

5.- A estos efectos, en los supuestos de festivos locales, se tendrá por Municipio aquel donde radique el centro de trabajo al que se encuentre adscrito el trabajador.

Asimismo cuando la jornada se preste semanalmente de lunes a viernes procederá la compensación de un día, por festivo coincidente en sábado.

6.- En el supuesto de trabajo nocturno se considerará como trabajo en festivo, el que realiza el trabajador que presta más de cinco horas de su jornada en dicho día.

TITULO V.- VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS.

Artículo 27.- Vacaciones anuales.

1. Las trabajadoras y los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo tendrán derecho a un periodo de vacaciones anuales retribuidas de un mes natural o 22 días hábiles, por año completo de servicios, o parte proporcional que en cada caso corresponda si el tiempo trabajado es inferior al año.

2. Con carácter general, el trabajador podrá optar el disfrute de sus vacaciones en atención a lo siguiente:

a) En un solo período y un mes natural completo, alcanzando las mismas a tantos días como contenga dicho mes.

b) En un período de 22 días hábiles anuales por año completo de servicio.

En este supuesto y en el caso de haber completado los años de antigüedad en la Administración Pública, se tendrá el derecho al disfrute de los siguientes días hábiles de vacaciones anuales, que se indican:

- Quince años de servicio: 23 días hábiles.
- Veinte años de servicio: 24 días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: 25 días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: 26 días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referida.

c) El calendario vacacional se concentrará preferentemente en los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, condicionado siempre a las necesidades de los Servicios, Centros y Unidades.

3. Las vacaciones podrán disfrutarse en uno o dos períodos, debiendo iniciarse las mismas el día 1 o 16 de cada mes, comenzando su cómputo en el caso de que los mencionados días coincidan con sábado, domingo o festivo, en el primer día hábil siguiente. En el supuesto de solicitarse el disfrute fraccionado de las vacaciones, sólo se podrán dividir en dos períodos; siendo el período mínimo a disfrutar de 7 días naturales consecutivos o 5 días hábiles, debiendo el segundo período completar al primero solicitado, sin que exceda, asimismo, de las duraciones máximas establecidas de 30 días naturales o de 22 días hábiles o, en su caso, de los días hábiles de vacaciones que correspondan en atención a los años de servicio en la Administración Pública, conforme a lo dispuesto en el punto 2.b anterior.

Si se opta por fraccionar sus vacaciones, no se podrá combinar, para los distintos períodos elegidos, el cómputo en meses naturales y en días hábiles.

Con el fin de establecer un criterio general para el cómputo de las vacaciones de los empleados públicos que tengan trabajo a turnos, se considerarán inhábiles a efectos de cómputo de vacaciones, además de los festivos que correspondan en las fechas solicitadas, un total máximo de dos días de descanso por semana, tomándose a estos efectos como referencia los sábados y domingos, con independencia de que el descanso semanal recaiga en días diferentes, todo ello con el objeto de aplicar una regla homogénea.

4. No obstante lo anterior, el personal que preste servicios en Centros que tengan periodos de inactividad, hará coincidir el disfrute de sus vacaciones anuales retribuidas con dicho periodo, salvo que las necesidades del Servicio determinen lo contrario, garantizándose en todo caso, un mes de vacaciones al igual que el resto de personal. En todo caso, el personal de estos centros tendrá garantizado el disfrute de los días hábiles que correspondan, incluyendo los incrementos por años de servicios prestados.

5. Los y las trabajadoras conocerán las fechas de disfrute al menos dos meses antes del comienzo de las mismas; a estos efectos, deberá solicitarse con tres meses de antelación al inicio del disfrute de las mismas, la solicitud con la fecha y opción elegida por el trabajador. Hasta que la empresa establezca el impreso, la opción preferente será la de 22 días hábiles sobre el mes natural. Asimismo, en el supuesto de que el trabajador no opte, se entenderá que lo hace por el disfrute de los 22 días hábiles.

6. Con carácter general, el disfrute se determinará teniendo en cuenta la elección de cada trabajador/a y condicionado a las necesidades del servicio. En caso de denegación y a petición expresa de los trabajadores, se les informará por escrito de las necesidades del servicio que la motiven. Asimismo, en caso de no poder autorizar en un mismo servicio el disfrute de las vacaciones en las fechas solicitadas por los trabajadores, se resolverá, atendiendo al actual criterio rotatorio de asignación. En el supuesto de coincidencia en rotación, se atenderá a las cargas familiares (hijos/as en edad escolar o situación de necesidad respecto de

un familiar a su cargo); y, de persistir dicha coincidencia, se atenderá al criterio de mayor antigüedad en la empresa.

7. El disfrute de las vacaciones quedará interrumpido cuando durante el mismo exista una declaración de Incapacidad Temporal (IT) o Riesgo durante el Embarazo, y siempre que no se hayan tenido otras situaciones de IT, por enfermedad común o accidente no laboral que totalicen una duración superior a cuarenta y cinco días en los últimos doce meses, no computándose a tales efectos las situaciones de IT por riesgo y/o interrupción de embarazo. En el supuesto de que en el momento de causar alta médica, no se haya agotado el período de vacaciones autorizado, se continuará el disfrute hasta agotar dicho período, quedando el resto, pendiente de nueva autorización, cuyo momento de disfrute se determinará atendiendo a las necesidades del servicio.

8. En todo caso, con carácter obligatorio el disfrute de las vacaciones se iniciará siempre, -incluso si existiera fraccionamiento, el último período también-, dentro del año natural, no siendo acumulables a años posteriores, incluso aunque proceda la interrupción establecida en el punto 7 anterior, y ello a excepción de lo dispuesto en el punto 9 siguiente.

9. El período vacacional en su totalidad, o en la parte no disfrutada o interrumpida, por las situaciones de maternidad o adopción o acogimiento, se podrá acumular al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aún habiendo expirado ya el año natural.

10. Exclusivamente cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los puntos 1 y 2 del artículo 31 de este Convenio, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la Incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho artículo le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. Todo ello salvo que al trabajador le haya sido denegado con anterioridad y la baja laboral se inicie en el mes de diciembre.

11. Las vacaciones serán retribuidas con la totalidad de las percepciones ordinarias, excluyéndose aquéllas que tengan carácter indemnizatorio. No podrán ser compensadas en metálico, salvo en los supuestos de finalización de contrato en que, por necesidades del servicio o la propia naturaleza de la relación laboral, no se haya podido disfrutar el período vacacional correspondiente.

12.- El personal contratado por un período cierto o determinable, igual o superior a 11 meses continuados, aunque no coincida con el año natural, tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional que corresponda, conforme a la regulación general de los apartados anteriores, sin perjuicio de que por necesidades del servicio, o por la fecha de inicio de su contratación, se condicione su disfrute a otra fecha que, en todo caso, será dentro de la anualidad de prestación de servicios correspondiente, aunque no coincida con el año natural.

Asimismo, los trabajadores temporales que por acumulación de contratos completen 11 meses de servicios efectivos en un período de 12 meses

continuados, aún excediendo del año natural, tendrán derecho a solicitar las vacaciones correspondientes, conforme a la regulación general de los apartados anteriores, sin que le sea de aplicación el criterio de antelación previsto en el apartado 5, y por la parte proporcional del tiempo trabajado y que no haya sido objeto de liquidación.

Artículo 28.- Licencias.

1. Licencias retribuidas.

Previo aviso/solicitud en el impreso al efecto, y posterior justificación, se tendrá derecho a las licencias retribuidas que seguidamente se indican, no procediendo en ningún caso sustituir su disfrute por compensación económica:

1. Quince días naturales en caso de celebración de matrimonio o inscripción de unión de hecho, debiendo justificarse mediante fotocopia del libro de familia o acreditación del Registro de parejas de hecho de la Comunidad Autónoma.

Su disfrute ha de ser inmediatamente anterior y/o posterior al día en que se celebre el matrimonio o se realice la inscripción.

Este derecho podrá ser ejercido en ocasiones diferentes, siempre que se trate de matrimonios o inscripciones de hecho con distintos cónyuges/parejas. Asimismo, no podrá disfrutarse de esta licencia más de una ocasión en el mismo año natural.

2. Por nacimiento, acogida o adopción de un/a hijo/a, dos días naturales de permiso a disfrutar por el padre, a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

3. Por el fallecimiento de una persona de la familia dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, (Anexo II) se concederá un permiso de tres días hábiles conforme a los turnos de cada trabajador, a partir del hecho causante cuando el mismo se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad. Por el fallecimiento de una persona de la familia dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, se concederá un permiso de dos días hábiles, y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

A efectos de la ampliación de este permiso se entenderá que el fallecimiento se produce en distinta localidad (término municipal) exclusivamente cuando tenga lugar en una tercera localidad, distinta de la del domicilio de el/la trabajador/a y de la del centro de trabajo del mismo.

4. Por intervención quirúrgica de una persona de la familia hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, con carácter general el día de la intervención quirúrgica. Cuando en la intervención quirúrgica concorra gravedad se aplicará el régimen previsto para los supuestos de enfermedad grave. Si la intervención quirúrgica es sin hospitalización, y precisa reposo domiciliario de parientes hasta el

segundo grado de consanguinidad o afinidad, se concederá un permiso de dos días hábiles cuando el hecho se produzca en la misma localidad, y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad. Por hospitalización se concederá un permiso de dos días hábiles cuando el hecho se produzca en la misma localidad, y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

5. Por accidente o enfermedad graves de una persona de la familia dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, se concederá un permiso de tres días hábiles, cuando el hecho se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad. Por accidente o enfermedad graves de una persona de la familia dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, se concederá un permiso de dos días hábiles, cuando el hecho se produzca en la misma localidad, y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Para su concesión se requerirá que la gravedad conste en diagnóstico médico.

Esta licencia se hará extensiva para los supuestos de hospitalización por cualquier motivo de un menor con una edad inferior a doce años.

En los supuestos en que concurren diversas recaídas durante la misma enfermedad grave, la Entidad IASS podrá otorgar diversos permisos, previa ponderación de aquéllas, en atención a los intereses de el/la trabajador/a y las necesidades del servicio.

Asimismo, esta licencia podrá disfrutarse de forma discontinua.

6. Las/los trabajadoras/es podrán ausentarse del trabajo, por motivo de enfermedad o indisposición propias, a fin de acudir a consulta médica, en cuyo caso deberán entregar, en el Servicio de Relaciones Laborales y Organización, en el plazo de dos días, el parte de asistencia debidamente cumplimentado, que le justificará su inasistencia al trabajo, con carácter general, durante dos horas y media, debiendo especificar expresamente en dicho parte el tiempo de permanencia en la misma, si este fuere superior a dos horas y media a fin de justificar el tiempo de exceso.

7. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previa acreditación de esta circunstancia y posterior justificación de su asistencia.

Asimismo y en iguales condiciones, esta licencia se hace extensiva a los trámites preceptivos para la adopción o acogimiento.

8. Por el tiempo necesario para someterse a técnicas de fecundación asistida que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previa acreditación de esta circunstancia y posterior justificación de su asistencia.

9. Por traslado de domicilio en la misma localidad de residencia o a municipio limítrofe, o entre los municipios de Santa Cruz de Tenerife, La Laguna, El Rosario, Tegueste, Tacoronte y Candelaria, dos días naturales; para el resto de supuestos, tres días naturales.

Para la autorización de dicha licencia se deberá indicar la dirección del nuevo domicilio y aportar justificación suficiente.

10. Para participar en exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales para la obtención de un título académico o profesional, durante el día o los días de su celebración.

Cuando para participar en estos exámenes, se requiera desplazamiento fuera de la Isla, se tendrá derecho a disfrutar, además del día del examen, el día inmediatamente anterior o posterior a su celebración.

Asimismo, la participación en pruebas selectivas y de provisión de puestos de trabajo convocadas por el propio IASS, la Corporación Insular o sus Organismos Autónomos, dispensará de la prestación de servicios el día o los días de su celebración.

En todo caso, deberá justificarse la asistencia a los mismos mediante la correspondiente certificación.

11. Se podrán conceder licencias para la realización de estudios sobre materias directamente relacionadas con el puesto de trabajo. Si esta licencia se concede por interés propio de la Administración, lo que exigirá resolución motivada, se tendrá derecho a percibir todas sus retribuciones y, en su caso, las indemnizaciones por razón del servicio que correspondan. En tales supuestos, se ha de solicitar informe al Comité de Empresa.

12. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo y aquellas obligaciones cuyo incumplimiento genere una responsabilidad penal o administrativa, así como aquellos otros deberes de carácter cívico cuyo cumplimiento viene impuesto en virtud de normas específicas. Igualmente, se entenderán incluidos los deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral ante avisos urgentes relacionados con el menor o mayor dependiente que no sean susceptibles de otro permiso previsto en el presente artículo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Conforme a lo previsto en el artículo 37.3.d) del Estatuto de los Trabajadores y demás normativas administrativas de aplicación, cuando el cumplimiento de este deber suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, el IASS podrá declarar a la persona afectada a la situación de excedencia regulada en el artículo 32 de este Convenio. En el supuesto de que, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa. Habrá de justificarse con la comunicación oficial que le sea remitida o con la correspondiente certificación.

A tales efectos, entre otros, se entenderá por deber inexcusable de carácter público y personal, los siguientes:

- La asistencia a Tribunales de Justicia e Inspección Tributaria, previa comunicación y posterior acreditación de la asistencia.
- La asistencia a Pleno de los/las Concejales/as de Ayuntamientos, Alcaldes/as, Consejeras/os y Diputadas/os cuando no tengan plena dedicación.
- El ejercicio de sufragio activo o la participación como componente de mesa electoral, de conformidad con las disposiciones que reglamentariamente se dicten al efecto.
- Renovación del DNI propio y el de la descendencia (renovación y primera expedición), si éstos fueran menores de edad y el/la trabajador/a tuviera la custodia de aquélla.
- Renovación del Permiso de circulación de vehículos cuando sea requisito exigido por la RPT para el desempeño efectivo del puesto de trabajo.

13.- Además de lo anterior, con carácter general, se dispensará la prestación de servicios en el Organismo Autónomo durante los días 24 y 31 de diciembre.

No obstante, habida cuenta la existencia en el Organismo Autónomo de Centros así como el registro general, que han de permanecer necesariamente en servicio dichos días, los turnos se configurarán con el personal mínimo imprescindible para garantizar la prestación del servicio público encomendado.

El personal que tenga que prestar servicios efectivos en alguno de estos días, y no esté en turnos rotatorios permanentes disfrutará de dos días de descanso en compensación por cada día efectivamente trabajado, a disfrutar dentro de los tres meses siguientes, asignándose su disfrute de conformidad con las necesidades del servicio que permitan la ausencia.

No será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan con el descanso semanal (sábado, domingo o los que correspondan en el caso de régimen de turnos), en cuyo caso, procederá la compensación con un día de descanso por cada uno de ellos, a disfrutar en idénticos períodos a los anteriormente referidos.

Por otro lado, el personal que tenga que prestar servicios en alguno de estos días, sometido a turnos rotatorios permanentes, tendrá derecho a disfrutar de un día en compensación por cada día efectivamente trabajado, percibiendo el complemento retributivo de festivos especiales regulado en el artículo 45 de este convenio colectivo. Por otro lado, cuando el descanso semanal coincida con alguno de estos días, tendrá derecho a la compensación mediante el disfrute de un día.

14.- Un día durante las fiestas del Carnaval, con las condiciones de disfrute que para cada caso se establezca por Resolución del órgano competente de la Entidad IASS en materia de personal. El personal que tenga que prestar servicios

efectivos en estos días, deberá disfrutarlo, en función de las necesidades del servicio, dentro de los tres meses siguientes.

15. Hasta siete días al año de permiso por asuntos particulares sin justificación. Con carácter general estos días no se acumularán a las vacaciones anuales retribuidas. Los trabajadores/as podrán distribuirlos a su conveniencia, previa autorización supeditada a las necesidades del servicio, garantizando en todo caso la adecuada prestación de los servicios. Cuando por razones del servicio no se disfrute el permiso a lo largo del año, se autorizará su disfrute en el mes de enero siguiente. En el caso de prestación de servicios por tiempo inferior a un año natural, procederá el disfrute de la parte proporcional que corresponda.

A fin de garantizar el disfrute de dichos días y dar cobertura a las necesidades del servicio, salvo acuerdo expreso con el Servicio, Centro o Unidad en relación con el día solicitado, se atenderá a lo siguiente:

1º.- Solicitados con al menos 7 días de antelación en el Registro del Centro para una determinada fecha, se entenderán concedidos, si 2 días antes del disfrute, no se procediese a su denegación por necesidades del servicio.

2º.- Si se denegasen los anteriores, el trabajador podrá solicitar tres fechas alternativas de días a disfrutar, que no deben coincidir, todas ellas, en el mismo día de la semana y solicitarse con una antelación, al menos, de tres días a la primera de las fechas propuestas, debiendo el Organismo Autónomo resolver favorablemente la concesión de una de ellas.

En todo caso, se garantizará el disfrute del día de asuntos particulares, cuando dicha solicitud se realice con un mes de antelación y concurren circunstancias personales y familiares acreditadas (tales como primera comunión, bautizo o boda de un familiar hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad, exámenes no finales y/o carnét de conducir).

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de 2 días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo, cuando así se establezca para los funcionarios de la Corporación y de acuerdo con los criterios de disfrute que se establezcan.

El personal que forme parte de centros que tengan periodos de inactividad, harán coincidir el disfrute de sus días de permiso por asuntos particulares con éstos, computándose dichos días para los periodos de cierre del centro, en Semana Santa y Navidad. En el supuesto de ser menor el número de días de asuntos particulares del trabajador, con respecto al número de días precisos para llevar a cabo el cierre del centro, no se le exigirá al trabajador su compensación. Cuando corresponda mayor número de días de asuntos particulares que los días de cierre del centro, estos tendrán derecho al disfrute de los restantes, en las mismas condiciones que al resto del personal.

16. Al completarse 25 años de servicios efectivos en la Administración Pública, las/los trabajadoras/es podrán hacer uso por una sola vez de un permiso retribuido de 10 días hábiles ininterrumpidos, a disfrutar en el plazo de un año a partir de su cumplimiento.

17.- Con ocasión de la festividad de la Virgen de Candelaria la jornada del día laborable inmediatamente anterior se verá reducida en dos horas, sin perjuicio de las adaptaciones necesarias que deban realizarse respecto de aquel personal que preste servicios en puestos que requieran horarios especiales para hacer efectivo este derecho.

II. Licencias con reducción de jornada.

1. Los/las empleados/as, por lactancia de un/una hijo/a menor de doce meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, al inicio y al final de la jornada, o una hora al inicio o al final de la misma, con la misma finalidad. En caso de que la madre y el padre trabajen, este derecho podrá ser ejercido indistintamente por ella o por él, siempre que demuestre que no se está disfrutando a un mismo tiempo por la otra persona.

La madre o el padre podrán solicitar la acumulación de estas horas, en jornadas completas para su disfrute de forma inmediata al momento de la reincorporación, por el tiempo que corresponda, que se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Estas jornadas se podrán acumular al permiso de maternidad/paternidad y al período de vacaciones, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo hasta un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras, sin que ello afecte a la percepción del complemento de productividad. Además de lo anterior, también tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones. En dichos supuestos, el permiso de maternidad, puede computarse, a instancia de la madre, o en el caso de que ella falte, del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria, excluyéndose de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para las madres.

2. Quien acredite judicial o administrativamente la guarda legal o tutela de un/una menor de doce años, anciano/a que requiera especial dedicación o persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de hasta la mitad de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de sus retribuciones. La concesión de esta reducción de jornada será incompatible con la realización de cualquiera otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario que ha sido objeto de reducción.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de una persona de la familia, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Esta reducción de jornada constituye un derecho individual de los/las trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as

del mismo Servicio generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

Asimismo, esta reducción de jornada será compatible con el permiso por lactancia de hijo/a, previsto en el punto 1 de este artículo.

3. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada, previstos en los dos puntos anteriores, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Se deberá preavisar con quince días naturales de antelación la fecha de reincorporación a su jornada ordinaria.

4. Se tendrá derecho a solicitar una reducción del 50% de la jornada laboral durante un mes, y por una única vez, con carácter retribuido, para encargarse del cuidado de una persona de la familia en primer grado por razón de enfermedad, siempre que ésta sea calificada como muy grave en diagnóstico médico. En el supuesto de que dos o más personas de la familia del mismo sujeto causante de este derecho fueran empleadas/os del IASS, podrán disfrutar de este permiso de manera parcial, respetando en todo caso el plazo máximo. Dicha reducción conllevará, igualmente, la correspondiente deducción en la cotización a la Seguridad Social por parte de la empresa.

5. A quiénes les falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa, podrán obtener una reducción de su jornada de trabajo de hasta el 50% de la misma, con la correspondiente deducción proporcional de retribuciones, y atendiendo en todo caso a las necesidades del servicio.

La misma reducción de jornada con reducción proporcional de retribuciones podrá ser solicitada y obtenida, de manera temporal, por quiénes la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Dicha reducción conllevará, igualmente, la correspondiente deducción en la cotización a la Seguridad Social por parte de la empresa.

6. Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de retribuciones.

En los casos en los que las trabajadoras víctimas de violencia de género tuvieran que ausentarse por dicho motivo de sus puestos de trabajo, estas faltas de asistencia, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda.

III. Flexibilidad horaria; horarios especiales.

1. Las trabajadoras que con hijo/a menor de doce meses desempeñen puestos de trabajo a turnos, podrán solicitar la realización de un turno fijo durante el periodo de lactancia, y ello siempre que las necesidades del servicio lo permitan y con los ajustes retributivos que, en su caso, procedan. De ser compatible con las

necesidades del servicio, se requerirá para su concesión informe previo favorable del Comité de Empresa.

2. Quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos/as menores de doce años o personas con discapacidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora el horario fijo de su jornada diaria.

3. En los casos de familias monoparentales, excepcionalmente se podrá autorizar, con carácter personal y para un tiempo limitado, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas diarias, por motivos relacionados con la atención a la familia.

4. Los/las empleados/as públicos con hijos/as con discapacidad tendrán dos horas de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde los/las hijos/as reciban atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

5. Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, 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 el Organismo Autónomo.

6.- Asimismo, podrán concederse permisos por el tiempo indispensable relacionados directamente con la conciliación de la vida familiar y laboral, cuando deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, pudiendo ser requerida la acreditación de esta circunstancia y posterior justificación de su asistencia.

Artículo 29: Permisos no retribuidos.

Siempre y cuando se haya superado el correspondiente período de prueba y se haya prestado, al menos, un año de servicios efectivos en el Instituto Insular, se podrá solicitar permiso sin retribución por un período máximo de doce meses, que el IASS concederá condicionado a las necesidades del servicio y siempre que se haya solicitado con una antelación mínima de: a) siete días para los permisos de hasta treinta días de duración; y b) treinta días para los de duración superior a treinta días.

Una vez agotado el período máximo previsto anteriormente no se podrá hacer uso de este permiso hasta transcurridos dos años contados a partir de la fecha en que se agota el citado período.

Procederá la deducción de retribuciones, de conformidad con lo previsto en la normativa aplicable.

Este período no se computará como tiempo efectivo de trabajo a ningún efecto. Cuando dicho permiso sea igual o superior a diez días se cursará la correspondiente baja en Seguridad Social y, en consecuencia, no se cotizará durante el mismo.

Artículo 30.- Disposición común para vacaciones, permisos y licencias.

1. Respecto de las solicitudes de vacaciones, permisos y licencias regulados en los artículos 27, 28 y 29, los trabajadores presentarán las correspondiente solicitudes, sin más requisitos que su firma, en los Registros Generales, Registros Auxiliares, registros internos del Servicio de Personal y Relaciones Laborales, así como registros internos de las distintas Unidades y/o Servicios del Organismo Autónomo, limitándose, en este último supuesto, para el personal adscrito a dicha Unidad o Servicio, teniendo derecho a obtener una copia de la solicitud con el sello de entrada, en su caso, o firma y fecha de su presentación.

Los plazos para la solicitud serán los siguientes:

- Los que tengan su razón en hecho causante no previsible, no tendrán plazo mínimo de solicitud, debiendo comunicarse a la mayor urgencia posible.

- Con carácter general, las licencias y permisos habrán de solicitarse, si no tienen asignado expresamente un plazo mayor en los artículos anteriores, con diez días de antelación a la fecha prevista para su disfrute, salvo en aquellos supuestos en que se regule expresamente otro plazo distinto en el presente Convenio Colectivo, todo ello, sin perjuicio de que pudiera ser autorizado, si la situación del servicio lo permite, en un plazo inferior.

2. El disfrute de los permisos y licencias se iniciará el día inmediatamente posterior a aquel en que se produzca el hecho causante de los mismos, siendo éste hábil o natural en función de lo previsto para cada tipo de permiso o licencia, salvo en aquellos supuestos en que se regule expresamente la posibilidad de un inicio del cómputo distinto o que de la naturaleza y finalidad del permiso o licencia se deduzca claramente que su disfrute pueda producirse con anterioridad y/o posterioridad al hecho causante.

3. En los casos en que no sea posible su justificación previa, los permisos y licencias podrán ser autorizados provisionalmente y, en el supuesto de que los hechos causantes de los mismos no sean debidamente acreditados en un plazo de diez días, se procederá a su denegación, con la consiguiente deducción proporcional de retribuciones para el caso de inasistencia al trabajo, independientemente de las posibles sanciones disciplinarias a que hubiera lugar.

TITULO VI: SUSPENSION Y EXTINCION DE LA RELACION LABORAL.

Artículo 31.- Suspensión con reserva de puesto de trabajo por Maternidad, Paternidad, Adopción y Acogimiento, Riesgo durante el Embarazo y Lactancia Natural y Violencia de Género.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas previstas en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, exonerando a ambas partes de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, sin perjuicio de los derechos que procedan legalmente a los trabajadores.

Conforme a lo previsto en la mencionada Ley Estatutaria, en los supuestos de maternidad, paternidad, adopción y acogimiento, riesgo durante el embarazo y lactancia natural y violencia de género, el vínculo laboral se suspenderá con reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad en los términos siguientes:

1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y por cada hijo/a a partir del segundo, en el supuesto de parto múltiple. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestación de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el punto 4 de este artículo.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o parto múltiple.

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el/la neonato/a deba permanecer hospitalizado/a a continuación del parto, el período de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre. En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

2. En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente de menores, de acuerdo con el artículo 45.1 d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos a elección de el/la trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión. En caso que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los/las interesados/as, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples. En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida. Estos períodos podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previa solicitud de los interesados y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos que reglamentariamente se determine.

En el supuesto de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora de en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los puntos 1, 2, 3 y 4 de este artículo.

Asimismo en estos casos los padres tendrán derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, percibiendo

durante este periodo exclusivamente el sueldo, trienios y parte proporcional de las pagas extraordinarias.

3. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

4. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1 d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en los puntos 1 y 2 anteriores. En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en los puntos 1 y 2 anteriores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en los citados puntos 1 y 2 de este artículo o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. La suspensión del contrato por paternidad podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo con el Organismo Autónomo IASS.

5. Asimismo, en el supuesto en que la trabajadora se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Excepcionalmente, y como medida cautelar, se podrá conceder la referida ampliación a petición expresa de la trabajadora.

Artículo 32.- Excedencias.

Los trabajadores fijos tendrán derecho a las siguientes situaciones de excedencia:

1. EXCEDENCIA FORZOSA POR CARGO PÚBLICO O SINDICAL; dará derecho a la conservación de la plaza y puesto de trabajo y al cómputo de la

antigüedad durante su vigencia. Se concederá por la designación o elección para un cargo público o designación sindical de ámbito insular o superior de las Organizaciones Sindicales que tengan presencia efectiva en el Organismo, que imposibilite la asistencia al trabajo durante el período de nombramiento.

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

2. EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR INTERÉS PARTICULAR; el personal fijo con dos años de servicios efectivos en el Organismo Autónomo podrá solicitar, con una antelación mínima de un mes, excedencia voluntaria por el plazo mínimo de cuatro meses y máximo de siete años. Esta situación de excedencia no dará derecho a conservación de plaza ni puesto, ni al cómputo de antigüedad durante su vigencia.

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

Solicitado el reingreso, en plazo y forma, el trabajador tendrá derecho, en la fecha que se disponga por el Organismo Autónomo dentro del plazo máximo de dos meses a partir de su solicitud y transcurrido el plazo mínimo a que se refiere el apartado anterior, al reingreso si existiese una plaza vacante de igual categoría profesional o similar categoría perteneciente al mismo grupo profesional. Podrá solicitar, mientras tanto, ser llamado para contrataciones temporales de su categoría profesional, teniendo derecho preferente.

Si no existiera vacante de la misma categoría, pero sí de similar categoría, dentro del mismo grupo, el trabajador, siempre que ostente la titulación adecuada y demás requisitos que para su desempeño consten en la R.P.T., podrá optar entre ocupar provisionalmente dicha plaza, procediendo la reincorporación a la plaza correspondiente a su categoría profesional si posteriormente se produjese una vacante, o permanecer en la situación de excedencia voluntaria con derecho preferente de reingreso a la primera vacante que se produzca.

No obstante lo anterior, y únicamente, los trabajadores encuadrados en el grupo profesional D (4), que pertenezcan a las categorías profesionales de Oficial de Oficios Varios, Conductor-Ordenanza, Cocinero y Auxiliar de Distribución, de no existir vacantes de su categoría o grupo, podrán solicitar el reingreso a una plaza vacante de inferior grupo y distinta categoría profesional como Operario de Oficios Varios, Ordenanza, Operario de Cocina y Operario de Almacén, siempre que ostenten la titulación necesaria, permaneciendo en la categoría inferior el mínimo tiempo posible hasta que surja una vacante de categoría y/o grupo profesional.

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

En el supuesto de solicitarse el reingreso por varios trabajadores se seguirán los siguientes criterios por este orden de prelación: 1º) el de igual categoría profesional y; 2º) el de más antigüedad.

Para solicitar un nuevo período de excedencia voluntaria será necesario haber cumplido un período de trabajo efectivo de dos años, contados desde la finalización del período máximo de excedencia anterior.

3. EXCEDENCIA POR INCOMPATIBILIDAD ENTRE TRABAJOS EN EL SECTOR PÚBLICO; teniendo en cuenta que el régimen jurídico de las incompatibilidades se basa en la prohibición de dos trabajos en el sector público o de uno en el sector público y otro en el privado, el personal fijo que acceda a un nuevo puesto del sector público que, conforme a la normativa de incompatibilidades, resulte incompatible con el desempeñado en el I.A.S.S., quedará en situación de excedencia voluntaria conforme a los términos previstos en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Podrá solicitarse aún cuando no se hubiesen cumplido el período de prueba y los dos años de prestación de servicios efectivos, quedando sometido a la superación del período de prueba, o fracción que le quede pendiente de superar, desde el momento de su nueva reincorporación.

El trabajador permanecerá en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a esta situación y conservará el derecho preferente al reingreso en los términos y condiciones previstas en el punto 2 anterior para la excedencia voluntaria de carácter general, debiendo solicitarlo en el plazo máximo de un mes a partir del cese en el otro empleo público. De no solicitar el reingreso en el referido plazo máximo de un mes, el trabajador pasará a la situación de excedencia voluntaria de carácter general regulada en el punto 2 anterior.

4. EXCEDENCIA PARA EL CUIDADO DE HIJOS; los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la fecha de la resolución judicial o administrativa.

5. EXCEDENCIA PARA EL CUIDADO DE FAMILIARES; los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

6. NORMAS COMUNES APARTADOS 4 Y 5 ANTERIORES; estas excedencias, cuyos períodos de duración podrán disfrutarse de forma fraccionada, constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores del mismo Servicio y/o Unidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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

Durante los dos primeros años de excedencia el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo; a partir del tercero, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de la misma categoría profesional.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de veintisiete meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de treinta meses si se trata de categoría especial.

Artículo 33.- Extinción del contrato de trabajo por jubilación.

1. Cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación.

El presente apartado se pacta al amparo de la modificación introducida en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores por la Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, y por la que se posibilita que el contrato de trabajo pueda extinguirse al cumplir el trabajador la edad ordinaria de jubilación, a la que hace referencia la regla general del artículo 161.1 a) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

En virtud de lo anterior, y al objeto de materializar un instrumento de creación de empleo y de mejora de su calidad que posibilite la promoción interna de los trabajadores fijos, la incorporación de medios humanos con perfiles profesionales más acordes con las funciones y servicios públicos que actualmente se prestan por el Organismo Autónomo, así como el sostenimiento del nivel de empleo y ocupación existentes la totalidad del Organismo Autónomo, y ello con independencia de la vinculación jurídica que proceda y de cualquier proceso de descentralización administrativa, en cuyo caso se computará el empleo público en su totalidad, el contrato de trabajo se extinguirá al cumplirse por parte del trabajador la edad de sesenta y cinco años, y ello siempre y cuando el trabajador afectado tenga cubierto el período mínimo de cotización y cumpla los demás requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Así, la consecución de los objetivos anteriores y la adopción de cualquier medida tendente a lograr la retirada del mercado de trabajo de los trabajadores de mayor edad, no obstarán a la correspondiente compensación de percibir tanto la pensión de jubilación como la gratificación a que se refiere el punto 3 de este artículo.

2.- Jubilación voluntaria anticipada.

A) Los trabajadores de 60 o más años de edad a los que se les reconozca la pensión de jubilación en su modalidad contributiva tendrán, además de lo previsto en el punto 3 siguiente de este artículo, derecho a percibir del I.A.S.S. un incentivo por importe de las mensualidades siguientes, incluidas las retribuciones básicas y complementarias ordinarias, devengados al momento de la jubilación y que no tengan carácter esporádico, y ello según la escala siguiente:

- 12 meses antes de los 64 años de edad7 mensualidades.
- 24 meses antes de los 64 años de edad8 mensualidades.
- 36 meses antes de los 64 años de edad10 mensualidades.
- 48 meses antes de los 64 años de edad12 mensualidades.

No obstante, lo dispuesto en este apartado A) se establece como alternativa a las mejoras que, en su caso, puedan derivarse de los Planes Especiales de Fomento de las Jubilaciones Anticipadas que en cada momento pudieran estar en vigor, debiendo optar el trabajador entre este régimen o cualquier otro que se establezca al efecto.

B) Asimismo, y como medida dirigida a favorecer la contratación de nuevos trabajadores y mantener el nivel de empleo, los trabajadores podrán jubilarse al cumplir la edad de 64 años en la forma y en las condiciones establecidas en el RD. 1194/85, de 17 de julio, sobre normas de anticipación de la edad de jubilación como Medidas de Fomento del Empleo, y ello en tanto dicho precepto se mantenga en vigor.

A estos efectos se requerirá la comunicación del trabajador interesado con al menos tres meses de antelación a la fecha prevista de cese en el trabajo y la contratación temporal de un desempleado en los términos del citado RD 1194/85. En estos supuestos, al trabajador cesante le corresponderá la gratificación prevista en el punto 4 siguiente de este artículo y en los términos que para cada caso se especifican.

3.- Jubilación parcial.

1. Los trabajadores interesados en acogerse a la jubilación parcial y que cumplan los requisitos establecidos en la legislación de aplicación, podrán solicitar su jubilación parcial con al menos cuatro meses de antelación a la fecha de efectos de la misma, dictándose, en caso de conformidad por parte del Organismo Autónomo, resolución favorable a dicha solicitud y formalizándose el correspondiente contrato de trabajo de relevo.

2. Las solicitudes de jubilación a tiempo parcial, conforme a lo señalado en el punto anterior, serán siempre resueltas favorablemente por el IASS, si se cumplen todas las condiciones que seguidamente se indican:

- a) trabajador con un mínimo de 60 años de edad y hasta el cumplimiento de los 63 años.

b) reducción del 85% de la jornada.

c) Que el trabajador que, al momento de la jubilación parcial, no ostente una categoría profesional declarada a amortizar en la Disposición Adicional Novena del presente Convenio Colectivo, salvo que el Instituto Nacional de la Seguridad Social admita una contratación de relevo por el trabajador jubilado, de categoría similar y/o equivalente. En todo caso, se garantizarán las retribuciones correspondientes a la categoría a amortizar del trabajador jubilado durante los periodos de prestación efectiva de servicios.

3. De resolverse favorablemente la solicitud, corresponderá al trabajador jubilado la gratificación por años de servicios prevista en el artículo 34 del presente Convenio Colectivo, incluyendo a estos efectos el tiempo de trabajo efectivo durante el período de jubilación parcial. A tal efecto se abonará la parte correspondiente a la gratificación devengada hasta el momento de la jubilación parcial, haciéndose efectivo el resto una vez jubilado totalmente el trabajador.

4. Asimismo, el trabajador jubilado tendrá derecho a percibir un incentivo por importe de las mensualidades que a continuación se indican, incluidas las retribuciones básicas y complementarias ordinarias, devengadas al momento de la jubilación y que no tengan carácter esporádico, y ello según la siguiente escala:

12 meses antes de los 64 años de edad..... 3 mensualidades.

24 meses antes de los 64 años de edad..... 4 mensualidades.

36 meses antes de los 64 años de edad..... 5 mensualidades.

48 meses antes de los 64 años de edad..... 6 mensualidades.

5.- En los supuestos de jubilación parcial, el disfrute por el trabajador jubilado de las vacaciones, permisos y restantes días que le correspondan, se establecerá en las fechas que ambas partes acuerden a lo largo de todo el período de jubilación parcial.

Artículo 34.- Gratificaciones por año de servicio.

1.- Los trabajadores o, en su caso, sus herederos legales, percibirán al producirse el cese definitivo al servicio del I.A.S.S., por alguna de las causas que a continuación se indican, una gratificación como premio de permanencia y vinculación en la misma, conforme a las condiciones y términos que seguidamente se detallan:

1º) Causas: jubilación, tanto en los supuestos de cumplimiento de la edad ordinaria como en los de voluntaria anticipada, fallecimiento e invalidez permanente sin reserva de puesto de trabajo, como personal laboral al servicio directo del I.A.S.S.

2º) Requisito: haber prestado servicios efectivos en el I.A.S.S., como personal del I.A.S.S., de la Corporación Insular o al servicio de sus Organismos Autónomos, por un período mínimo de diez años.

3º) Cuantía: será equivalente al importe íntegro de un determinado número de mensualidades, incluidas las retribuciones básicas y complementarias ordinarias, devengadas al momento de la jubilación y que no tengan carácter esporádico, fijado con arreglo al período de servicios efectivos cumplidos; y ello según el siguiente detalle:

a.- Con un período de servicios efectivos igual o superior a diez años (y menor de quince); se devengarán dos únicas mensualidades, en cualquiera de los casos.

b.- Con un período de servicios efectivos igual o superior a quince años; se devengarán cuatro mensualidades por los primeros quince años y una mensualidad más por cada período de cinco años, así como la parte proporcional que corresponda por la fracción de tiempo inferior a cinco años.

A los trabajadores que, al momento de su jubilación anticipada a los 64 años en virtud de lo previsto en el artículo anterior en el apartado 2, letra B), no totalicen quince años de servicios efectivos pero completen, al menos, un período mínimo de catorce años; se les computará, a los exclusivos efectos del período mínimo de servicios prestados para este supuesto (y no así para la determinación de la cuantía), un período adicional de servicios igual al tiempo que reste para alcanzar los quince años y como máximo no superior a doce meses. A tal efecto, y en consecuencia con lo anterior, devengarán tres mensualidades por los primeros diez años y una octava parte de una mensualidad como proporción de la fracción de tiempo de los cuatro años siguientes.

2.- Lo previsto en el punto 1 a) anterior, será de aplicación a aquellos trabajadores incorporados o que se incorporen al Organismo Autónomo como consecuencia de un proceso de transferencia interadministrativa, siempre que se encuentren en alguno de los supuestos siguientes, si bien con los requisitos y en las cuantías que para cada caso se especifican:

Haber completado un período de servicios efectivos entre la Administración Pública de procedencia y el IASS igual o superior a quince años, de los que, al menos, los tres (3) últimos años deben haberse prestado como personal del Organismo Autónomo, es decir, que este período de tiempo de los últimos 3 años se computará desde la fecha de efectos de la transferencia. A efectos de determinación de la cuantía se computará exclusivamente el período de tiempo prestado como personal al servicio del Organismo; devengándose dos mensualidades por los primeros 3 años y una mensualidad más por cada período de cinco años, así como la parte proporcional que corresponda por la fracción de tiempo inferior a 5 años.

Asimismo, en los supuestos de jubilación voluntaria anticipada a los 64 años de edad en virtud de lo previsto en la letra B) del punto 2 del anterior artículo 34, se considerará un período adicional, no superior a doce meses.

A los exclusivos efectos de alcanzar el referido período mínimo de quince años, procediéndose, en lo referente a la determinación de la cuantía conforme a lo previsto en el párrafo anterior, y ello sin computar el citado período adicional. En los supuestos en que este período adicional máximo de doce meses, fuera

necesario para completar el requisito de los tres últimos años como personal laboral del Organismo, corresponderá una única cuantía por importe de dos mensualidades.

TITULO VII: RÉGIMEN RETRIBUTIVO.

Artículo 35.-Retribuciones y actualización retributiva.

1. Las retribuciones para el año 2007 serán las establecidas en los Anexos III, V y VI. Las retribuciones han sido fijadas de conformidad con el proceso de redefinición y clasificación profesional por homologación al personal funcionario del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife, iniciado en el año 2001, y las consiguientes adecuaciones retributivas por los nuevos contenidos y funciones complementarias de los puestos de trabajo; procediendo asimismo, en su caso, el complemento de condiciones de trabajo, complementos variables y funcionales, establecidos en los respectivos Anexos, siempre vinculados al desempeño efectivo del trabajo y de conformidad con las condiciones que dan lugar a su asignación, así como el mantenimiento de los complementos personales estrictamente necesarios para respetar niveles retributivos consolidados, enunciados expresamente en la Disposición Transitoria Sexta.

- En el Anexo III (retribución base por categoría) se contemplan las retribuciones mínimas que corresponden a las categorías profesionales existentes y que se corresponden con puestos base.

- En el Anexo IV (categorías/puestos/niveles), se especifican para cada categoría profesional los distintos tipos de puestos de trabajo existentes, con sus diferentes niveles retributivos, de conformidad con la RPT y sin perjuicio de las variaciones que procedan por modificaciones de la RPT posteriores.

- En el Anexo V (retribución puestos adscritos, incluido el denominado en el Convenio anterior plus de desempeño) se contemplan las retribuciones que los trabajadores fijos e interinos por vacante, así como los trabajadores contratados con carácter temporal o en desempeño de categoría superior por más de doce meses de prestación de servicios en la misma categoría en los últimos dieciocho (18) meses, pasarán a percibir, a partir del mes decimotercero las retribuciones establecidas en este anexo, por ocupar los puestos de trabajo asignados inicialmente con la retribución prevista para puestos base/categorías en el Anexo III. La percepción de este nuevo nivel retributivo de adscripción al puesto desempeñado, queda condicionado al cumplimiento por el trabajador de los requisitos previstos en la RPT, entre otros, experiencia en el desempeño de las funciones e informe favorable sobre el desempeño. Para que el trabajador pase a percibir las retribuciones previstas en este Anexo V deberá cumplir previamente todos y cada uno de los referidos requisitos y una vez que obtenga el nivel retributivo previsto en este anexo, mantendrá consolidado el mismo aunque cambie de puesto concreto de trabajo, o suscriba nuevo contrato siempre que sea de la misma categoría profesional o similar o categoría superior de la misma familia.

-En el Anexo VI (retribución de puestos diferenciados o singularizados) se establecen las retribuciones de los trabajadores que habiendo alcanzado el nivel

adscrito a que se refiere el párrafo anterior, desempeñen efectivamente estos puestos diferenciados o singularizados, debiendo cumplir todos y cada uno de los requisitos exigidos por la RPT para la percepción del nuevo nivel retributivo. Estos puestos serán definidos en cada momento en la RPT, que podrá modificar los reseñados en el presente anexo, que son los existentes al momento actual. Para su adscripción permanente o estable, se precisa que el trabajador haya superado el proceso de concurso de traslado específico, previsto en el artículo 13 del presente Convenio Colectivo, cabiendo, no obstante, hasta dicho momento, la adscripción con carácter provisional. Este nivel retributivo sólo se consolidará en tanto se mantenga la asignación al puesto en cuestión, por lo que no procederá la continuidad en su percepción en caso de cambio de puesto.

-En el Anexo VII se consigna el complemento de condiciones de trabajo diferenciadas entre los de su misma denominación.

-En los Anexos XI, XII, XIII, XIV y XV se detallan los complementos variables por Rotación, Nocturnidad, Supervisión, Guardias y Especial Dedicación, respectivamente.

2. Para los años de vigencia del presente convenio, las retribuciones experimentarán, con carácter general, las variaciones que, en su caso, se establezcan en las respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado y normativa de desarrollo, respecto del personal al servicio del sector público.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación al complemento de productividad variable, que se regirá por lo previsto en el artículo 46 de este Convenio Colectivo, ni al resto de artículos de contenido económico del presente Convenio que tengan establecida otra actualización, a cuyo efecto se estará a lo dispuesto expresamente para cada caso.

Artículo 36.- Estructura salarial.

1. Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio Colectivo se determinan conforme a lo dispuesto en este Capítulo y se clasifican en básicas y complementarias, por similitud al régimen y sistema retributivo del personal funcionario del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife.

Las retribuciones básicas son: el sueldo, los trienios y las pagas extraordinarias.

Son retribuciones complementarias ordinarias: el complemento de destino, el complemento específico, el complemento de condiciones de trabajo y la indemnización por residencia.

Son retribuciones complementarias no ordinarias, variables y vinculadas en todo caso al desempeño efectivo del puesto, los complementos variables de: rotación, nocturnidad, supervisión, guardias y especial dedicación; los complementos funcionales, el complemento de productividad variable y las horas extraordinarias.

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

Artículo 37.- Sueldo.

De acuerdo con la clasificación profesional efectuada por homologación al personal funcionario de la Corporación Insular, este concepto se corresponde con los asignados a cada uno de los grupos profesionales señalados en el Anexo I. El importe del sueldo vendrá determinado para cada grupo de clasificación en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año.

Artículo 38.- Trienios.

En función del tiempo de servicios y como promoción económica, el trabajador fijo percibirá trienios, según su grupo profesional de pertenencia, en las mismas cuantías (Anexo VII), términos y condiciones que las previstas para los funcionarios de carrera de la Corporación Insular, y que consisten en una cantidad igual para cada grupo de clasificación, por cada tres años de servicio en la Administración. Su importe se establecerá anualmente por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

El personal temporal interino por puesto vacante percibirá trienios a partir del 1 de octubre de 2007, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior, de conformidad con las previsiones a tal efecto contenidas en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, para los funcionarios interinos en plaza vacante.

Asimismo, le será de aplicación la normativa sobre reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública, contenida actualmente en la Ley 70/1978, de 26 de diciembre y Real Decreto 1461/1982, de 25 de junio, o en la que, en su caso, proceda.

Artículo 39.- Pagas extraordinarias.

1. Se percibirán anualmente dos pagas extraordinarias, por importe cada una de ellas de una mensualidad de sueldo, trienios, y en su caso CPA, y el 100% del complemento de destino mensual que perciba el trabajador.

2. Con independencia de lo anterior, de acuerdo con lo previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, y los criterios establecidos para el personal funcionario y laboral para el ejercicio 2007, en los meses en que se perciba la paga extraordinaria, se percibirá además una cantidad equivalente al 22,81% del complemento específico asignado a los puestos con carácter general, y sin tener en cuenta incrementos singulares derivados de condiciones de trabajo. Todo ello sin perjuicio del incremento que experimente este concepto retributivo, su modificación o inclusión en la paga extraordinaria, de conformidad con lo que se establezca en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para años posteriores, aplicándose en todo caso los incrementos

sucesivos que experimenten las retribuciones del personal funcionario de la Corporación Insular, por este concepto.

3. El período de devengo será el siguiente:

- a) paga extra de verano: del 1º de diciembre al 31 de mayo.
- b) paga extra de Navidad: del 1º de junio al 30 de noviembre.

4. Las fechas de pago serán:

- a) mes de junio: se abonará la "paga extra de verano".
- b) mes de noviembre: se abonará la "paga extra de Navidad".

5. El personal con contrato de trabajo de duración determinada y el que preste servicios a tiempo parcial, percibirá las partes proporcionales que le correspondan según el tiempo trabajado. Asimismo, y a excepción del contratado temporalmente en la modalidad de interinidad por vacante, el personal con contrato de trabajo de duración determinada percibirá el importe de las pagas a que tuviera derecho de forma prorrateada en sus mensualidades.

Artículo 40.- Complemento de destino.

Se corresponde con el nivel asignado al puesto de trabajo que se desempeñe, de conformidad con la homologación al personal funcionario de la Corporación Insular.

Artículo 41.- Complemento específico.

Es el destinado a retribuir las condiciones generales y comunes a todos los puestos de trabajo de la misma denominación, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad, penosidad y toxicidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo.

Si estas condiciones no fueran comunes a todos los puestos de la misma denominación de igual categoría profesional, procederá la valoración de las condiciones particulares diferenciadas en el complemento de condiciones de trabajo regulado en el artículo siguiente.

Este complemento estará establecido en número de puntos, y su cuantía se determinará anualmente de acuerdo con el valor del punto del complemento específico que se apruebe en las Bases de Ejecución del Presupuesto del Organismo Autónomo IASS para cada año.

Artículo 42.- Complemento de condiciones de trabajo.

Este concepto, no consolidable y vinculado al desempeño efectivo de las funciones del puesto, está destinado a retribuir condiciones particulares de algunos puestos de trabajo que no son comunes a todos los puestos de la misma denominación, pero que se dan de forma permanente o frecuente, nunca

ocasionalmente, tales como la peligrosidad, penosidad y toxicidad, que al ser particulares de algunos puestos y no generales a los de la misma denominación no han sido incluidas en el complemento específico.

Procederá su asignación, respecto de los puestos de su misma denominación, en atención a:

a) el desempeño de funciones que impliquen, un mayor esfuerzo, gran dificultad o dificultad añadida a las funciones que corresponden por su puesto.

b) el desempeño de funciones que impliquen un mayor sometimiento a situaciones de riesgo, inseguridad y peligro.

c) el desempeño de funciones que impliquen el uso y/o manipulación de sustancias tóxicas, o con exposición directa a agentes nocivos, sin perjuicio de la utilización de las debidas medidas protectoras.

d) disponibilidad fuera de la jornada para la realización de trabajos extraordinarios.

A efectos de valorar el complemento de condiciones de trabajo correspondiente a cada puesto, se tendrán en cuenta en la RPT la concurrencia de una o más de las condiciones antedichas por lo que se refiere a los apartados anteriores y su carácter permanente o frecuente, así como su intensidad y distribución a lo largo del año, para determinar su cuantificación mensual.

A tal fin, el nivel permanente implica que la situación se da de forma constante y estable, siendo aplicable exclusivamente a puestos de trabajo con una exposición diaria en la totalidad de la jornada laboral. A su vez, el nivel frecuente implica que la situación se da a menudo, de forma usual, y es aplicable exclusivamente a puestos de trabajo con una exposición diaria en parte de la jornada laboral, o no diaria, siempre con carácter habitual.

Este complemento estará establecido en número de puntos, y su cuantía se determinará de acuerdo con el valor del punto establecido para cada año en las Bases de Ejecución del Presupuesto del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife (Anexo VIII).

Como consecuencia de que los complementos variables antes señalados están vinculados a las características particulares de los puestos de trabajo, el Organismo Autónomo IASS procederá, en colaboración con la representación social, a analizar los distintos puestos de trabajo existentes en los Servicios y/o Unidades del IASS en el plazo de un año a partir de la publicación del presente Convenio Colectivo, a fin de reflejar, previa negociación, en la Relación de Puestos de Trabajo las mismas, vinculando la percepción de los complementos salariales que correspondan al desempeño efectivo del puesto.

Artículo 43.- Indemnización por residencia.

Serán las mismas cuantías que se establezcan para el personal al servicio de la Administración General del Estado. Anualmente su importe será actualizado por la Resolución de la Secretaria de Estado de Hacienda y Presupuestos, por la que se dictan instrucciones en relación con las nóminas de los funcionarios incluidos en el ámbito de la Ley 30/1984, de 2 de agosto. Para el 2007, la indemnización por residir en la isla de Tenerife según los Grupos de Clasificación se corresponde con las indicadas en el Anexo IX.

Artículo 44.- Complementos funcionales.

Estos complementos se fijan para retribuir las características del desempeño de las Direcciones de Unidad, Direcciones de Centro y Subdirecciones, u otras funciones especiales que no constituyen puestos permanentes en la RPT por implicar funciones directivas temporales y que requieren un tratamiento retributivo diferenciado como complemento a las retribuciones propias de su puesto o categoría, y ello mientras exista un desempeño efectivo, dada su naturaleza temporal.

Estos complementos son de libre creación y supresión. Su número, características, nivel retributivo complementario, funciones, número total de puestos funcionales y designación y provisión se establecerán o, en su caso, se modificarán a través de la RPT del Organismo.

Estas funciones serán desempeñadas por personal laboral del Organismo Autónomo IASS, nombrado a tal efecto, pudiendo establecerse procedimientos que garanticen la concurrencia de los trabajadores interesados en las mismas, por el sistema de libre designación, entre quienes reúnan las condiciones requeridas, quedando sujetos asimismo a la libre remoción para su cese en el desempeño de dichas funciones.

La designación de un trabajador para el desempeño de un puesto funcional estará sujeta, en todo caso, al cumplimiento por parte del trabajador de los requisitos que a tal fin se indiquen en la RPT, causando derecho al abono del complemento funcional correspondiente exclusivamente en tanto exista desempeño efectivo de las funciones diferenciadas encomendadas.

Estos complementos estarán establecidos en números de puntos y su cuantía se determinará de acuerdo con el valor del punto del complemento específico establecido para cada año en las Bases de Ejecución del Presupuesto del Excmo. Cabildo Insular, percibiéndose en los meses que correspondan y como complemento añadido a las retribuciones ordinarias del puesto asignado al trabajador con carácter provisional o definitivo, mientras se desempeñe efectivamente el funcional en cuestión y hasta su cese.

Artículo 45.- Complementos variables.

Estos complementos estarán vinculados al efectivo desempeño de las funciones en las condiciones que se señalan a continuación y se especifican para los puestos susceptibles en cada RPT, no percibiéndose en las situaciones de

incapacidad temporal o cualquier otra que implique ausencia de desempeño efectivo, configurándose expresamente como retribuciones variables no ordinarias. Se establecerán en números de puntos de complemento específico y su cuantía se determinará de acuerdo con el valor del punto establecido para cada año en las Bases de Ejecución del Presupuesto, percibiéndose en los meses que correspondan según el Anexo.

1. Rotación.

Se estará en régimen de trabajo por turnos o turno rotatorio el desempeñado bajo cualquier forma de organización del trabajo en equipo por la que los trabajadores ocupen sucesivamente los mismos puestos con arreglo a un ritmo determinado, continuo o discontinuo, implicando para éstos la necesidad de realizar un trabajo en distintas horas y turnos de mañana y/o tarde y/o noche durante un determinado período de días o semanas.

El complemento de Rotación se fija para compensar al trabajador sometido a turnos rotatorios, con jornada en cómputo anual de 35 horas semanales, y sin reducción horaria ni en verano ni en navidad, estableciendo diferentes niveles en función de la rotación efectiva por los diferentes turnos según se especifica en los párrafos siguientes.

El complemento de rotación sólo procederá por la prestación efectiva de diferentes turnos, no abonándose en caso de ausencia o no prestación efectiva de diferentes turnos del trabajador, por cualquier causa.

La distribución de los turnos de trabajo se realizará de forma cíclica, rotatoria, equitativa e igualitaria entre todos los trabajadores dentro de la misma categoría, Unidad y Centro. Si por motivos de salud, por una condición más beneficiosa, o por una situación “ad personam” el trabajador no realiza de forma efectiva conforme a los criterios anteriores, los turnos de trabajo previstos para su categoría profesional, en su Unidad o Centro, únicamente podrá percibir el nivel mínimo de complemento.

De forma general todos los trabajadores, tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de dos días preferentemente ininterrumpidos.

El complemento de Rotación se fija para compensar al trabajador sometido a turnos rotatorios y se devengará con carácter mensual.

Se establecen tres niveles retributivos, siendo sus cuantías, iguales para todos los grupos, y según se indican en el Anexo XI.

Estos tres niveles se configuran en atención a los siguientes criterios y estarán señalados expresamente en la RPT, según proceda, y vinculados al desempeño efectivo del trabajo en dichas condiciones, sin que proceda nunca su consolidación:

a) Nivel máximo: Procede su asignación a aquellos trabajadores que realicen turnos rotatorios cíclicos e igualitarios para todos los de la misma Unidad o Centro, en turnos de mañana, tarde y noche, de lunes a domingo, de forma estable en el cómputo anual, realizando necesariamente noches y fines de

semana con la frecuencia cíclica que le corresponda. Dicho nivel retribuye la plena disponibilidad del trabajador, especialmente para la realización del trabajo nocturno y la realización de trabajo en fines de semana.

b) Nivel medio: Procede su asignación a los trabajadores de categorías profesionales que no realicen turno nocturno y que realicen su jornada de forma estable en cómputo anual, en turno cíclico e igualitario establecido en el centro de forma permanente de lunes a domingo, rotando en turnos de mañana y tarde, incluidos los fines de semana, de forma equitativa e igualitaria, trabajando en el cómputo anual como mínimo tres días al mes durante el fin de semana (bien sábado o domingo). Dicho nivel retribuye la plena disponibilidad del trabajador, especialmente para la realización del trabajo en fines de semana.

c) Nivel mínimo: Procede su asignación a los trabajadores que realicen alguna rotación diferente de las descritas en los supuestos anteriores, tales como trabajo en jornada partida, trabajadores que prestan servicios en fines de semana sin turnos permanentes, así como las derivadas de condiciones más beneficiosas que impliquen la no sujeción personal a los turnos igualitarios establecidos para su categoría, de cambios de puestos por motivos de salud que impliquen cualquier modificación de turnos de trabajo, condiciones “*ad personam*” y *cualquier otro* que no cumplan los requisitos descritos en los niveles anteriores.

En ningún caso procederá el abono de este complemento en el nivel máximo o medio, aún realizando de forma esporádica alguna noche o trabajo en fin de semana, si no se realizan de forma plena los turnos rotatorios e igualitarios entre todos los trabajadores de la categoría

2. Nocturnidad.

Se fija para compensar el trabajo nocturno efectivamente realizado conforme a la definición prevista al efecto en el artículo 24 de este Convenio Colectivo. Este complemento se devengará por noche efectivamente trabajada.

Este complemento se configura de conformidad con a las cuantías que se indican en el Anexo XII.

3. Supervisión.

Se fija para compensar las funciones añadidas de organización y/o coordinación sobre personal, no propias de su categoría o puesto, o bien para compensar idénticas funciones, aún siendo propias de su categoría o puesto, pero ejercidas sobre personal de igual o superior categoría profesional o nivel retributivo, siendo su devengo incompatible con el complemento funcional.

Las cuantías de este complemento, de libre asignación y cese, son las que para los grupos profesionales C, D, y E, conforme se indican en el Anexo XIV.

Con carácter previo a su concesión, se solicitará informe no vinculante al Comité Único.

4. Especial Dedicación.

Se fija para compensar las singulares características de determinados puestos de trabajo que requieren disponibilidad y/o localización, no valorada en sus puestos o funcionales y/o presencia física fuera de la jornada habitual, y con independencia del horario o día en que se preste el servicio, así como de las condiciones de su desempeño.

Este complemento no tiene carácter de retribución ordinaria, ni será nunca consolidable y su devengo es, en todo caso, incompatible con el abono de horas extraordinarias, así como con el abono de cualquier otro complemento que sin corresponder al puesto asignado, pudieran devengarse por esa prestación de servicios, localización o disponibilidad fuera de la jornada.

Teniendo en cuenta su naturaleza y finalidad, su reconocimiento estará siempre vinculado al desempeño real y efectivo, no procediendo su abono en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo, ni en los casos de interrupción previstos en el artículo 29 de este Convenio; habida cuenta que en dichos casos no podrá, por imposible, exigirse la disponibilidad, ni la situación localizable o de presencia física que se retribuye.

Se establecen tres niveles retributivos, siendo sus cuantías, iguales para todos los grupos, las que para cada nivel se indican en el Anexo IV.

Con carácter previo a su concesión, se solicitará informe no vinculante al Comité Único.

5. Guardias.

Con carácter general, todos los profesionales de las categorías afectadas de los Grupos A y B de los distintos centros del IASS, podrán incorporarse al programa de guardias (de presencia física y/o localizadas) establecidas en los distintos centros del Organismo.

La integración en el turno de guardias de presencia física para aquellos médicos de la plantilla que hayan superado la edad de 55 años será voluntaria, salvo necesidades excepcionales y urgentes.

El número máximo de guardias que con carácter mensual se podrán realizar será:

- A) De 6 guardias mensuales para las de presencia física, salvo necesidades del servicio.
- B) De 12 para las guardias con localización, salvo necesidades del servicio. A tal fin el IASS incorporará los facultativos necesarios al programa de guardias para evitar que se supere el mencionado límite de 12 guardias.

a) Guardias de presencia física:

Se fija para compensar la realización de guardias programadas de presencia física del personal asistencial sanitario de los grupos A y B. El personal realizará estas guardias de conformidad con las necesidades y rotación que para

cada Centro y Unidad se establezca. A tal efecto, las direcciones funcionales correspondientes procurarán en lo posible, la distribución equitativa de las mismas entre los profesionales de las categorías profesionales afectadas.

La programación mensual de las guardias de Presencia Física se publicará al menos con una antelación de cinco días al inicio del mes correspondiente por la Dirección del IASS en los tablones de los centros.

El personal que realice guardias de Presencia Física de los Grupos A y B tendrá dispensada la jornada de trabajo correspondiente al día saliente de la guardia. Los trabajadores que realicen guardias en fines de semana así como en días festivos, no disfrutarán de la compensación prevista en el artículo 26 del presente Convenio Colectivo. La dispensa por guardia realizada en viernes sábado, domingo o víspera de festivo se disfrutará en el primer día hábil siguiente a la realización de la guardia, pudiendo acumularse estos días de descanso al período vacacional, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Las guardias de Presencia Física de lunes a viernes, siempre que no coincidan con festivos, serán de diecisiete (17) horas. Las de sábado, domingo y festivos serán de veinticuatro (24) horas, todas ellas retribuidas.

A tal efecto, se establecen dos modalidades de Guardias de Presencia Física:

Las cuantías de estas guardias de presencia física serán las establecidas en el Anexo XIII de conformidad con los grupos profesionales A y B.

En los centros en que sea posible se facilitará bebidas y comida caliente para el personal que esté realizando jornada de Atención Continuada.

b) Guardias de Localización.

Se fija este complemento para compensar la disponibilidad y localización permanente del trabajador, fuera de la jornada habitual del trabajo para acudir a prestar cualquier servicio una vez que sea requerido desde el/los centros. Su presencia, una vez requerido, deberá efectuarse en el más breve período de tiempo posible.

La duración de las guardias localizadas será la siguiente:

Guardias Ordinarias: desde la finalización de su jornada hasta el inicio de la jornada del día siguiente, dependiendo del centro hospitalario en el que se realice la guardia.

Guardias en sábado, domingos y festivos: desde las 07:00 horas o las 08:00 horas hasta la misma hora de la mañana siguiente, dependiendo del centro hospitalario en el que se realice la guardia.

Se configura en dos niveles retributivos para los trabajadores del Grupo A o B para compensar la diferente carga laboral según el trabajador realice guardias localizadas en un sólo centro/hospital o en más de un centro/hospital.

Se abonará la jornada de localización, de conformidad con el Anexo XIII, en varios centros/hospitales, cuando la realización de la misma implique la atención asistencial a más de un centros u hospital.

6.- Festivos Especiales:

Los trabajadores de los grupos B, C, D y E que presten sus servicios en turnos rotatorios permanentes, compensen el trabajo en festivos mediante el disfrute de 18 días continuados, conforme a lo establecido en el artículo 26, y perciban el complemento retributivo de rotación, percibirán, igualmente, la cantidad establecida en el Anexo XVI por el trabajo realizado en los siguientes días:

- a.- Turnos de mañana y tarde, los días 25 de diciembre y 1 y 6 de enero,
- b.- Turnos de mañana y tarde, los días 24 y 31 de diciembre.
- c.- Turnos de noche, los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero. En este último supuesto, tendrá derecho, exclusivamente, aquel trabajador que inicia el turno de noche en los días señalados.

Los trabajadores que presten servicios en los supuestos regulados en las letras b) y c) anteriormente señaladas, tendrán derecho, asimismo, al disfrute de un día a compensar, previa programación por la dirección de los centros, en los tres meses siguientes.

Artículo 46.- Complemento retributivo de productividad variable.

El complemento retributivo de productividad no consolidable, está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria, el interés y la iniciativa con que el trabajador desempeña el puesto de trabajo, así como el cumplimiento de objetivos asignados al mismo, valorándose todo ello en función de circunstancias objetivas y de conformidad con la evaluación del desempeño del trabajo.

Este complemento no consolidable se asignará individualmente en función del resultado de la evaluación del desempeño que se realice. Procederá su abono a todos los trabajadores fijos e interinos por vacante en proporción al tiempo efectivamente trabajado, y de conformidad con los resultados obtenidos en cada periodo objeto de la evaluación. El resto de personal laboral temporal tendrá derecho a percibir el complemento de productividad siempre que hubieran prestado servicios en el Organismo Autónomo IASS, al menos, durante un periodo ininterrumpido de tiempo que haga posible su evaluación, de conformidad con lo que establezca el reglamento regulador de este complemento, en los doce meses anteriores a la fecha de finalización del período de evaluación de que se trata, aún cuando fuere de forma discontinua, tanto en régimen funcionarial como laboral, en la misma categoría profesional o subescala, y siempre en proporción al tiempo trabajado. En aquellos casos en que se hubieran prestado servicios en régimen laboral o funcionarial, procederá el percibo de este complemento, de acuerdo al sistema de evaluación previsto para el personal laboral, cuando el tiempo de

servicios prestados en régimen laboral sea superior al de aquellos prestados en régimen funcional.

A los efectos aquí señalados, la situación de accidente de trabajo, enfermedad profesional, permisos retribuidos, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, y riesgos durante el embarazo y lactancia natural, estas últimas situaciones de acuerdo con la Ley General de la Seguridad Social, se asimilan a la de prestación efectiva de servicios, no considerándose como prestación efectiva de servicios la situación de incapacidad temporal y los permisos sin retribución.

Las cantidades a asignar por dicho concepto de productividad para el periodo de vigencia del presente Convenio Colectivo, serán las siguientes:

- Ejercicio 2007: 1.086.672,06 €.
- Ejercicio 2008: 2.194.621,40 €.
- Ejercicio 2009:.....2.350.439,51 €.

Para los restantes años de vigencia del convenio, se garantiza como mínimo la última bolsa prevista, incrementándose, en su caso, presupuestariamente en el mismo porcentaje de incremento que sobre la masa de las retribuciones de las categorías del IASS experimente el Cabildo Insular de Tenerife para su personal laboral.

El incremento de la cantidad anual del complemento de productividad variable previsto para el ejercicio 2008,2009 y sucesivos queda supeditado al cumplimiento de lo previsto en la Disposición Transitoria 1ª, en cuanto a la necesaria constitución firme y efectiva del Comité de Empresa Único en el plazo allí señalado. De no constituirse en la fecha prevista, sólo procederá el incremento y consiguiente abono correspondiente al ejercicio en que se constituya y siguientes.

En otro caso, para esos ejercicios procederá, únicamente, el abono de las cantidades correspondientes al año 2007 actualizadas conforme a lo que para cada anualidad fije la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Estas cantidades, sobre las que se garantiza su distribución total en cada periodo conforme a los criterios expuestos, no experimentarán variación de ninguna naturaleza durante este periodo, excepto en los siguientes casos:

- Cuando se produzca una variación superior al 5% de la plantilla de laborales con respecto a la existente a la fecha de la entrada en vigor de este Convenio Colectivo.
- Cuando se produzca una variación de la plantilla de laborales como consecuencia de procesos de transferencias interadministrativas de recursos humanos.

En estos dos casos, los fondos destinados a productividad sufrirán en el periodo de referencia una variación proporcional a la de la plantilla.

Las cuestiones de desarrollo de este complemento serán objeto de un Reglamento regulador y a tal fin se constituirá anualmente una Comisión de Valoración y Seguimiento de Evaluación del Rendimiento del Personal Laboral, de naturaleza paritaria e integrada por 4 representantes del Organismo Autónomo IASS y 4 miembros del Comité de Empresa Único, con amplias facultades en cuanto a los criterios de evaluación, distribución, asignación y devengo de este complemento, que además podrá regular pormenorizadamente este Complemento de naturaleza extraordinaria, variable y no consolidable y que conocerá, asimismo de las reclamaciones que se presenten, elevando propuesta para su resolución por el órgano competente del Organismo Autónomo IASS en materia de personal.

En todo caso el sistema de evaluación se adecuará a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicará sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos. A tal fin, el procedimiento garantizará al momento de concluir el proceso de evaluación, el derecho del trabajador a conocer la identidad de sus evaluadores y las puntuaciones que cada uno de ellos le ha asignado en cada apartado, así como a conocer las cantidades asignadas en tal concepto a los trabajadores de su Unidad y/o Servicio, a las que deberá darse la oportuna publicidad.

Artículo 47.- Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada de trabajo prevista en el artículo 22 de este Convenio, teniendo en cuenta la necesidad de superar la misma, en el cómputo semanal, mensual o anual que corresponda en los supuestos de distribución irregular, para que proceda tal calificación.

En ningún caso tendrán la consideración de horas extraordinarias los excesos de tiempo trabajado en fracción inferior a una hora, que serán compensados con igual tiempo de descanso dentro de la jornada semanal, ajustándose por tanto, la jornada finalmente trabajada a la prevista convencionalmente.

2. De conformidad con lo previsto en la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores, el número de horas extraordinarias retribuidas, excluidas las de fuerza mayor, no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el artículo 22, punto 4 de este Convenio. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato presten una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general del Organismo Autónomo IASS, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A tales efectos, en ningún caso se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

3. Para el supuesto de compensación económica, se calculará el valor hora de trabajo ordinario, efectivamente desempeñado al momento de la realización de las horas extraordinarias, el cual será el resultado de dividir entre 1600, la suma de los importes anuales correspondientes a las retribuciones básicas,

complemento de destino, complemento específico, indemnización por residencia , así como, en su caso, complemento de condiciones de trabajo y funcionales vinculados al desempeño del puesto de trabajo -precisados en la RPT-, y si concurrieran al momento de la realización de los trabajos extraordinarios.

La cuantía a retribuir por cada hora extraordinaria será el resultante de incrementar el valor hora de trabajo ordinario definido anteriormente, en los porcentajes que para cada caso se indica a continuación, de acuerdo con las fórmulas que se señalan:

Horario	Días laborables	Días no laborables
Diurno	41%	61%
Nocturno (entre las 22 y las 6 horas)	66%	86%

(a) Horas extras realizadas en días laborables y en horario no nocturno = VHT + 41%.

(b) Horas extras realizadas en días laborables y en horario nocturno = VHT + 66%.

(c) Horas extras realizadas en días festivos y de descanso y en horario no nocturno = VHT + 61%.

(d) Horas extras realizadas en días festivos y de descanso y en horario nocturno = VHT + 86%.

Estos incrementos se calcularán sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo (VHT), determinada conforme a la siguiente fórmula:

$$VHT = \frac{S + T + CD + CE + R + CT^* + PE}{1600} \text{ (importes anuales)}$$

1600

- S = Sueldo.
- T = Trienios.
- CD = Complemento de destino.
- CE = Complemento Específico.
- R = Residencia.
- CT = Complemento condiciones de trabajo (*Si se realizan desempeñando estas funciones).
- PE = Pagas extraordinarias.

4. Anualmente en las Bases de Ejecución del Presupuesto del O.A. se regularán, previa negociación con la representación social, entre otros, los siguientes aspectos sobre las horas extraordinarias:

- Límite máximo de horas a realizar, respecto del que no serán computadas las necesarias para prevenir riesgos o reparar siniestros u otros daños.
- Límite máximo de horas a compensar económicamente y con descanso.
- Procedimiento de tramitación y abono.

Artículo 48.- Indemnizaciones por razón del servicio.

Las indemnizaciones por razón del servicio (viaje, alojamiento y manutención, kilómetros, participación en órganos de selección de personal, etc. ...) se regirán por lo establecido al efecto para el personal al servicio del Organismo Autónomo IASS aprobadas para cada ejercicio, previa negociación con la representación social, con voluntad de alcanzar acuerdo, recogiendo, entre otros, los siguientes aspectos:

- Por Comisiones de servicio (alojamiento, manutención, gastos de viaje, etc.). En este caso, las cantidades asignadas no se diferenciarán por grupo de titulación y experimentarán anualmente un incremento mínimo igual al del IPC de Canarias.

- Por razón de concurrencia a las reuniones de órganos Colegiados de la Administración, de Consejos Rectores de Organismos Autónomos Locales o Consejos de Administración de Entidades Públicas Empresariales y Sociedades Mercantiles de capital o control público.

- Por desplazamientos dentro y fuera del término municipal por razón de servicios (gastos de transporte).

- Por la participación en tribunales de selección de personal.

- Por la impartición de cursos de formación y perfeccionamiento incluidos en el plan de formación.

TITULO VIII: PRESTACIONES SOCIALES.

Artículo 49- Póliza Sanitaria

1.- Nuevo sistema de prestaciones sanitarias.

A) Los trabajadores del Organismo Autónomo IASS se incluirán en la póliza que, a tal efecto contrate el Cabildo Insular de Tenerife, a fin de contar con una póliza sanitaria en las condiciones y con los requisitos que se indican en los apartados siguientes, procedimiento de contratación en el que la Corporación Insular valorará, entre otros, los siguientes criterios sobre las ofertas:

- que contemplen un amplio cuadro médico y de Centros Concertados.

- la mejora de las condiciones mínimas de reembolso en supuestos de acudir a facultativos externos que asimismo se señalan en el artículo 36.3.
- la inclusión, sin incremento del precio de licitación, de especialidades adicionales.
- la inclusión gratuita o de menor coste de familiares en aquellas especialidades que en el punto 3 de este artículo estén limitadas a los titulares.

B) Hasta tanto finalice el procedimiento referido y se suscriba la Póliza Sanitaria, se estará a lo dispuesto en la Disposición Transitoria 5ª del presente Convenio Colectivo (referencia al hecho de seguir aplicando las condiciones previstas en el art. 36 del anterior Convenio Colectivo del Personal Laboral de este Organismo Autónomo, respecto del sistema de prestaciones).

2.- Ámbito personal de la Póliza Sanitaria.

Tendrán derecho a ser incluidos en la referida póliza sanitaria con la fecha de efectos que se establece en el apartado 4 de este artículo y conforme se señala para cada prestación en el apartado 3 (titulares y beneficiarios o sólo titulares), las siguientes personas:

A) Titulares:

a) El personal laboral fijo que se encuentren en las siguientes situaciones: servicio activo en el IASS, percibiendo sus retribuciones con cargo a éste; y excedencias para el cuidado de hijos y familiares, durante la reserva del puesto concreto.

b) El personal laboral interino por plaza vacante, exclusivamente mientras se mantengan su prestación efectiva de servicios en el Organismo. Asimismo estarán incluidos en la póliza los trabajadores contratados temporalmente que hayan prestado un mínimo de 12 meses de servicios en los últimos 18 meses.

B) Beneficiarios:

Los hijos del titular, cónyuge o conviviente del titular y que así conste en un Registro Oficial, siempre que cohabiten con el titular del derecho, dependan económicamente de éste o carezcan de ingresos anuales íntegros superiores a 3.000 euros/año. A estos efectos no se entenderá por ingresos las becas o ayudas de estudios que perciba el beneficiario. Asimismo, tendrán derecho a percibir la ayuda como beneficiarios los menores o incapacitados que, cumplidos los restantes requisitos señalados se encuentren en situación de guarda, tutela o acogimiento por el titular del derecho, siempre que estas situaciones sean debidamente justificadas.

La convivencia con el titular del derecho será dispensada cuando por motivos de separación legal, los hijos queden a cargo del cónyuge no titular y el trabajador acredite que presta ayuda económica a los hijos.

En caso de fallecimiento de trabajador en activo, conservarán el derecho los hijos de éste y el viudo/a, cuando cumplan los siguientes requisitos:

* En el caso de los hijos: edad inferior a los veinticinco años de edad, siempre que tanto éstos como su progenitor supérstite carezcan de ingresos íntegros superiores a 3.000 euros anuales, y acrediten la convivencia común. A estos efectos, no se entenderá por ingresos las becas o ayudas de estudios que perciban, así como la pensión de orfandad.

* En el caso del viudo/a: exclusivamente durante la vigencia de la póliza en curso y debiendo carecer de ingresos íntegros superiores a 3.000 euros anuales. A estos efectos, no se entenderá por ingresos las becas o ayudas de estudios que perciba, así como la pensión de viudedad.

3.- Cobertura de la Póliza Sanitaria

La Póliza Sanitaria contendrá las siguientes coberturas para titulares y beneficiarios en las especialidades de Odontología, Ortopedia, Óptica, Oftalmología y Dermatología con los límites anuales que por trabajador, para aplicar a si mismo y a sus beneficiarios, se establecen a continuación. Asimismo incorporará prestaciones sólo para titulares en las especialidades de Ginecología y Urología, con las pruebas básicas que se señalan (a realizar una vez por año), Traumatología, Rehabilitación y Fisioterapia.

Las prestaciones ópticas, ortopédicas, mamografía, citología y ecografía, determinación del PSA y Rehabilitación-Fisioterapia, sólo se dispensarán en Centros Concertados, las restantes especialidades médicas, si no se acude a los Cuadros Médicos correspondientes, serán objeto de reembolso en las condiciones que se establezcan en la adjudicación de la póliza (un porcentaje sobre la factura y/o un límite total/anual).

Contenido de la Póliza:

SERVICIOS	COBERTURA	LIMITE ANUAL POR TITULAR
Servicio Odontológico	Titulares y beneficiarios	• Centros Concertados (límite 3.000.- € /año)
		• Centros de libre elección (reembolso 60% y/o hasta 1.800.-€/año)
Servicios Ortopédicos y similares	Titulares y beneficiarios	• Sólo Centros Concertados (límite 350 € /año)
Monturas y lentes para gafa	Titulares y	• Sólo Centros Concertados (límite 600.- € /año, salvo Miopía Magna 6 o más dioptrías,
s y lentes de contacto	beneficiarios	
Consulta Médica de	Titulares y	• 100% Centros concertados

Oftalmología	beneficiarios	<ul style="list-style-type: none"> Centros libre elección (reembolso de 60% y/o hasta 600.- €/año)
Consulta Médica de Dermatología	Titulares y beneficiarios	<ul style="list-style-type: none"> 100% Centros concertados Centros libre elección (reembolso de 60% y/o hasta 600.- €/año)
Consulta Médica de Ginecología	Titulares	<ul style="list-style-type: none"> 100% Centros concertados Centros libre elección (reembolso de 60% y/o hasta 600.- €/año)
Pruebas básicas Ginecológicas: Mamografía, citología y ecografía	Titulares	<ul style="list-style-type: none"> Límite de una prueba al año. 100% Centros concertados
Consulta Médica de Urología	Titulares	<ul style="list-style-type: none"> 100% Centros concertados Centros libre elección (reembolso de 60% y/o hasta 600.- €/año)
Pruebas básicas de Urología Determinación PSA, ecografía	Titulares	<ul style="list-style-type: none"> Límite de una prueba al año. 100% Centros concertados
Consulta Médica de Traumatología	Titulares	<ul style="list-style-type: none"> 100% Centros concertados Centros libre elección (reembolso de 60% y/o hasta 600.- €/año)
Rehabilitación-Fisioterapia	Titulares	<ul style="list-style-type: none"> 100% Centros concertados

4.- Procedimiento de gestión y acreditación.

Las incorporaciones a la póliza de titulares y beneficiarios procederán conforme a los siguientes criterios:

a) Titulares: altas en el Organismo del 1 al 20 de cada mes, iniciará efectos la póliza, tras la correspondiente notificación a la Compañía adjudicataria, el día 1º del mes siguiente al alta. Las incorporaciones posteriores al 20 de cada mes, el día 1º del segundo mes siguiente.

El cese en la cobertura de la Póliza procederá el último día del mes en que se produzca el cese en el Organismo.

b) Beneficiarios: a partir del día de la acreditación completa de los requisitos para su inclusión como tales en la Póliza, procederá el inicio de efectos en los mismos términos del apartado anterior.

Anualmente para hijos mayores de 18 años, cónyuges y otros, se acreditarán que los beneficiarios de cada titular cumplen los requisitos para su mantenimiento en la póliza.

Artículo 50.- Servicio Médico Asistencial.

Como medida para contribuir a la mejora de la salud de sus empleados, el IASS articulará los medios humanos y materiales para prestar un servicio de medicina asistencial. El Organismo Autónomo realizará, a los trabajadores que lo soliciten, una revisión médica anual, de la cual se entregará a éstos el correspondiente informe.

Dicha revisión comprenderá las siguientes pruebas:

- Análisis de sangre: hemograma completo y V.S.G., y bioquímica (glucosa, colesterol, triglicéridos, creatinina, ácido úrico, G.O.T., G.P.T. y G.G.T.).
- Análisis de orina: anormales y sedimentos.
- Tensiometría, auscultación cardiopulmonar, exploraciones oculares y otoscopia.

En todo caso, el informe que derive de dicha revisión médica, así como el resultado de las pruebas que se realicen con ocasión del mismo, se incorporarán a las historias clínico-laborales de este Organismo de los correspondientes trabajadores.

Artículo 51.- Complemento al subsidio por incapacidad temporal (I.T.), maternidad, adopción y acogimiento y contingencia de riesgo para el embarazo.

1.- El personal afectado por el presente Convenio tendrá garantizado, en todo caso, la percepción de la totalidad de sus retribuciones ordinarias, así como, en su caso, el complemento de rotación que viniera percibiendo de forma estable, en las situaciones de maternidad, adopción y acogimiento, paternidad, así como en las de riesgos durante el embarazo y lactancia natural, y en las situaciones de IT asociadas al embarazo, que se asimilan, en tal sentido, estas últimas a las situaciones de riesgo durante el embarazo, derivadas del desempeño del puesto de trabajo, todo ello de conformidad con lo previsto en la Ley General de Seguridad Social.

Asimismo se garantiza la percepción de la totalidad de las retribuciones ordinarias, así como del complemento de rotación que viniera percibiendo de forma estable, en los casos de IT derivada de accidente de trabajo (AT) y enfermedad profesional (EP), siempre que el trabajador haya observado las medidas de prevención adoptadas por el Organismo Autónomo en materia de seguridad y salud en el trabajo.

3.- En las situaciones de incapacidad temporal (IT) derivadas de enfermedad común (EC), los trabajadores tendrán derecho a la totalidad de sus retribuciones ordinarias de conformidad con lo siguiente:

1º.- El personal laboral fijo e interino en plaza vacante, tendrá derecho al abono del complemento de las retribuciones ordinarias durante un periodo de dos meses por cada año natural.

2º.- El personal laboral temporal que hubiera prestado servicios efectivos durante un plazo de doce meses en los últimos dieciocho meses, tendrá derecho al abono del complemento de las retribuciones ordinarias durante un periodo de dos meses por cada año natural, a partir del cumplimiento del período de carencia antes señalado.

3º.- El resto del personal laboral temporal, tendrá derecho al abono del complemento retributivo, como máximo, durante un periodo de quince días por cada año natural.

4.- El personal al que se le esté complementando sus retribuciones durante el periodo de baja por IT, se someterá a los controles médicos que al respecto implante el organismo autónomo, que en ningún caso serán abusivos, para la verificación del estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar su proceso de IT.

5.- Asimismo, de forma excepcional, y previa valoración por el IASS de las circunstancias concurrentes, podrá otorgarse el abono en los supuestos de I.T. cuando el origen de la situación de IT., sea calificada como enfermedad muy grave o concurren otras razones debidamente justificadas, valorando a tal efecto la carencia de situaciones de IT anteriores.

6.- El complemento a cargo del IASS podrá ser denegado, anulado o suspendido en los siguientes supuestos:

- Cuando el trabajador actúe fraudulentamente para obtener la declaración de incapacidad temporal, trabaje por cuenta propia o ajena simultáneamente;
- Cuando rechace o abandone el tratamiento que le fuere indicado, o en caso de negativa del trabajador a someterse a los reconocimientos y revisiones médicas dispuestas por el IASS; en la IT objeto de complemento
- Por la pérdida, suspensión, o no reconocimiento del derecho al subsidio del sistema público de Seguridad Social.

7.- A la vista de la mejora sustancial operada en este Convenio Colectivo en cuanto al complemento retributivo en situaciones de IT, si se produjese un incremento del índice de absentismo actual, superior al 20% del índice medio de los últimos seis meses, la Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio, podrá adoptar cuantas medidas correctoras crea oportunas.

Al objeto de que la representación social tenga conocimiento de los índices de absentismo del Organismo Autónomo IASS, trimestralmente, se les dará traslado de los mismos al Comité de Empresa Único.

Artículo 52.- Ayudas Sociales Complementarias.

1.- Titulares y Beneficiarios:

Tendrán derecho a las ayudas especiales recogidas en los apartados siguientes los trabajadores de este Organismo y sus beneficiarios, que reúnan los requisitos establecidos para ser titulares y beneficiarios en el artículo 49 relativo al ámbito personal de la Póliza Sanitaria, siempre y cuando no tengan derecho a estas prestaciones por título distinto, exigiéndose para todos los titulares tener acreditado un periodo de tiempo de doce meses de servicios efectivos prestados al IASS, en los dieciocho meses anteriores a la fecha de la presentación de la solicitud.

En caso de fallecimiento del trabajador, conservarán el derecho a percibir las ayudas reguladas en este artículo, los hijos de aquél cuando tengan edad inferior a los 25 años de edad, siempre que tanto estos como su progenitor supérstite carezcan de ingresos íntegros superiores a 3.000 euros anuales y acrediten la convivencia común. A estos efectos, no se entenderá por ingresos las becas o ayudas de estudios que perciban, así como la pensión de orfandad.

2.- Acreditación de los requisitos:

Los requisitos de encontrarse en situación de servicio activo y carencia de los titulares y dependencia económica y convivencia de los beneficiarios, deberán cumplirse al momento de recibir el tratamiento de prótesis u órtesis auditiva, intervención oftalmológica o ayuda psicopedagógica, respectivamente. Por lo que respecta al resto de las ayudas previstas en este artículo el cumplimiento de la carencia exigida dará derecho al inicio del abono previsto para estas ayudas, siempre que se acrediten las condiciones exigidas para su abono.

El IASS podrá, en cualquier momento, solicitar los documentos precisos para comprobar la condición de beneficiarios y demás requisitos, así como, para verificar que las ayudas especiales se ajustan a las condiciones reguladas en este Convenio.

3.- Ayudas previstas.

A) Prestación por Audífonos.

En los casos de prescripción facultativa acreditada de prótesis u órtesis auditivas, el Organismo otorgará una prestación con límite anual de 1.220 euros por titular. Esta prestación podrá solicitarse una vez cada cinco años, salvo prescripción acreditativa de la reparación/modificación de la prótesis.

B) Prestación por Intervención Oftalmológica por técnica láser.

El Organismo Autónomo otorgará, por una única vez, una ayuda económica de hasta 610 euros por órgano visual por *Intervención Oftalmológica por técnica láser* en supuestos de prescripción de lentes de más de cinco dioptrías (suma cilindro y esfera)

C) Ayuda Psicopedagógica.

El Organismo Autónomo otorgará una ayuda económica para los hijos de los trabajadores de hasta 16 años, que tengan la condición de beneficiarios de acuerdo con los requisitos que se establecen en el presente Convenio, que precisen tratamiento continuado de consulta psicopedagógica o de logopedia que no esté cubierto por el Sistema de Seguridad Social, de hasta como máximo 300 euros/año, previa presentación de la correspondiente factura, y de informe de especialista que acredite la necesidad de un tratamiento continuado.

D) Ayuda para dietas por enfermedades crónicas

El Organismo Autónomo concederá una ayuda genérica para los trabajadores y beneficiarios de éstos, que reúnan los requisitos exigidos y que acrediten mediante informe médico padecer enfermedad crónica metabólica, endocrina o del sistema digestivo, tales como diabetes, celiaquía y similares, de las que se deriven gastos que no sean cubiertos por la Seguridad Social. Dicha ayuda consiste en el abono de 360 euros/año a abonar a razón de 30 euros/mes.

E) Ayuda para hijos menores de 3 años que no perciban la ayuda establecida para el Grupo I (1º Ciclo de Educación Infantil)

El Organismo Autónomo otorgará una ayuda económica para los hijos menores de tres años que no perciban importe alguno en la ayuda establecida en el artículo siguiente de este Convenio para el Grupo I (1º Ciclo de Educación Infantil), ya que ambas ayudas son incompatibles. El importe de dicha ayuda se abonará, con carácter mensual, previa presentación del libro de familia y consistirá en el 50% de la cuantía de la ayuda por estudios prevista para el referido Grupo I.

Artículo 53.- Ayuda por estudios.

1. El personal afectado por el presente Convenio Colectivo que cumpla los requisitos señalados en este artículo, tendrá derecho de ayuda económica para estudios, cuya cuantía anual y condiciones serán las que se indican en los puntos siguientes.

2.- Tendrán derecho a percibir la ayuda por estudios las siguientes personas:

A) Titulares:

-El personal laboral fijo que se encuentre en servicio activo en el Organismo Autónomo IASS, percibiendo sus retribuciones con cargo a éste, así como aquellos que se encuentren en situación de excedencia forzosa y excedencia para el cuidado de hijos y de familiares, durante el primer año.

-El personal laboral fijo a tiempo parcial tendrá derecho a este subsidio en proporción a su jornada laboral en cómputo anual. Se abonará, distribuido en importes de igual cuantía, en los meses de actividad laboral comprendidos en el período octubre/junio.

-El personal laboral temporal que acredite un periodo de tiempo de doce meses de servicios efectivos prestados al Organismo, en los dieciocho meses

anteriores al inicio del curso académico. La ayuda económica se abonará a este personal durante el tiempo que preste servicios al Organismo y en proporción al mismo, por lo que percibirán con carácter general una novena parte de la ayuda anual por cada mes de servicio o una onceava, en el supuesto de Primer Ciclo de Educación Infantil. Asimismo, la cuantía se reducirá proporcionalmente en los casos de jornada a tiempo parcial. Los trabajadores fijos a los que se hubiese abonado la ayuda por estudios y cesasen al servicio del IASS dentro del año al que se corresponda dicha ayuda, deberán proceder al reintegro de la parte proporcional de la ayuda correspondiente al tiempo en que no prestasen servicios al Organismo, salvo en los supuestos de jubilación, cese por fallecimiento e incapacidad permanente.

B) Beneficiarios:

Los hijos del titular, cónyuge o conviviente del titular y que así conste en el Registro Oficial correspondiente de la Comunidad Autónoma de Canarias, siempre que cohabiten con el titular del derecho, dependan económicamente de éste o no perciban ingresos anuales íntegros superiores a 3.000 euros/año. A estos efectos no se entenderá por ingresos las becas o ayudas de estudios que perciba el beneficiario. Asimismo, tendrán derecho a percibir la ayuda como beneficiarios los menores o incapacitados que, cumplidos los restantes requisitos señalados se encuentren en situación de guarda, tutela o acogimiento por el titular del derecho, siempre que estas situaciones sean debidamente justificadas para cada curso académico.

La convivencia con el titular del derecho será dispensada cuando:

- Por motivos de separación legal, los hijos queden a cargo del cónyuge no titular y el trabajador acredite que presta ayuda económica a los hijos.
- En el supuesto de que se solicite la ayuda para hijos que estudien fuera de la isla de Tenerife y siempre que tal extremo esté debidamente acreditado.
- En caso de fallecimiento del titular conforme a lo dispuesto en el apartado 4 de este artículo.

3.- Acreditación de los requisitos.

Los requisitos señalados para tener la condición de beneficiarios, habrán de acreditarse, conforme a lo previsto en el apartado 6 de este artículo, la primera vez que se solicite la ayuda, Asimismo, cuando la ayuda se solicite para el cónyuge/conviviente y/o hijos de 21 o más años, los requisitos se acreditarán cada vez que se solicite la prestación. En el caso de los hijos, cuando haya habido interrupción de estudios y tengan más de 18 años, el Organismo Autónomo podrá solicitar en cualquier momento la acreditación del requisito de dependencia económica.

4.- Fallecimiento del titular.

En caso de fallecimiento del trabajador, conservarán el derecho a percibir la ayuda de estudios, los hijos de éste y el viudo/a, cuando cumplan los siguientes requisitos:

- En el caso de los hijos, tanto éste como su progenitor supérstite deberán carecer de ingresos íntegros superiores a 3.000 euros anuales, y acreditar la convivencia común. A estos efectos, no se entenderá por ingresos las becas o ayudas de estudios que perciban, así como la pensión de orfandad.

- En el caso del viudo/a, deberán carecer de ingresos íntegros superiores a 3.000 euros anuales. A estos efectos, no se entenderá por ingresos las becas o ayudas de estudios que perciba, así como la pensión de viudedad.

5. Cuantías de la ayuda.

A) Serán objeto de ayuda económica, en las cuantías anuales que se especifican referidas al curso 2007-2008, los siguientes estudios:

GRUPO	ESTUDIOS	IMPORTE ANUAL
I.	1º CICLO DE EDUCACIÓN INFANTIL (0-3 AÑOS)	897.- €
II.	2º CICLO DE EDUCACIÓN INFANTIL Y EDUCACIÓN PRIMARIA	281- €
III.	EDUCACION SECUNDARIA Y FORMACIÓN PROFESIONAL GRADO MEDIO O ESTUDIOS SIMILARES O EQUIVALENTES EN CENTROS NO OFICIALES DEBIDAMENTE HOMOLOGADOS	328- €
IV.	EDUCACIÓN ESPECIAL	938 €
V.	BACHILLERATO, FORMACIÓN PROFESIONAL GRADO SUPERIOR	375-€
VI.	ESTUDIOS OFICIALES DE IDIOMAS CURSADOS EN CENTROS OFICIALES	84% de la matricula
VII.	ESTUDIOS OFICIALES DE MÚSICA Y DANZA, ARTES PLÁSTICAS Y DISEÑO EN SUS GRADOS ELEMENTAL, MEDIO Y SUPERIOR	84% de la matricula

GRUPO VIII: ESTUDIOS UNIVERSITARIOS para la obtención de Títulos Universitarios Oficiales de Licenciaturas y Diplomaturas:

*Importe de la Ayuda: la ayuda consistirá, con independencia de lo efectivamente abonado, en un 84 % de las tasas universitarias, que en concepto de matrícula sean aprobadas por la autoridad educativa, correspondientes a las asignaturas de las que se matricula, tanto si éstas se corresponden con un curso completo como si son asignaturas sueltas, todo ello sin perjuicio de lo que se establece en este acuerdo para los casos en que se repitan asignaturas más de una vez.

*Importe por estudios realizados necesariamente fuera de la Isla: las cantidades establecidas para este grupo de estudios, se incrementarán en los siguientes supuestos en los importes que se indican:

Cuando no siendo posible realizar los estudios en la Isla de Tenerife y se puedan realizar en la de Gran Canaria:	337 €/ año.
Cuando sólo se puedan realizar los estudios en la Península, o bien, cuando se iniciaron los mismos, no existían dichos estudios en la isla, independientemente de que en el momento actual se puedan cursar en Tenerife (en este último supuesto, se tendrá derecho hasta que el estudiante finalice sus estudios en la Península):	1.095 €/ año

A efectos de lo previsto en los párrafos anteriores, se considera que no existen los estudios universitarios en las Universidades de La Laguna, o bien de Las Palmas, si los mismos han debido iniciarse en otra universidad distinta, por no estar implantado el primer ciclo en ninguna de ellas y cuando la ayuda se viniera percibiendo en cursos anteriores.

B) Repeticiones. No se extinguirá el derecho a percibir la ayuda por estudios por repetir los cursos académicos comprendidos en los GRUPOS I a IV, inclusive.

Para aquellos estudios incluidos entre los GRUPOS V al VIII, ambos inclusive, tal posibilidad se limita a una vez por asignatura, siendo necesario, para la percepción de la ayuda correspondiente al resto de las asignaturas cursadas, que el titular acredite fehacientemente el importe a que asciende la matrícula de las asignaturas que repite por segunda o sucesivas veces, cantidad que será descontada del total.

C) Las cantidades anteriormente consignadas surtirán efectos a partir del Curso Académico 2007-2008, y se actualizarán anualmente desde el curso 2008-2009 conforme al IPC. general para Canarias en el periodo de octubre a septiembre.

D) Se concederá además una ayuda por transporte escolar (9 meses) de 12€/mes a partir del curso académico 20072008 y sucesivos, para cada uno de los beneficiarios que cursen estudios de Primaria, ESO, bachiller o Formación Profesional equivalente y sin que proceda actualización anual.

6. Plazo y documentación a aportar.

A) Anualmente, en los meses de septiembre a noviembre, los titulares del derecho deberán solicitar la ayuda mediante impreso existente al efecto, en el que se hará constar: nombre y apellidos del educando, relación que le une al titular, estado civil, curso para el que se solicita la ayuda y, en su caso, que se cumplen los requisitos establecidos en el apartado 2.B) para ser beneficiario de la ayuda.

La presentación de las solicitudes fuera del plazo establecido, no supondrá la pérdida del derecho a la percepción de la ayuda, si bien, el abono se producirá en los términos establecidos en el apartado 7 de este artículo.

B) La instancia deberá ir acompañada de la siguiente documentación:

-Cuando la ayuda se demande por primera vez:

- Certificado de nacimiento del educando expedido por el Registro Civil o copia autorizada del Libro de Familia. Cuando la ayuda se solicite para el cónyuge o hijos, certificado de convivencia y dependencia económica.

- Certificado en el que consten los estudios que se realizan y curso académico en el que se halla matriculado. Además en los supuestos de abono de ayuda para los Grupos I al V, se deberá acreditar por el trabajador perceptor la asistencia de los beneficiarios de los mismos, por lo menos hasta justificar la cantidad abonada por el IASS.

-Para la continuidad en la percepción de la ayuda:

- Certificado o documento acreditativo de estar matriculado en el curso para el que se solicita la ayuda.

- Cuando la prestación se solicite para el cónyuge o hijos de 21 o más años, documentación acreditativa de la dependencia económica.

Además de lo previsto en los apartados anteriores, se deberán aportar los siguientes documentos:

- En los casos de separación legal o divorcio: copia compulsada de la sentencia judicial recaída.

- Cuando la ayuda se demande para estudios universitarios, documento de matrícula donde conste la cuantía a que asciende el pago de las tasas universitarias, y las asignaturas de las que se matrícula. En el caso de que se repita por segunda o sucesivas veces, habrá de constar el importe a que asciende la matrícula de las asignatura/s que repite por segunda o sucesivas veces.

7. Abono de la ayuda.

A) Con carácter general, la prestación se abonará de una sola vez al personal fijo e interino en plaza vacante, en las fechas que seguidamente se detallan, a excepción de los siguientes supuestos:

a) Que la prestación sea solicitada por personal contratado temporal, que percibirán con carácter general la novena parte de la ayuda anual por cada mes de servicio.

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

Cuando las solicitudes se hayan presentado dentro del plazo señalado en este acuerdo, la ayuda se percibirá, salvo las previstas mensualmente, mediante su inclusión en las nóminas de octubre, noviembre o diciembre, en función del orden y fecha de presentación de las solicitudes, salvo que no se aporte la documentación requerida en su integridad, en cuyo caso la ayuda se abonará dentro de los dos meses siguientes a la subsanación de la solicitud.

B) Cuando las solicitudes se hayan presentado fuera del plazo establecido, la ayuda se abonará en el mes de junio.

C) En los supuestos de pago fraccionado de matrícula, se abonará igualmente en los meses de noviembre o diciembre la totalidad de la ayuda, aunque a dicha fecha el trabajador no haya abonado la matrícula en su totalidad, si bien deberá acreditarse el abono completo antes del 30 de junio. En caso contrario, el trabajador deberá proceder al reintegro de forma inmediata, y en su defecto, se procederá automáticamente al descuento en la/s nómina/s de julio y siguientes, en su caso.

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

E) En el supuesto de matrimonio o convivencia de dos personas con derecho a la ayuda en calidad de titulares, sólo podrá percibir la ayuda correspondiente por su/s beneficiario/s, uno de los titulares.

8. Pérdida de la ayuda.

Cualquier falsedad comprobada en la documentación, alegaciones o declaraciones del beneficiario, será motivo suficiente para la pérdida definitiva del derecho a la ayuda, debiéndose reintegrar las cantidades cuyo percibo se halla declarado indebido, sin perjuicio de las actuaciones a que hubiere lugar.

A tal efecto, el Organismo Autónomo se reserva el derecho a requerir en cualquier momento la documentación complementaria que estime necesaria.

Artículo 54.- Indemnización de daños por razón del servicio y pérdida de bonificaciones.

1.- Indemnización de daños por razón del servicio. El trabajador que, durante su jornada de trabajo y como consecuencia directa de la actividad derivada del ejercicio de las funciones propias de su puesto de trabajo, tenga que utilizar vehículo particular para el desempeño efectivo de sus funciones y sufra un

accidente de circulación que produzca daños a su vehículo, que no le sean compensados externamente, tendrá derecho a una ayuda económica de naturaleza indemnizatoria en los términos y condiciones que seguidamente se indican:

A) Requisitos:

a) Comunicación escrita de los hechos al Servicio Administrativo competente en materia de personal en el plazo máximo de diez días naturales, contados a partir del día siguiente a aquél en que se produjo el daño.

b) Atestado relativo al siniestro, elaborado por miembros de la Agrupación de Tráfico de la Guardia Civil, Policía Local, o personal encargado de la conservación o mantenimiento viario, acompañado de denuncia ante la autoridad, en este último caso, donde consten, como mínimo, los siguientes extremos: identificación del vehículo, del conductor, lugar, fecha y hora de acaecimiento del evento lesivo, circunstancias que concurren y descripción de los daños que se aprecian en el vehículo siniestrado.

c) Informe del Jefe del Servicio al que está adscrito el trabajador, donde se acredite que el lugar, fecha y hora del accidente, se corresponden con la actividad laboral encomendada.

d) Certificado de la Compañía Aseguradora del vehículo acreditando que ninguna de las Aseguradoras intervinientes en el siniestro tienen la obligación de asumir dichos daños.

e) Informe pericial relativo a la cuantía de los daños ocasionados y relación causa-efecto de los mismos con el accidente.

f) Declaración jurada del trabajador de no haber sido indemnizado, ni encontrarse en trámites de serlo, por compañía o mutualidad de seguros o por cualquier Administración Pública.

g) Factura de la reparación efectuada, que deberá contener los datos y requisitos establecidos por el Real Decreto 1496/2003, de 28 de noviembre, que aprobó el Reglamento por el que se regulan las obligaciones de facturación.

B) Importe de la ayuda:

La cuantía en concepto de ayuda será equivalente al importe de los daños que se especifiquen en el informe pericial, a que se refiere la letra e) del apartado A) anterior, salvo que el importe de la factura de reparación aportada sea inferior, en cuyo caso la cuantía de la ayuda a conceder será equivalente al importe de la citada factura. En ambos supuestos el importe reclamado no deberá superar el valor venal del vehículo, ya que en ese caso se abonará el mencionado valor venal.

C) Exclusiones: no procederá la concesión de ayuda alguna en los siguientes supuestos:

a) Accidentes acaecidos al ir o al volver de su domicilio al lugar de trabajo, tanto al comienzo como a la terminación de la jornada laboral, respectivamente; salvo cuando, por razón de servicio, el desplazamiento se realice directamente desde su domicilio a centros de trabajo/tajos móviles o itinerantes y viceversa.

b) Cuando de la documentación aportada se constate que el trabajador estuviera bajo los efectos del alcohol u otras sustancias, o concurriera cualquier otra circunstancia constitutiva de imprudencia temeraria imputable al trabajador.

c) Cuando el trabajador tenga derecho a percibir, por cualquier otro título, el importe de los daños ocasionados en su vehículo.

2.- Pérdida de bonificaciones.

Los trabajadores incluidos en el ámbito personal de este Convenio que sufra un siniestro (accidente) con su vehículo en los supuestos de utilización de vehículo particular por razón del servicio, siempre durante la jornada laboral, realizando actividades propias del servicio (exclusivamente funciones propias de su puesto de trabajo) para las que se haya determinado la necesidad del uso de su vehículo particular y que como consecuencia de dicho accidente vea incrementado el importe del seguro obligatorio de su vehículo, por la pérdida de bonificación, el IASS compensará al trabajador, que en todo caso deberá haber suscrito el seguro obligatorio de vehículos en la forma legalmente prevista, mediante una única indemnización, por importe de la cuantía correspondiente a la pérdida de la referida bonificación en la anualidad en que se haga efectiva dicha pérdida. Para que proceda la indemnización deberá acreditarse el perjuicio económico, a través de certificado o parte de accidente expedido por la Compañía de Seguros, siempre y cuando esta pérdida económica resulte derivada de forma directa y manifiesta del accidente producido. A tal efecto se deberá acreditar a través de informe del Jefe del Servicio correspondiente la necesidad de la utilización del vehículo particular, además de la documentación exigida en el apartado primero de este artículo, salvo que no solicite indemnización por daños, sino exclusivamente la pérdida de bonificación, en cuyo caso aportará el informe a que se refiere la letra c) del apartado 1.A) de este artículo.

3.- El trabajador que en el ejercicio de funciones propias de su categoría profesional y exclusivamente de existir un incidente con un usuario como causa directa de la rotura de montura y/o lentes para gafas tendrá derecho a una ayuda económica de naturaleza indemnizatoria que cubra el arreglo de las gafas. A tal efecto, serán requisitos imprescindibles el que se haya tramitado en forma y plazo el correspondiente parte de accidente de trabajo y la existencia de prueba testifical. Se indemnizará exclusivamente la cuantía que corresponda a la sustitución de los elementos dañados y ello con los límites máximos previstos en el artículo 49. Se excluyen las gafas de sol y aquellas otras que no hayan sido indicadas por prescripción facultativa.

Artículo 55.- Seguro de vida y accidentes.

El Organismo Autónomo IASS concertará una póliza de seguros de vida y accidente que cubra al personal afectado por el presente Convenio Colectivo, al

producirse el cese definitivo al servicio del Organismo, con un límite de edad de 70 años, conforme a las siguientes cuantías, contingencias y límites:

A) Prestaciones aseguradas y capitales:

- a) Fallecimiento por cualquier causa: 36.061 €.
- b) Complementaria en supuesto de fallecimiento por accidente: 20.236 €.
- c) Incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez: 36.061 €.

B) Fallecimiento por accidente. Se excluyen:

- Los siniestros provocados intencionadamente por el asegurado.
- Los siniestros causados por el propio asegurado, ya sea en un acto de autolesión o a través de una tercera persona, así como la derivada de un acto suicida del asegurado.
- Las consecuencias de un acto de imprudencia temeraria o negligencia grave del asegurado declarado así judicialmente, así como derivadas de la participación del asegurado en un acto delictivo en calidad de autor, coautor o encubridor, así como las que puedan derivarse con ocasión de su detención, o la participación en duelo.
- La práctica como profesional de cualquier deporte.
- Los ocurridos como consecuencia de guerra civil o internacional, motines o tumultos populares, rebeliones, ley marcial o cuarentena y su proclamación.
- Las consecuencias de la reacción o radiación nuclear o contaminación radioactiva.
- Los ocurridos como consecuencia de temblor de tierra, erupción volcánica, inundación y otros fenómenos sísmicos o meteorológicos de carácter extraordinario.
- Los accidentes sufridos en estado de embriaguez o drogadicción (en este caso, cuando no esté prescrita médicamente) y siempre que el juez dictamine la existencia de alcoholismo y/o toxicomanía.

C) Incapacidad permanente. Se excluyen:

- Los siniestros causados por el propio asegurado, ya sea en un acto de autolesión o a través de una tercera persona, así como la derivada de un acto suicida del asegurado.
- Las consecuencias de guerras u operaciones de carácter similar.
- Las consecuencias de la reacción o radiación nuclear o contaminación radioactiva.

-Como consecuencia de accidente causado por la conducción del asegurado bajos los efectos del alcohol o estupefacientes.

-Las consecuencias de un acto o imprudencia temeraria o negligencia grave del asegurado, declarado así judicialmente o derivadas de la participación del mismo en un acto delictivo en calidad de autor, coautor o encubridor, así como los que puedan derivarse con ocasión de su detención. También queda excluida la incapacidad derivada de la participación en duelo.

Artículo 56.-: Seguro de Responsabilidad Civil.

1.- El Organismo Autónomo IASS suscribirá un contrato de seguro de responsabilidad civil para el personal laboral afectado por este Convenio, que cubra el pago de indemnizaciones de las que pueda resultar civilmente responsable el asegurado en el desempeño de las funciones propias de su puesto de trabajo, así como las fianzas que puedan ser reclamadas, de acuerdo con los siguientes límites:

- a) Por siniestro: 3.000.000 €.
- b) Por anualidad de seguro: 6.000.000 €.
- c) Por víctima: 300.000 €.

2.- En caso de no haberse concertado la póliza, o cuando la Compañía de Seguros no satisfaga al trabajador el capital garantizado por impago de la prima o por cualquier causa imputable al Organismo Autónomo, éste asumirá el pago de dicho capital con los límites de la póliza y el presente Convenio Colectivo, haciéndolo efectivo en un plazo no superior a tres meses.

Artículo 57.- Plan de Pensiones.

A partir del ejercicio presupuestario 2008, el Organismo Autónomo IASS destinará a financiar aportaciones a un Plan de Pensiones del Organismo Autónomo, a razón de un 0,50% de los mismos conceptos retributivos, por asimilación para el personal laboral del Cabildo Insular de Tenerife.

A fin de llevar a cabo la implantación del Plan de Pensiones de referencia, se creará una Comisión de Control del Plan con la participación de la representación de los trabajadores, teniendo en cuenta los extremos que se contemplan para cada ejercicio por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

En caso de que las Leyes de Presupuestos Generales del Estado u otras disposiciones de carácter básico para cada ejercicio imposibilitaran la dotación de este porcentaje, la diferencia resultante se acumulará anualmente al fondo de productividad.

El Organismo garantiza que los trámites se iniciarán en el ejercicio 2007, constituyendo la referida Comisión, y procediendo a notificar a los trabajadores del Organismo Autónomo, que tengan la condición de partícipes del Plan, la posibilidad de ejercitar su derecho de adhesión, así como las aportaciones que voluntariamente pudieran efectuar en atención al límite máximo legal vigente en

cada momento. Todo ello a fin de que el citado Plan de Pensiones esté en pleno vigor en el ejercicio 2008 y siguientes.

Artículo 58.- Asistencia Letrada.

Si con ocasión de la prestación de servicios profesionales como personal laboral del este Organismo Autónomo, se derivan imputaciones de responsabilidad a dicho personal, el IASS, a través del Servicio de Defensa Jurídica del Cabildo Insular o a través de los servicios jurídicos contratados al efecto o previstos en la correspondiente póliza de responsabilidad extracontractual, prestará representación y defensa ante los órganos jurisdiccionales de cualquier orden y en cualquier instancia, salvo en los supuestos de dolo, culpa o negligencia grave.

En el supuesto de existencia de conflicto de intereses entre el trabajador afectado y el Organismo Autónomo en el asunto para el que se solicita la asistencia, no se reconocerá este derecho de asistencia letrada, sin perjuicio de que el IASS, reintegre al trabajador los gastos procesales dentro de las tarifas fijadas por los Colegios Profesionales (referidas exclusivamente a honorarios de la defensa y de la representación técnica cuando sean preceptivas) en el supuesto de que en virtud de resolución judicial firme sus pretensiones hubiesen sido estimadas.

Artículo 59.- Anticipos.

El personal del IASS al que le es de aplicación el presente Convenio Colectivo, tendrá derecho a percibir en concepto de anticipo reintegrable el importe de hasta tres mensualidades de sus retribuciones ordinarias íntegras, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, cuya amortización podrá realizarse en un plazo máximo de 24 meses.

El personal fijo a tiempo parcial deberá amortizar dicho anticipo durante el tiempo de prestación de sus servicios, antes de la siguiente interrupción de este periodo.

Con respecto a aquellos trabajadores que en el momento de solicitar el anticipo se conociera que van a dejar de prestar servicios en el IASS con anterioridad al plazo general de amortización, la cuantía y/o plazo de amortización estarán sujetos a que su devolución se produzca dentro del periodo en que se mantenga su prestación de servicios. En este sentido, también se valorará su concesión y plazo de amortización para el supuesto de laborales interinos y contratados.

No se tendrá derecho al citado anticipo cuando esté pendiente la amortización de uno anterior, salvo que el número de mensualidades pendientes no sea superior a tres, en cuyo caso el IASS detraerá del anticipo solicitado el importe pendiente de amortización del anterior, además del descuento en nómina de la primera mensualidad correspondiente al nuevo anticipo.

El trabajador que cese en la prestación de servicios efectivos en este Organismo por cualquier motivo y tenga pendiente de amortizar cantidad en concepto de anticipo reintegrable, dicha cantidad se le detraerá de cualquier pago

a que tuviera derecho. En el caso de que aún quedara cantidad pendiente de amortizar se requerirá al interesado al objeto de que reintegre el importe correspondiente.

TITULO IX: FORMACIÓN

Artículo 60.- Plan de formación.

Cada año se elaborará el Plan de Formación teniendo en cuenta las necesidades formativas detectadas en las Unidades y los Servicios del Organismo Autónomo, cuyo principal objetivo es la actualización y mejora permanente de las habilidades y competencias técnicas de los empleados públicos, que posibilite el desempeño de los puestos de trabajo desde una óptica de máxima eficacia, eficiencia y calidad, con el objeto de lograr la mejora continua de los servicios prestados y reforzar la motivación y satisfacción de los empleados públicos, así como la seguridad en el trabajo.

Este Plan será aprobado anualmente por el órgano competente en la materia, previa negociación con el Comité de Empresa Único, conteniendo entre otros aspectos los siguientes:

- Objetivos y acciones a desarrollar.
- Ámbito de aplicación
- Colectivos y destinatarios
- Criterios de selección de los participantes
- Criterios de seguimiento y evaluación
- Control de asistencia y evaluación
- Divulgación
- Vinculación con la carrera administrativa
- Formación externa

Las necesidades formativas se extraerán del análisis de la información facilitada por los responsables de las Unidades y los Servicios, las organizaciones sindicales, los trabajadores y el resultado de estudios organizacionales realizados por el Organismo, así como de la evaluación de los planes de formación de años anteriores.

El Plan de Formación contemplará todas aquellas acciones necesarias para ejecutar el procedimiento que se establezca, en su caso, para la promoción de los empleados, siendo un instrumento de apoyo diseñado por el IASS, con las pautas referidas a reserva de plazas, diseño de cursos, etc. que se establezcan en el mismo.

Asimismo, recogerá una relación de criterios a seguir por las Unidades y Servicios para la toma de decisiones en materia de formación externa.

Artículo 61.-Ámbito de las acciones formativas.

Las acciones formativas estarán dirigidas a todas las Unidades y Servicios del Organismo Autónomo, pudiendo ser genéricas, destinadas a todo

el personal, o bien específicas, destinadas a colectivos profesionales específicos.

Artículo 62.- Participación de las organizaciones sindicales en la elaboración y ejecución del plan de formación.

Los representantes de los trabajadores del IASS participarán en la elaboración y ejecución del Plan, aportando información sobre necesidades formativas y sugerencias que supongan mejoras en la gestión del mismo, así como participando en la divulgación del contenido del Plan. Durante el desarrollo del proceso formativo el Servicio responsable en materia de formación remitirá a dichos representantes la información necesaria para el desarrollo de esta colaboración.

Artículo 63.- Divulgación del plan de formación.

El Servicio de Relaciones Laborales y Organización velará por la divulgación del Plan y de las convocatorias de las distintas acciones formativas para el general conocimiento por todo el personal, mediante los medios disponibles en el Organismo. Por dichos medios se asegurará la comunicación de dicha información al personal que desarrolle sus puestos de trabajo en centros de trabajo distintos de las dependencias de los Servicios Centrales del Organismo, debiendo participar en dicha divulgación la representación de los trabajadores.

Artículo 64.-Criterios de selección de participantes.

Los criterios adoptados para la selección de los destinatarios de las acciones formativas serán los siguientes, y en el orden que se indica:

- La realización de tareas en el desarrollo del puesto de trabajo, cuyo contenido se relacione con el de las acciones formativas.
- El vínculo con el Organismo Autónomo, teniendo preferencia el personal con una relación jurídica de naturaleza permanente.
- Aquellos específicos que, en su caso, se determinen para cada acción formativa en el Plan de Formación y/o en las correspondientes convocatorias.

Artículo 65.- Control de asistencia.

En el Plan de Formación se recogerá el porcentaje mínimo de asistencia y la metodología de evaluación de las acciones formativas, para la expedición del documento acreditativo de la asistencia y/o aprovechamiento. Igualmente, el Plan establecerá las consecuencias de la inasistencia sin previo aviso del personal convocado.

Artículo 66.-Compensaciones por la asistencia a cursos de formación.

En los supuestos en que los centros de trabajo no se encuentren próximos al lugar de impartición del curso, los Jefes de Servicio y/o Directores de Unidad facilitarán la dispensa, si fuera necesario, del tiempo que se requiera durante la jornada de trabajo, para garantizar la puntualidad de la asistencia a todo el personal seleccionado para los cursos de formación.

En caso de que sea necesario el desplazamiento desde el centro de trabajo hasta el lugar de impartición del curso, tanto si la acción formativa se desarrolla dentro o fuera de la jornada laboral, procederá el abono del kilometraje que corresponda, siempre que se utilice el vehículo particular.

Los trabajadores que sean convocados a cursos cuyo contenido técnico guarde estrecha relación con las funciones del puesto de trabajo o resulten necesarios para su seguridad, aspectos que se indicarán expresamente en el Plan de Formación y/o en cada convocatoria, y que no puedan ser impartidos dentro de la jornada laboral de los destinatarios, disfrutarán, de conformidad con los criterios que se establezcan en el Plan de Formación, de:

- una ayuda de manutención por importe de 9,18 euros por día de asistencia, importe que se actualizará en su caso de conformidad con lo dispuesto en las Bases de Ejecución del Presupuesto del Organismo Autónomo.
- En caso de que el horario del curso coincida con día de descanso o vacaciones, como compensación un número de horas de descanso coincidentes con el número de horas que han asistido al mismo.

La ayuda de manutención se percibirán por la asistencia a cada sesión formativa, siempre que se cumplan los criterios mencionados anteriormente.

Dicha percepción se realizará a posteriori, una vez se verifique el mínimo de asistencia establecido. Asimismo la cantidad anterior se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el incremento de las retribuciones del personal de las Administraciones Públicas.

TITULO X: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL Y MOVILIDAD.

Artículo 67.- Prevención de Riesgos Laborales.

A efectos de alcanzar y mantener el más alto nivel de protección de la seguridad y la salud de sus empleados públicos, mediante la prevención y minimización de todos los riesgos, el IASS en materia preventiva estará obligado a:

- a) El cumplimiento de todos los requisitos reglamentarios.
- b) La mejora continua de la actuación en prevención de riesgos laborales.

c) El diseño, el desarrollo, la implantación y el mantenimiento eficaz de un Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales, así como a la comunicación y difusión del mismo a todos los niveles de la Organización.

d) El impulso sistemático del Sistema Gestión de la Prevención a través de la participación activa y disciplinada de todos los empleados públicos de todos los niveles jerárquicos del IASS.

e) La eliminación y/o reducción, en el plazo máximo de doce meses desde la firma del presente Convenio Colectivo, de todas las causas de riesgo laboral que generen un nivel de riesgo superior a 350, a excepción del que se refiere a las escaleras del Centro Maternal para el que se acuerda un plazo de 24 meses; se solucionarán en el plazo máximo de un mes a contar a partir de la firma del convenio todos los riesgos identificados como de resolución inmediata.

Por tanto, en todas las actividades desarrolladas en el IASS y, especialmente, en los aspectos relativos a los derechos y deberes tanto del IASS como de los trabajadores, son de aplicación y de obligado cumplimiento por ambas partes tanto las leyes y disposiciones complementarias en materia de prevención de riesgos laborales vigentes como los distintos acuerdos y directrices emanados del propio Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales del IASS.

Así, y de acuerdo con los procedimientos operativos de dicho Sistema, el IASS deberá:

- Disponer de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, que incluirá la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos del IASS, el cual se mantendrá actualizado.
- Disponer de la evaluación de riesgos de todos los centros de trabajo y todos los puestos de trabajo del IASS, que se actualizará cada cinco años, o antes si fuera solicitada por el Comité de Empresa Único, o en función de los distintos controles activos y reactivos que se realicen (inspecciones de seguridad, investigaciones de accidentes, auditorías, etc).
- Acometer, atendiendo a una planificación basada en un sistema de prioridades, todas aquellas acciones preventivas que deriven de la evaluación de riesgos y sean necesarias para la eliminación, disminución control de dichos riesgos.
- Elaborar los Planes y Memorias Anuales de Prevención, que han de ser trasladados a las distintas representaciones unitarias y sindicales del organismo.
- Garantizar una adecuada formación e información de todos los empleados en función de los riesgos a los que estén expuestos, a fin de que estén en condiciones de adoptar las medidas más apropiadas para velar por su propia seguridad y la de sus compañeros y, en concreto, en el uso

adecuado, conforme a su naturaleza de las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

- Garantizar la información, consulta y participación de todos los empleados públicos en materia de prevención de riesgos laborales a través de los órganos de representación que la ley dispone al efecto en esta materia: Comité de Empresa Único, y los Comités de Seguridad y Salud.
- Garantizar una adecuada vigilancia de la salud de todos sus empleados públicos, atendiendo tanto a los riesgos existentes en los distintos puestos de trabajo como las posibles particularidades individuales de los ocupantes de dichos puestos (trabajadores especialmente sensibles, mujeres embarazadas o en estado de lactancia y menores de edad).
- Formar e informar a todos sus empleados para que estén en condiciones de responder de forma adecuada en situaciones de riesgo grave e inminente.
- Garantizar una adecuada y eficaz respuesta ante situaciones de emergencia, tanto mediante la dotación de medios técnicos de protección en los distintos centros de trabajo como mediante la formación y entrenamiento periódico de los empleados.
- Dotar a los empleados de todos los equipos de protección individual necesarios en función de los riesgos a los que puedan estar expuestos y no hayan podido ser controlados mediante otras medidas de protección colectiva, garantizando la periódica reposición de los mismos cuando sufran deterioro o pérdida de la capacidad protectora.
- Asegurar que los equipos de trabajo puestos en manos de los empleados cumplen las disposiciones vigentes en materia de seguridad y salud.
- Establecer los mecanismos necesarios para garantizar una correcta coordinación de actividades desde el punto de vista preventivo con respecto a las contrataciones externas que puedan formalizarse. A tal efecto se informará a la representación de los trabajadores de todas aquellas contrataciones externas existentes en el IASS.

Del mismo modo, es obligación de cada empleado público velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en casa caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos u omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del IASS:

En particular, los empleados públicos, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de los responsables del IASS, deberán en todo caso:

- Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas,

equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el IASS, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- No dejar fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo. En ausencia de superior jerárquico a los empleados públicos designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, a la Unidad Orgánica de Prevención de Riesgos Laborales, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los empleados públicos.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente, con el fin de proteger la seguridad y la salud de los empleados públicos en el trabajo.
- Cooperar con el IASS para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los empleados públicos.

Artículo 68.- Consulta y participación de los trabajadores.

En cuanto a la consulta y participación de los trabajadores se estará a lo dispuesto al respecto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

1. Asimismo se organizan tres Comités de Seguridad y Salud:

Comité de Seguridad y Salud de Centros Asistenciales, correspondientes al personal de los Centros de Menores, Violencia de Género y Discapacitados.

Comité de Seguridad y Salud de los Servicios Centrales, Áreas Técnicas y Administrativas, correspondientes al personal de los Servicios Centrales y de las Unidades Técnicas y Administrativas de todos los Servicios y Unidades Orgánicas del Instituto.

Comité de Seguridad y Salud de los Centros Hospitalarios, correspondientes al personal de los Hospitales de la Unidad Sociosanitaria.

2. La composición, competencias y facultades de los Comités de Seguridad se rigen por lo previsto en la legislación vigente y normas de desarrollo sobre Prevención de Riesgos Laborales, sin perjuicio de las competencias que corresponden a los órganos unitarios y/o sindicales.

Al Comité de Seguridad y Salud se presentarán con carácter previo todas aquellas materias que sean de relevancia e interés para la salud laboral de los trabajadores. Todos los protocolos y procedimientos del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, como de cualquier otra comisión y órgano del IASS, seguirán

los establecidos al efecto por los órganos de la Comunidad Autónoma y/o del Estado.

3. El número de representantes de los trabajadores en cada Comité de Seguridad y Salud se calculará en función del número de trabajadores representados por cada centro, atendiendo a la siguiente proporción:

Hasta 49 trabajadores	1 Delegado de Prevención.
De 50 a 100 trabajadores	2 Delegados de Prevención
De 101 a 500 trabajadores	3 Delegados de Prevención
De 501 a 1.000 trabajadores	4 Delegados de Prevención

4. Los Comités de Seguridad y Salud se reunirán trimestralmente, o cuando lo solicite alguna de las representaciones del mismo, elaborándose para cada Comité un Reglamento de funcionamiento.

5. Los Delegados de Prevención se designarán de conformidad con la L.P.R.L. Excepcionalmente, podrán ser elegidos por el Comité de Empresa Único como delegados de prevención profesionales que no tengan la condición de representantes de los trabajadores, que en todo caso deberán actuar exclusivamente en el ámbito del Comité de Seguridad y Salud.

6. Estos delegados podrán recibir, en cómputo mensual, horas del crédito horario de los miembros de los Comités de Empresa y delegados sindicales, al no disponer de crédito horario propio.

Artículo 69.- Vigilancia de la Salud.

1. El IASS garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que será voluntaria. Esta vigilancia tendrá carácter obligatorio en los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con el IASS o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La Relación de Puestos de Trabajo del IASS, previa negociación con el Comité de Empresa Único, contendrá los puestos de trabajo de los trabajadores que deban pasar los reconocimientos médicos de forma obligatoria, así como la periodicidad de los mismos.

Se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que sean proporcionales al riesgo y causen las menores molestias posibles al trabajador.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Los resultados serán comunicados a los trabajadores afectados. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al IASS o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador. El IASS y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados exclusivamente de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Queda limitado el acceso a la información médica personal del trabajador, cuando la misma no tenga como causa, o no pueda afectar al ámbito laboral, salvo autorización expresa del interesado.

3. Los trabajadores nocturnos y aquellos que trabajen a turnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo, incluyendo unos servicios de protección y prevención apropiados, y equivalentes a los de los restantes trabajadores del IASS. Se deberá garantizar que los trabajadores nocturnos dispongan previamente de una evaluación gratuita de su salud y posteriormente a intervalos regulares en los términos que se establezca en la normativa específica en la materia.

Artículo 70.-Protección de la maternidad.

1. La evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el IASS adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el Servicio de Prevención del Organismo, con el informe del médico del Servicio Público de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El IASS deberá determinar, previa consulta con el

Comité de Empresa Único, la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas anteriores, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora deberá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, siempre que fuera técnica y objetivamente posible, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, se declarará el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1 d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y artículo 24º del presente Convenio Colectivo, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los apartados 1 y 2 de este artículo 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 así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Artículo 71.-Programa de deshabituación a la alcoholemia y drogadicción.

El Organismo deberá facilitar la realización de programas para la deshabituación de la alcoholemia y drogadicción para aquellos trabajadores que así lo soliciten.

Artículo 72.- Ropa de trabajo y equipos de protección individual.

1. Conforme con lo dispuesto en cada caso en la Relación de Puestos de Trabajo, el Organismo Autónomo IASS estará obligado a facilitar al personal que por su actividad lo requiera, cuyo uso será obligatorio, de la vestimenta, calzado y equipos de protección individual adecuados, que sólo podrán usarse durante la jornada laboral.

2. Los trabajadores estarán obligados a utilizarlos y cuidarlos correctamente.

3. En caso de deterioro, con ocasión de su uso en el estricto cumplimiento de sus tareas, se procederá por el IASS a la reposición de las prendas.

4.- La determinación de los puestos de trabajo sujetos al uso de vestimenta y calzado se recogerán en la Relación de Puestos de Trabajo, previa negociación con el Comité de Empresa Único, con la voluntad expresa de llegar a un acuerdo.

En los equipos de protección individual, así como la vestimenta, calzado y uniformes se introducirán criterios de seguridad y salud, y las prendas a suministrar, su periodicidad de entrega y sus principales características, requerirá igualmente previa negociación con el Comité de Empresa Único, y posterior acuerdo adoptado por el órgano competente en materia de personal. A tal efecto el Comité de Empresa Único, participará en la fase previa de elaboración del pliego de condiciones, a fin de garantizar lo acordado en la negociación, así como en la fase de adjudicación.

5. A la terminación de la relación laboral con el I.A.S.S., los trabajadores están obligados a devolver los uniformes, ropa de trabajo, equipos de protección individual y llave de la taquilla del vestuario que les hayan sido entregadas.

El extravío o pérdida de los uniformes, ropa de trabajo o de los equipos de protección individual, por negligencia del trabajador, implicará la correspondiente deducción, en cualquier liquidación de haberes a que tuviera derecho, por el coste que proceda, según informe del correspondiente Servicio.

Artículo 73.- Movilidad y cambio de turno por motivos de salud laboral.

1. Objeto: Será aplicable el presente artículo en los supuestos en que las características del puesto de trabajo o problemas específicos del trabajador fijo, que tendrá preferencia, y en su caso, interino por vacante, y que le conlleven un perjuicio para la salud, que pudiera dar lugar a la declaración de no aptitud para el desempeño de las funciones propias de su puesto de trabajo y ello conforme a lo aquí regulado y con las garantías establecidas en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Asimismo, será igualmente de aplicación a los trabajadores fijos que se encuentren en la situación de aptos con limitaciones, es decir, con aptitud limitada, capacitados para su puesto de trabajo, pero con adaptaciones para su desempeño, en atención al informe de la Unidad de Prevención y Salud Laboral del IASS y al procedimiento previsto en este mismo artículo.

La movilidad se producirá a vacantes de igual o inferior grupo profesional al del trabajador afectado, dentro de la misma categoría o similar, en atención a que el cambio de puesto de trabajo por otro sea más adecuado a la situación de salud del trabajador y a su capacitación profesional e idoneidad para el desempeño del nuevo puesto.

La movilidad también podrá darse para cambios de turno o para las sustituciones temporales de otros trabajadores, cuya cobertura inicialmente esté prevista realizar por contrato o por contratos, siempre con una duración igual o superior a un mes, en igual o inferior grupo profesional al del trabajador afectado, siempre dentro de la misma categoría o similar, y, excepcionalmente, en categoría distinta, previo el cumplimiento y acreditación de la capacidad del trabajador, en los términos descritos en la letra g).

2. Naturaleza: El IASS ofertará, con las limitaciones y requisitos señalados, a los trabajadores declarados no aptos o con aptitud limitada los nuevos puestos, adecuados a la situación del trabajador solicitante, en el supuesto de que existan

vacantes en el Organismo, así como las sustituciones temporales a las que se refiere el número anterior. En el caso de cambio de turno se ofertará el que, en su caso, proceda.

En todo caso, se requiere la aceptación del trabajador afectado para efectuar el cambio de puesto por motivo de salud, excluidos los supuestos en los que el médico de empresa informe, motivadamente, que de no producirse el cambio existe riesgo para la salud del trabajador o de terceros, salvo que el trabajador pase a la situación de baja laboral.

En el caso de que el trabajador rechace el puesto o puestos compatibles que se le oferten, éste habrá decaído, en el expediente iniciado, en el derecho a que se le aplique la movilidad prevista en este artículo, sin perjuicio de su derecho y deber de utilizar, para el caso de falta de aptitud, el procedimiento correspondiente de incapacidad para profesión habitual o el procedimiento ordinario de concurso de traslado previsto con carácter general.

3. Formas de Iniciación: El procedimiento tiene una doble iniciación.

A) Por el trabajador afectado mediante solicitud, dirigida al Servicio de Personal y RR HH, para cambio de puesto por motivos de salud, en régimen de vacante o de sustitución temporal, según los casos, más compatible con su estado de salud o cambio de turno, igualmente, por motivos de salud.

B) De oficio, por comunicación al referido Servicio desde la Unidad de Prevención y Salud Laboral del IASS a la vista del informe emitido de no aptitud del trabajador o del informe de aptitud con limitación o para cambio de turno. En este caso el Servicio se dirigirá al trabajador para que muestre su conformidad con el presente procedimiento de movilidad.

En todo caso, se requiere la aceptación del trabajador afectado para efectuar el cambio de puesto por motivo de salud, excluidos los supuestos en los que el médico de empresa informe, motivadamente, que de no producirse el cambio existe riesgo para la salud del trabajador o de terceros, salvo que el trabajador pase a la situación de baja laboral.

4. Requisitos

a) Informe médico del correspondiente facultativo (médico de familia y/o especialista, según corresponda) del Sistema Público Sanitario, en el supuesto que se inicie por solicitud del trabajador. Este informe podrá presentarse, según voluntad del trabajador, en sobre cerrado para su traslado al Médico de Prevención, para su valoración en orden a la emisión, en caso de que proceda, del informe de no aptitud preceptivo y ateniéndose a las funciones esenciales del puesto que desempeñe.

b) Informe de No Aptitud o de aptitud limitada para el desempeño del puesto o cambio de turno emitido por la Unidad de Prevención y Salud Laboral del IASS, teniendo en cuenta las funciones esenciales del puesto y la imposibilidad de adaptación.

c) Informe del servicio de Relaciones Laborales y Organización sobre las vacantes y puestos existentes, susceptibles de ser cubiertos por este procedimiento, así como sobre los requisitos exigidos para su cobertura y sobre la concurrencia o no en el solicitante de los méritos y requisitos necesarios para su cobertura.

d) Informe de la Unidad de Prevención y Salud Laboral del IASS sobre la adecuación del puesto o puestos susceptibles de ser ocupados por el trabajador, limitado siempre a la situación de salud del trabajador.

e) En caso de concurrencia de solicitudes de trabajadores se deberá priorizar por la Unidad de Prevención y Salud Laboral los cambios de puestos de trabajo a efectuar.

f) Si se tratara de puestos para cuyo desempeño fuera necesaria la posesión de algún requisito específico (Titulación académica, carnet de conducir, etc.), será imprescindible la posesión del mismo por parte del trabajador solicitante, que se acreditará ante el Servicio de Relaciones Laborales y Organización.

g) Para las sustituciones temporales en categoría distinta y no similar, el trabajador deberá acreditar ante el Servicio de Relaciones Laborales y Organización que posee los conocimientos específicos necesarios por la superación de pruebas prácticas y/o cursos de formación que se determinen, con aprovechamiento y adecuados al puesto concreto.

No obstante lo anterior, con carácter excepcional y sólo para sustituciones temporales, el trabajador cuyas condiciones de salud han sido valoradas y que está pendiente de cambio de puesto por motivo de salud, deberá acreditar su experiencia en el puesto de trabajo concreto y conocimiento suficiente en las herramientas informáticas necesarias.

5. Tramitación: La tramitación del expediente de movilidad corresponde al Servicio de Personal y RR HH, que lo iniciará y propondrá su resolución una vez recabados los informes a que se refiere el apartado anterior.

Salvo en el supuesto previsto en el apartado 7 de este artículo, se le dará trámite de audiencia al Comité de Empresa Único, con carácter previo a la resolución del citado expediente, durante el plazo de 10 días desde la recepción de la comunicación que inicie dicho trámite.

6. Resolución: La resolución que ponga fin al expediente de cambio de puesto se tramitará por el Servicio de Personal y RR HH y será dictada por el Órgano competente en materia de personal del IASS. Dicho cambio se comunicará al Comité de Empresa Único, y a la Comisión de Cambios por motivos de salud.

7. Criterios para la adscripción provisional de puestos en caso de concurrencia: Cumplidos todos los requisitos anteriores, los criterios que, en caso de concurrencia de solicitudes, regirán la adjudicación de puestos son los que a continuación se indican, siendo éstos excluyentes entre sí según su orden, es

decir, en caso de resolverse a través del primer criterio, no habría que acudir al segundo y así sucesivamente.

Para la aplicación de los criterios se constituirá una Comisión de Valoración integrada por cinco miembros, siendo uno de ellos designado a propuesta del Comité de Empresa Único. Al objeto de garantizar el normal desarrollo de la actuación de la Comisión, ésta queda facultada para resolver cuantas cuestiones pudieran suscitarse durante su actuación y para adoptar los acuerdos necesarios en todo lo no previsto en este artículo. La Comisión, actuando en estricto cumplimiento de los términos aquí previstos, resolverá y trasladará su decisión al órgano competente del Organismo en materia de personal para su resolución definitiva.

1º) Priorización establecida en informe de la Unidad de Prevención y Salud Laboral del IASS relativa a la aptitud de los trabajadores de acuerdo con las características psicofísicas para el desempeño del puesto.

2º) Baremación de acuerdo con lo establecido en las Bases Genéricas/Específicas de provisión de puestos. En su defecto, conforme a lo dispuesto a continuación:

2º1) Currículum profesional en materias relacionadas con las funciones del puesto de trabajo a desempeñar, en el que se valorarán los siguientes aspectos: Titulaciones académicas relacionadas con el desempeño del puesto, experiencia profesional en puestos con funciones similares y la formación (asistencia a cursos, jornadas, etc. relacionadas con el puesto), en base al protocolo de baremación siguiente:

a) Experiencia: [64%]: (Valoración por meses); (Puntuación máxima 2,40):

- En el Organismo o en la Corporación: 0,04 por mes.
- En otras Administraciones Públicas: 0,01 por mes.
- En empresas privadas: 0,005 por mes.

b) Cursos de Formación:[16%]:(Valoración por horas); (puntuación máxima 0,60):

- Asistencia: 0,003 por cada hora.
- Aprovechamiento: 0,005 por cada hora.
- Impartición: 0,007 por cada hora.

c) Titulación Académica relacionada con las funciones del puesto [13,33%]:

- Por F P I o Ciclo de Grado Medio: 0,10.
- Por F P II o Ciclo de Grado Superior: 0,20.
- Por módulo de F P III: 0,30.

- Por Titulación Universitaria de Grado Medio: 0,40.
- Por Titulación Universitaria de Grado Superior: 0,50.

(La obtención de puntuación de los diferentes apartados de Titulación Académica es excluyente entre sí, pudiéndose obtener puntuación, únicamente, por uno de los apartados).

Todos aquellos méritos relativos a los apartados a), b) y c) anteriores se valorarán siempre que estén relacionados con las funciones del nuevo puesto de trabajo.

3º) Antigüedad de la solicitud de cambio de puesto por razones de salud.

4º) Antigüedad del trabajador.

8. Duración: Los cambios de puestos por motivos de salud tendrán siempre carácter provisional.

En el caso de no aptitud o aptitud limitada, cuando se ocupe plaza vacante, su duración vendrá determinada por un período máximo de doce meses, salvo que por la Unidad de Prevención y Salud Laboral del IASS se determine, en atención a la evolución del estado de salud de trabajador y del puesto a desempeñar, un período concreto inferior. En todo caso, el cambio de puesto finalizará con la cobertura definitiva de los puestos por los procedimientos reglamentarios..

Si transcurrido el plazo fijado persiste la situación y no existe solicitud de otro trabajador por motivos de salud susceptible de ocupar tal puesto, podrá mantenerse en el desempeño de dicho puesto al mismo trabajador, mientras ello sea posible y, en todo caso, hasta la cobertura definitiva del puesto por concurso.

Cuando transcurra el plazo fijado por la Unidad de Prevención y Salud laboral se procederá, siempre, a la revisión de la situación de aptitud del trabajador y, si procede, la vuelta a su puesto inicial.

En cualquier caso, a la finalización del cambio provisional el trabajador retornará a la situación de origen.

En el caso de sustituciones temporales de trabajadores que inicialmente iban a ser sustituidos por contrato, la duración mínima será por plazo igual o superior a un mes.

9.-Período de Adaptación y Prueba: El cambio de puesto conllevará necesariamente un período de adaptación y prueba de duración no superior a tres meses de trabajo efectivo, durante el cual podría, previo informe de la Jefatura de la Unidad o del Servicio correspondiente, revocarse el cambio en caso de quedar acreditada la total incapacidad del trabajador para desempeñar las funciones propias del nuevo puesto. La revocación corresponderá también al Órgano competente del IASS en materia de personal y se comunicará al Comité de Empresa Único.

10. Retribuciones a percibir: Las retribuciones que se percibirán serán, en todo caso, las que correspondan al nuevo puesto de trabajo efectivamente desempeñado.

Artículo 74.- Prevención y actuaciones frente al acoso laboral y la violencia en el trabajo.

Con el objetivo de desarrollar una política que impulse el entorno laboral en el que todos los empleados tienen derecho al respeto, a la debida consideración de su dignidad personal y profesional y a la salvaguarda de la integridad física, y dada la singularidad del origen de los riesgos incluidos en este artículo, las partes firmantes del presente Acuerdo asumen el compromiso de velar por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, poniendo en práctica planes de protección para sus empleados, estableciendo, previa negociación, instrumentos para prevenir las conductas y/o prácticas de acoso moral o psicológico, acoso sexual y agresión física.

En este sentido, se desarrollarán en colaboración con los representantes de los trabajadores, las siguientes actuaciones específicas de prevención: implementación de acciones de formación, educación, capacitación, asesoramiento y ayuda a los distintos colectivos de empleados y, en especial, a los titulares de los puestos de trabajo con responsabilidades sobre los equipos de personas.

TITULO XI: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 75.- Régimen disciplinario.

Los trabajadores podrán ser sancionados por el IASS, a través del órgano competente en cada caso, como consecuencia de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en el artículo siguiente.

El Organismo procederá a la valoración de las faltas y de las correspondientes sanciones, teniendo en cuenta todos los elementos objetivos y subjetivos que permitan valorar la entidad del resultado lesivo y apreciar la existencia de circunstancias agravantes o atenuantes, todo ello sin perjuicio de su revisión en vía judicial.

El Organismo actuará con especial diligencia en la corrección de aquellas conductas que ocasionen daños o perjuicios a los usuarios. En lo que sea de aplicación se estará a lo dispuesto en la normativa legal de aplicación para los menores, mayores y discapacitados.

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

Artículo 76.- Responsabilidad disciplinaria.

El personal laboral queda sujeto al régimen disciplinario establecido en el presente Convenio Colectivo, en el Título VII la Ley 7/2007, de 12 de abril, que aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público y en las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo del citado Estatuto.

El régimen disciplinario, en lo no previsto en las normas anteriores, se regirá por la legislación laboral y supletoriamente y hasta tanto no se dicte el desarrollo del citado Estatuto será de aplicación el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, de 10 de enero de 1986.

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

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

Artículo 77.-Ejercicio de la potestad disciplinaria.

El Organismo Autónomo IASS corregirá disciplinariamente las infracciones del personal laboral cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:

- a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones.
- b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.
- c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.
- d) Principio de culpabilidad.
- e) Principio de presunción de inocencia.

Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a este Organismo Autónomo.

Artículo 78.- Faltas leves.

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

1.- La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

2.- El primer incumplimiento del plazo máximo legal de 3 días para entregar parte de baja y alta dará lugar a advertimiento. En el caso de reincidencia el alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta los principios del presente régimen disciplinario.

Previa autorización, podrán acumularse la entrega en la empresa de dos partes de confirmación que han de ser entregados en el plazo máximo de 3 días posteriores a la fecha del segundo acumulado de confirmación. Constituirá falta leve, cuando de incumplirse el plazo previsto y tras advertimiento acreditado al trabajador, reitere la conducta.

3.- El descuido en el ejercicio de sus tareas.

4.- La falta de pulcritud personal de conformidad con el puesto de trabajo.

5.- La falta de asistencia injustificada de un día.

6.- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes.

7.- La falta de diligencia en la conservación y uso de los locales, materiales, equipos de trabajo, ropa de trabajo, uniformes, equipos de protección individual y documentos, por causa imputable al trabajador.

Lo anterior implicará la correspondiente deducción, en cualquier liquidación de haberes a que tuviera derecho, y ello por el coste que proceda según informe del correspondiente servicio, y todo ello al margen de la sanción disciplinaria que, en su caso, proceda conforme a lo previsto en este capítulo.

8.- La no utilización de la ropa de trabajo o uniforme, establecida al efecto, siempre que sea por causa imputable al trabajador.

9.- La negativa de manera ocasional a realizar las órdenes por escrito cuando de la misma se deriven responsabilidades por daños para sí o para otros.

10.- La incorrección con el público, compañeros de trabajo y miembros del Organismo y con otros trabajadores del Organismo en el ámbito laboral.

Artículo 79.- Faltas graves.

Serán consideradas faltas graves las siguientes:

1.- La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los compañeros, al Organismo y a los representantes de éste.

En los supuestos de actividad sindical se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normas de aplicación con respecto a las conductas adoptadas por los representantes sindicales del IASS

2.- La embriaguez, y/o alteraciones de conducta por consumo de drogas en horario de trabajo de forma ocasional.

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

4.- La desconsideración con el público en el ejercicio de sus funciones.

5.- El incumplimiento de las normas y medidas recogidas en materia de seguridad y salud en la legislación vigente, y aquellas instrucciones que desde el IASS se den en relación a esta materia, cuando se haya informado por escrito al trabajador.

Los Protocolos elaborados por el Servicio de Prevención o por otros órganos o comités que afecten a los trabajadores deberán cumplir lo regulado en la legislación de la Comunidad Autónoma y en su defecto en la del Estado

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

7.- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de más de cinco días al mes y menos de diez. En tal sentido, no se considerará como falta de puntualidad el margen de cortesía de 15 minutos a la entrada de la jornada diaria.

8.- El abandono del centro de trabajo o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad del centro o causa de daño o accidente a los compañeros de trabajo, y sin computarse a estos efectos las ausencias o interrupciones de la jornada establecida en este convenio colectivo.

9.- La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo; y en concreto simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.

10.- La simulación de enfermedad o accidente.

11.- La negligencia imputable al trabajador que pueda causar pérdida o graves daños en la conservación de los locales, materiales, equipos de trabajo, ropa de trabajo, uniformes, equipos de protección individual y documentos.

12.- No guardar el debido sigilo respecto de los asuntos que se conozcan por razón del trabajo, cuando causen perjuicio con carácter general al IASS, a los usuarios, a los compañeros o se utilicen en provecho propio o ajeno.

13.- La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de cuatro meses, cuando hayan mediado sanciones o advertencias escritas.

14.- El abuso de autoridad por parte de los superiores en el ejercicio de sus funciones.

15.- La realización de trabajos particulares durante la jornada laboral en el centro de trabajo o el uso para fines propios de locales, materiales o enseres del IASS.

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

17.- La embriaguez y/o toxicomanía ocasional en horario de trabajo. Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daños a la Administración o a los administrados.

18.- Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horario o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

19.- La negativa injustificada a la realización de pruebas físicas, o de otra naturaleza, necesarias para el desempeño de sus funciones.

20.- La alteración deliberada de los resultados en las pruebas establecidas como necesarias para el desempeño de sus funciones.

Artículo 80.- Faltas muy graves.

Serán consideradas faltas muy graves, además de las contenidas en el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las siguientes:

1.- La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de 4 meses, siempre que la falta anterior haya sido sancionada.

2.- La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

3.- El falseamiento malicioso y voluntario de datos o información del Organismo Autónomo.

4.- El abandono del centro de trabajo durante la realización de una jornada de Atención Continuada y el retraso injustificado, la no presentación en el centro cuando sea requerido en una jornada de localización permanente y el abandono siempre que dicho abandono fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad del centro o causa de daño o accidente a los compañeros de trabajo. Asimismo no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.

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

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

7.- Las faltas reiteradas de puntualidad sin causa justificada durante diez días o más al mes, o durante veinte días al trimestre.

8.- El acoso o abuso sexual tanto verbal como físico y el abuso psicológico o acoso moral, de unos trabajadores respecto a otros.

9.- Las graves ofensas verbales o físicas, así como los malos tratos de palabra u obra a cualquier trabajador, así como a los ciudadanos en general, representantes del Organismo Autónomo, dentro de la jornada de trabajo.

10.- La embriaguez, y/o alteraciones de conducta por consumo de drogas en horario de trabajo de forma habitual.

11.- Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el Servicio, o que causen daño a los usuarios, a los trabajadores o al Organismo Autónomo.

12.- El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidad, cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.

13.- La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas graves o muy graves de sus subordinados.

14.- El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

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

16.- El incumplimiento habitual de las normas y medidas recogidas en materia de seguridad y salud en la legislación vigente, y aquellas instrucciones que desde el IASS se den en relación a esta materia, que ocasione riesgo de accidentes o daños al personal, usuarios o elementos de trabajo, cuando hayan sido comunicadas previamente al trabajador.

17.- El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como al Organismo o a cualquier persona, dentro de los centros de trabajo o fuera de ellos durante la prestación de sus servicios.

18.- Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, sexo, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, el acoso moral, sexual y por razón de sexo, y el acoso laboral.

19.- La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

20.- El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.

21.- La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

22.- La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.

23.- La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.

24.- El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

25.- La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.

26.- La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.

27.- La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

28.- La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.

29.- También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma.

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

31.- los actos limitativos de la libre expresión del pensamiento, de las ideas y de las opiniones.

32.- el cobro directo, en beneficio propio, por la prestación de alguno de los servicios inherentes a su puesto de trabajo o a la actividad propia del Organismo Autónomo, así como la prestación gratuita cuando esté sometida a canon o tasa y la que se preste con medios del Organismo de uno de estos servicios para sí o para terceros.

Artículo 81.- Sanciones disciplinarias.

Las sanciones que se podrán imponer serán las siguientes:

- Apercibimiento o suspensión de empleo y sueldo de uno a cuatro días.
- Suspensión de empleo y sueldo de un día hasta seis años.

- Despido disciplinario, sólo por la comisión de faltas muy graves.
- Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción, o movilidad voluntaria.
- Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.
- Cualquier otra que se establezca por ley.

Procederá la readmisión del trabajador cuando el despido disciplinario sea declarado judicialmente improcedente.

El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

Artículo 82.- Procedimiento disciplinario.

Transitoriamente y mientras no se desarrolle reglamentariamente el procedimiento disciplinario previsto en el Estatuto Básico del Empleado Público para el personal laboral, se atenderá al siguiente procedimiento:

Las sanciones por faltas leves no requerirán la incoación de expediente disciplinario, procediendo, con carácter previo, trámite de alegaciones en garantía del trabajador afectado. De las sanciones que se deriven de la comisión de faltas leves, se dará traslado al Comité de Empresa Único.

Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación de expediente disciplinario con designación de Instructor, cuya iniciación se comunicará al Comité de Empresa y al trabajador. El trabajador tendrá obligatoriamente derecho a audiencia en el mismo y podrá acudir acompañado de letrado o Representante de los trabajadores, quien se limitará a asistir no pudiendo intervenir en la declaración efectuada por el citado trabajador, todo ello sin perjuicio de sus facultades de asesoramiento previo o posterior a dicho trámite de audiencia.

Al trabajador se le deberá comunicar como primer trámite del expediente disciplinario la Resolución de incoación del mismo donde deberán constar los hechos que se le imputan

De las imputaciones que consten en el expediente y de las sanciones que correspondan, según lo establecido en el presente Convenio Colectivo, se dará traslado, de conformidad con lo previsto en el artículo 10.3.3º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, al representante sindical. Si consta expresamente la afiliación el IASS llevará a cabo de oficio este trámite. En todo caso se dará traslado antes de la resolución del expediente al Comité de Empresa.

Artículo 83.- Prescripción de faltas y sanciones.

Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.

A tal efecto, los Jefes de Servicio o Responsables de Unidad deberán remitir de forma inmediata al Servicio de Relaciones Laborales y Organización las incidencias de Régimen Disciplinario del personal a su cargo. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas, interrumpiéndose el cómputo del plazo desde el momento de la incoación del expediente disciplinario y en tanto se sustancia el mismo.

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

Los expedientes disciplinarios se caducarán a los seis meses desde su inicio. No se producirá la caducidad del expediente cuando la paralización sea imputable al trabajador. Todo ello sin perjuicio de la apertura de un nuevo expediente si no hubieran prescrito las supuestas infracciones y del régimen que pudiera resultar del desarrollo previsto para esta materia en el Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 84.- Inscripción y cancelación de faltas y sanciones.

Las faltas y sanciones, así como sus cancelaciones, se incluirán en su expediente personal. En tanto se regule en el desarrollo reglamentario de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del estatuto Básico del Empleado Público, las cancelaciones se producirán de la siguiente forma: a) las faltas leves, al año del cumplimiento de la sanción; b) las faltas graves, a los tres años del cumplimiento de la sanción; c) las faltas muy graves, a los seis años del cumplimiento de la sanción.

Artículo 85.- Protección del trabajador.

1.- Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través del Comité de Empresa, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

2.- El IASS abrirá la oportuna investigación y se instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Si con ocasión del servicio profesional como personal del IASS, se derivasen imputaciones de responsabilidad a los mismos, el IASS, prestará asistencia letrada al personal afectado que expresamente lo solicite en todas las instancias que fuese necesario, salvo en los supuestos de culpa o negligencia graves manifiestas o existencia de conflicto de intereses entre el trabajador afectado y el IASS en el asunto para el que se solicita la asistencia letrada.

Artículo 86.- Régimen disciplinario y plan de atención a las drogodependencias.

Ante falta/as derivadas de acciones u omisiones relacionadas con problemas de drogodependencia, incluido el alcoholismo, el IASS podrá en atención a la trascendencia de la falta en cuestión, no incoar, en su caso, el correspondiente expediente disciplinario cuando el trabajador voluntariamente se acoja al programa de Atención a la Drogodependencia aprobado por el Organismo Autónomo y el Comité de Empresa Único. En dicho supuesto se interrumpirán los plazos de prescripción de la falta o faltas cometidas.

En el supuesto de que se haya procedido a la incoación del expediente disciplinario, y durante el trámite de audiencia o con anterioridad al mismo el trabajador inculpado solicitara acogerse al Programa de Atención a la Drogodependencia, podrá valorarse que quede en suspenso la tramitación del referido expediente, en tanto inicie efectivamente el tratamiento que en aplicación del mismo se la haya aconsejado. Quedando en suspenso, asimismo, el plazo de caducidad del referido expediente, e interrumpido el plazo de prescripción establecido a efectos de la imposición de sanciones.

En los casos anteriores, de abandonarse el tratamiento anteriormente referido, comenzará nuevamente a computar los plazos de prescripción y caducidad interrumpidos. Asimismo cuando el trabajador haya finalizado el programa de deshabitación de forma satisfactoria la falta por una única vez será condonada.

Este beneficio no podrá ser objeto de aplicación ante nuevas falta o faltas cuando impliquen la aplicación de las mismas o similares medidas en ejecución del Programa.

TITULO XII: DERECHOS SINDICALES.

Artículo 87.- Asambleas de Trabajadores.

En los términos previstos en los artículos 77 y siguientes de la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores, los representantes legales o los trabajadores, en número no inferior al 33% de la plantilla, podrán convocar asambleas previa comunicación con 48 horas de antelación como mínimo en los registros del Servicio de Relaciones Laborales y Organización, estableciéndose previamente los servicios mínimos donde se requieran. El lugar de reunión será el centro de trabajo y el horario, el que cause el mínimo perjuicio a los usuarios, realizándose, en otro caso, con carácter general, dos horas antes de la finalización de la jornada, salvo en los meses de julio, agosto y septiembre en que comenzarán una hora antes de la finalización de la jornada.

Los solicitantes de la Asamblea serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia de personas no pertenecientes al IASS, que deberá ser comunicada por escrito, haciendo constar sus nombres.

Artículo 88.- Competencias del Comité de Empresa Único.

El Comité de Empresa Único ostentará la representación unitaria de los trabajadores del Organismo Autónomo I.A.S.S.

Conforme a lo previsto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Comité de Empresa tendrá, como órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores, en su ámbito, las siguientes competencias:

1.- Recibir información sobre la situación del personal laboral afectado por el presente Convenio Colectivo, con la misma periodicidad de los Plenos o a solicitud expresa. Así como recibir traslado de las resoluciones relativas a la Organización del trabajo, Jornada y Horario, Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo, asignación de Complementos Retributivos, Especial Dedicación, Supervisión y Coordinación, encomienda de trabajo de Superior Categoría, Cambio de Turno por Razón de Estudios y Motivos de salud, Excedencias, Jubilaciones, y otras análogas y similares que afecten a la situación laboral de los trabajadores.

2.- Recibir información sobre la celebración de nuevos contratos de trabajo, con indicación de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, sobre la realización de horas complementarias y extraordinarias realizadas por todos los trabajadores, así como recibir información concreta y puntual sobre el número, identidad, categoría profesional y funciones de todo el personal que trabaja en el ámbito del Organismo Autónomo, con contrato directo de tipo laboral y/o de consultoría, asistencia y servicio, o mediante subcontrata o empresas externas, convenios con otras administraciones públicas o privadas, realizan prácticas de empresa o actividades formativas, y en general sobre todos aquellos profesionales que aún no perteneciendo a la plantilla del IASS desempeñan algún tipo de prestación o servicio en el ámbito del Organismo.

3.- Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la notificación de las prorrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

4.- Ser informado de todas las sanciones impuestas, debiendo ser con carácter previo, en los supuestos de faltas graves y muy graves, sin perjuicio de la comunicación que, en su caso, proceda a los Delegados Sindicales, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

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

6.- Conocer los modelos de contrato de trabajo que se utilicen, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

7.- Tener a disposición la información sobre la cotización a la Seguridad Social y a los Presupuestos del Organismo.

8.- Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el IASS y los organismos y tribunales competentes.

9.- Ejercer una labor de vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en el IASS, con las particularidades previstas al respecto por el artículo 19 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

10.- Colaborar con el Organismo para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

11.- Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

12.- Negociar con la representación del Organismo, con carácter previo a su aprobación por el Consejo Rector del IASS, las materias que se señalan, en los términos señalados en la Disposición Adicional Segunda. La negociación abarcará el tiempo necesario, según la naturaleza de la materia de que se esté tratando, y, en todo caso, se respetará un plazo mínimo de 15 días de negociación, salvo acuerdo previo sobre el mismo.

* La modificación de la plantilla y la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) del Organismo, reestructuraciones de plantilla, ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.

* Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

* La Oferta de Empleo Público.

* Los Planes de Formación Profesional del IASS.

* Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo. Estudios de tiempos y valoraciones de puestos de trabajo.

* La modificación de las condiciones sustanciales de trabajo.

* Planes de Igualdad.

* Cualquier otro que afecte de forma colectiva a las condiciones de trabajo del personal del IASS, que venga exigido por las normas del ámbito laboral o de los empleados públicos, que se acuerde en el presente convenio o que sea necesario para la aplicación del mismo.

13.- Emitir informe, en el plazo máximo de 15 días, salvo acuerdo en contrario, cuando la fusión, absorción, o modificación del status jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

14.- Designar a los miembros que han de representar al Comité de Empresa Único en aquellas Comisiones que se constituyan.

15.-En todas las negociaciones colectivas, tanto de convenio, como de revisión salarial, o de cualquier otra materia, en la que el Comité de Empresa Único ostentará la representación de los trabajadores en la comisión negociadora.

16.- Las previstas específicamente en determinados artículos del presente Convenio Colectivo

17.- Aquellas otras previstas en la legislación vigente.

Artículo 89.- Criterios de participación en los Órganos.

Para la designación de los miembros en los Órganos y Comisiones del IASS por la parte sindical se respetará el criterio de proporcionalidad según los resultados electorales considerados globalmente en las últimas elecciones sindicales (de representación de los trabajadores) celebradas en el seno del Organismo Autónomo IASS.

Artículo 90.- Garantías para el ejercicio de la actividad y funciones de representación.

Los representantes electos en cuanto a la constitución de Secciones Sindicales, podrán optar, voluntariamente por;

a) Constituir Secciones Sindicales no Únicas, conforme a lo dispuesto en el artículo 10 de la LOLS.

En el supuesto de Organizaciones Sindicales que hubieran concurrido a la elecciones del Comité Único obteniendo, al menos, el 10% de los votos, se garantiza por cada sección sindical que se constituya en centro o centros, aun cuando el ámbito sea inferior a doscientos cincuenta trabajadores, un delegado sindical con garantías, sin que pueda rebasarse un máximo 4 delegados sindicales en el conjunto del Organismo Autónomo, con independencia del número de secciones que se constituyan.

b) Constituir Secciones Sindicales Únicas en el ámbito del Organismo, en cuyo caso se mejora el número de representantes sobre la regulación legal, correspondiendo seis delegados por cada Sección Sindical Única, mejorando la escala prevista, y para las Secciones Sindicales Únicas de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos en el Comité Único, dos delegados sindicales. La mejora prevista es, sin perjuicio del mantenimiento hasta la constitución del Comité Único de los delegados, conforme al convenio anterior.

1. Crédito de horas sindicales;

a) El crédito de horas sindicales de los Delegados Sindicales constituidos de conformidad con el punto A a) anterior será el previsto en la normativa aplicable, según ámbito de representatividad

b) El crédito de horas sindicales de los Delegados Sindicales de Secciones Sindicales únicas para toda el Organismo será, mejorando lo establecido en la normativa aplicable, el siguiente:

- Hasta 500 trabajadores, 160 horas trimestrales.
- A partir de 501 trabajadores, 200 horas trimestrales.

2. Garantías de los representantes.

a) Los miembros de los órganos Unitarios elegidos de conformidad con las disposiciones legales de aplicación, tendrán las garantías, incluido el crédito horario, previstas en el artículo 68 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

b) Los Delegados sindicales tendrán los derechos y garantías previstas en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical.

c) Los representantes de listas electorales independientes con representación en las organizaciones unitarias, ostentarán los mismos recursos, garantías y derechos previstos para los representantes de las organizaciones sindicales.

d) Ningún trabajador que ostente representación unitaria y/o sindical podrán sufrir merma alguna, por mínima que sea, en sus retribuciones y/o condiciones de trabajo y/o derechos laborales, a causa del desempeño de su representación. En todo caso, el uso del crédito horario sindical será considerado a todos los efectos, conforme al cuadrante de turnos de cada representante, tiempo efectivo de trabajo tanto para todo tipo de complementos retributivos, como permisos y resto de condiciones de trabajo.

3.-Crédito extraordinario

No se computan dentro del máximo legal de horas previsto para las representaciones unitarias, ni sindicales, del máximo pactado en el presente Convenio Colectivo para los Delegados Sindicales, las horas utilizadas en reuniones de los siguientes órganos: Comité de Empresa Único con el máximo de tres mensuales no acumulables entre sí, Comité de Seguridad y Salud, Mesas de Negociación, Comisiones Técnicas, y reuniones preparatorias de las mismas cuya duración no podrá exceder de la duración de aquéllas; así como las convocadas con la Presidencia, Gerencia, el Servicio de Personal y Recursos Humanos, el Servicio de Relaciones Laborales y Organización y/o las Direcciones de las Unidades. Tampoco computan las horas utilizadas en Comisiones Paritarias de Seguimiento e Interpretación del presente Convenio Colectivo. Cuando la reunión convocada por el Organismo tenga como objeto el estudio y aprobación de un documento o acuerdo, no se computará como crédito unitario, ni sindical, un tiempo u horario idéntico a la duración de la reunión, destinado a su preparación.

4.- Regulación de los criterios de acumulación del crédito de horas y disfrute del mismo.

(a) Los Delegados Sindicales pertenecientes a una misma Organización Sindical podrán acumular entre sí o con miembros de la representación unitaria, para cada año natural, trimestres o semestre natural el crédito horario sindical, sin rebasar el máximo total correspondiente al período elegido de cada uno de los representantes, según su condición legal.

(b) A los efectos de la acumulación a que se refiere el apartado anterior, dentro del mes anterior al trimestre o, semestre o año natural elegido, se procederá por el representante de la Organización Sindical a comunicar al Organismo, en el Registro del Servicio de Relaciones Laborales, la acumulación del crédito horario. A tal efecto deberá constar la autorización de los representantes cedentes o cesionarios.

(c) Los cesionarios de las horas sindicales resultantes de la acumulación comunicada harán uso de las mismas, previa comunicación por escrito de fecha y horas de su disfrute en el Registro del Servicio de Relaciones Laborales y Organización del IASS, con una antelación mínima de 48 horas para los Centros y/o Unidades Asistenciales o de atención directa al público y/o usuario y de 24 horas en el resto de los supuestos, salvo que hayan sido convocados por el Organismo con carácter urgente.

(d) Una vez cedidas las horas, éstas serán de uso individual exclusivo del cesionario en el período acumulado, procediendo, en caso de sustitución del Delegado Sindical o representante de los trabajadores, para el nuevo representante solo el disfrute de aquellas horas que asignadas individualmente no hayan sido utilizadas por el sustituido en el período de referencia.

(e) Para el supuesto de utilización individual del crédito horario sindical, sin acumulación, se procederá en cuanto a la utilización, sustitución y procedimiento en idénticos términos que lo previsto para el supuesto de acumulaciones.

6. Regulación de los medios materiales para el funcionamiento del órgano unitario de representación y de las Organizaciones Sindicales:

Por el IASS se facilitará, en el plazo de seis meses a partir de la firma del presente convenio colectivo, a todas y cada una de las Representaciones Unitarias el uso de un local adecuado en su Centro o ámbito de representación con mobiliario, equipo informático e impresora en perfecto estado y sin usos anteriores, teléfono y fax, conexión de intranet e Internet, así como material de oficina, previa petición, que se tramitará por medio del Servicio de Relaciones Laborales y Organización, y que será servido en el plazo máximo de 15 días. Asimismo, se facilitará a todas las Secciones Sindicales Únicas en igualdad de condiciones el uso de un único local adecuado, que será en el Hospital Febles Campos, salvo que fuera solicitado en otro centro por la Sección Sindical, siempre que ello fuera posible, con mobiliario, teléfono, conexión a intranet e Internet y material de oficina.

Asimismo, se facilitará en igualdad de condiciones, a cada una de las representaciones unitarias según su ámbito de representación, así como a todas las secciones sindicales tableros de anuncios adecuados y reservados, en los centros y servicios del IASS.

Artículo 91.- Cuota Sindical.

El Organismo Autónomo descontará de su nómina mensual a los trabajadores afiliados que lo soliciten por escrito, la cuota que cada año fije el sindicato y la ingresará en la cuenta corriente del sindicato al que pertenezca el trabajador. Una vez realizado lo anterior, el Organismo seguirá descontando la cuota sindical en los siguientes periodos contratados, salvo que conste por escrito la negativa del trabajador o su cambio de afiliación sindical.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

A la vista de la naturaleza de la labor asistencial que se lleva a cabo en Centro Ocupacional Valle Colino, se respetará la jornada que con carácter habitual se ha venido disfrutando en cada época del año con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

Asimismo, el personal del Centro Ocupacional Valle Colino podrá, voluntariamente, y a partir del año 2008, disfrutar sus vacaciones fuera del período de cierre del centro, sin perjuicio de serle de aplicación los períodos contemplados en el apartado 2.c. del artículo 27, siempre que se den los siguientes requisitos:

a.- que al menos uno de los solicitantes sea trabajador de los talleres de jardinería o viveros;

b.- nunca podrán disfrutarlas conjuntamente dos trabajadores de un mismo taller;

c.- no podrán superar el número de trabajadores que disfrute las vacaciones fuera del período de cierre a 3 trabajadores, rigiendo el primer año de disfrute, el criterio de cargas familiares (hijos en edad escolar o situación de necesidad respecto de un familiar a su cargo), y en segundo lugar, en caso de empate, el de mayor antigüedad. A partir del segundo año, tendrán preferencia para el disfrute, quienes no hayan ejercido este derecho el año anterior.

d.- Las solicitudes serán presentadas al Director del Centro dentro del primer cuatrimestre de cada año natural.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

Para aquellos supuestos en que preceptivamente se requiera negociación, y en especial, para la aprobación de los expedientes de Bases de Selección, Oferta de empleo Público, RPT, concurso de traslado, productividad variable, sistemas de prevención y salud laboral, flexibilidad horaria, funciones y otros análogos, será preceptiva la apertura de un proceso negociador de carácter previo, que se realizará en los siguientes términos:

Ambas partes manifiestan, partiendo de la buena fe, su mejor voluntad de alcanzar un acuerdo. Las partes se comprometen a mantener abierto el proceso negociador por el período de tiempo que resulte necesario para consensuar los aspectos. Dicho período no podrá ser inferior a quince días durante el que se celebrarán al menos tres reuniones. El Organismo facilitará toda la información y documentación necesaria, relativa con la materia a tratar, antes del comienzo del proceso negociador y aquella que le sea solicitada relacionada para abordar la negociación con absoluta transparencia y objetividad.

La negociación habrá de tener contenido efectivo, no meramente formal, y ambas partes habrán de ceder sus posturas iniciales. En especial se evitarán las

propuestas exageradas, obstáculos y bloqueos de la negociación, y en general cualquier práctica dirigida a hacer decaer la negociación.

En todo caso, los expedientes y procedimientos que finalmente se aprueben se adecuarán a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad, interdicción de la arbitrariedad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos, y de lo que establezca la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Estatuto Básico del Empleado Público y resto del ordenamiento de aplicación al ámbito laboral.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.

A los efectos previstos en el presente Convenio Colectivo no se entenderán como servicios efectivos los períodos de excedencia, permiso no retribuido, suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias y privación de libertad confirmada por resolución judicial, períodos de suspensión del contrato por incapacidad permanente con reserva de puesto y otros supuestos de inactividad de análoga naturaleza, sin que en ningún caso se consideren como tales los períodos de maternidad, accidente de trabajo y enfermedad profesional.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.

El régimen retributivo previsto en el presente convenio, se configura por homologación al establecido para los funcionarios de la Corporación Insular. En tal sentido, las dudas que, en su caso, pudieran surgir respecto de la aplicación del nuevo sistema retributivo regulado en el presente convenio colectivo, se resolverán e interpretarán en iguales términos que los establecidos para los funcionarios del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.

Todos los conceptos retributivos del personal laboral serán objeto de cotización a la seguridad social, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 109 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás normas de desarrollo, y sólo estarán exentos de cotización los conceptos indemnizatorios establecidos en el apartado 2 del referido artículo 109. En consecuencia cotiza a la Seguridad Social los siguientes conceptos retributivos: sueldo, trienios, pagas extraordinarias, complemento de destino, complemento específico, complemento de condiciones de trabajo, complemento retributivo de productividad variable, horas extraordinarias, la indemnización por residencia, los complementos funcionales y complementos variables y personales, todo ello atendiendo a las bases mínimas y máximas de cada grupo que se establezcan anualmente en la Ley General de Presupuesto y normativa de desarrollo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA.

En el plazo máximo de tres meses a contar desde la firma del Convenio Colectivo, el Organismo Autónomo IASS procederá a la ampliación de la Oferta Pública de Empleo, integrando todas aquellas plazas que se encontraran vacantes y ocupadas interinamente hasta el 31 de diciembre de 2.006, salvo aquellas plazas integradas en los Hospitales de la Unidad Sociosanitaria del IASS., al quedar pendiente el último concurso de traslados entre dichos Hospitales y el Consorcio Sanitario de Tenerife.

Una vez ampliada la OPE., el Organismo procederá de forma inmediata a la publicación de las Convocatorias de Empleo Público, a fin de celebrar con celeridad los correspondientes procesos selectivos para facilitar la estabilidad laboral en el Instituto. A tal fin, antes del 31 de diciembre del 2008, el Organismo habrá finalizado los procesos selectivos correspondientes a todas las categorías encuadradas en Grupo E, y al menos iniciado las pruebas de la fase de oposición de todas las categorías correspondientes al Grupo D.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA.

Excepcionalmente, y por una única ocasión, todas aquellas categorías que no han sido objeto de un anterior Plan de Consolidación de Empleo Temporal, y de acuerdo con las previsiones legales de aplicación serán convocadas atendiendo a las Reglas Genéricas de Selección aprobadas mediante acuerdos del Consejo Rector de fecha 24 de mayo de 2002, y posterior rectificación en sesión de 8 de mayo de 2003, atendiendo a los criterios aplicados en el Cabildo Insular de Tenerife, salvo en lo relativo a la valoración al tiempo trabajado a efectos de valoración de la experiencia profesional, en la que serán de aplicación los criterios previstos en las actuales Bases Genéricas consensuadas con los representantes de los trabajadores en sesión de 1 de marzo de 2007.

DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA.

Todos los trabajadores que a la fecha de aprobación del convenio colectivo por el Cabildo Insular de Tenerife, tengan completados un mínimo de 12 meses de servicios prestados en el IASS, salvo que constara informe desfavorable sobre su desempeño, que se trasladará al interesado para su conocimiento, percibirán a partir del 1º de octubre de 2007 las retribuciones relativas al puesto de adscrito contemplado en el anexo V.

Asimismo se reconoce el derecho a percibir las retribuciones previstas para los puestos adscritos, a aquellos trabajadores que se encuentren en situación de Desempeño de Categoría Superior en una categoría de la misma o similar familia profesional a la de procedencia, siempre y cuando ya vinieran percibiendo las retribuciones previstas para los puestos adscritos en la categoría inferior. En tal sentido y a los efectos de la percepción de las retribuciones previstas para los puestos adscritos se reconoce tal derecho a los operarios de oficios varios para el DCS de Oficial de Oficios Varios; a los Operarios o Ayudantes de Cocina para el DCS de Cocinero; a los Cocineros

para el DCS de Técnico Especialista en Cocina; a los Auxiliares Infantiles para el DCS de Técnico especialista Educativo; a los Técnicos Especialistas Educativos para el DCS de Educador; a los Educadores para el DCS de Técnico Superior (Psicólogo y/o Pedagogo); a los Técnicos Medios (Trabajador Social) para el DCS Técnico Superior (Psicólogo y/o Pedagogo); a los Auxiliares de Enfermería para los DCS de Técnicos Especialistas (Rayos; Laboratorio y Farmacia); y otras situaciones similares cuando ya se vinieran percibiendo las retribuciones adscritas para los puestos de origen.

DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA.

Las categorías definidas en los anexos I y III, “a extinguir”, son aquellas que estarán afectadas por un proceso de funcionarización, a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 15.1 de la Ley 30/1984, y que serán objeto de cobertura, una vez queden vacantes, por personal funcionario, sin perjuicio del derecho del personal laboral fijo que las vienen ocupando a no ser removidos por este motivo y a concursar en los procesos de funcionarización que se promuevan antes de quedar vacantes. No obstante lo anterior, aquellas plazas que se encuentren al momento de la firma del presente convenio colectivo, ocupadas por personal laboral interino por vacante, serán objeto, por una única vez, de proceso selectivo para su cobertura como personal laboral fijo en el Organismo Autónomo IASS.

GRUPO	CATEGORIA A EXTINGUIR
A	TÉCNICO SUPERIOR DE RECURSOS HUMANOS (A EXTINGUIR)
A	TÉCNICO SUPERIOR ADMINISTRACIÓN (A EXTINGUIR)
B	TÉCNICO MEDIO ADMINISTRACIÓN (A EXTINGUIR)
B	ARQUITECTO TECNICO (A EXTINGUIR)
B	INGENIERO TÉCNICO (A EXTINGUIR)

Se entenderá como categorías “a reconvertir”, aquellas categorías que ostentan determinados trabajadores fijos con carácter “ad personam” hasta que las plazas que ocupan queden vacantes y que serán reconvertidas en puestos de carácter diferenciado, posibilitándose para los ocupantes de las mismas, que en el supuesto de cese al servicio del Organismo por extinción de la relación laboral, por excedencia voluntaria y excedencia voluntaria por incompatibilidad entre trabajos en el sector público, su reincorporación sea a categorías equivalentes a las que ocupaban y sin que proceda el mantenimiento de la categoría que ostentaba antes de su cese, y por tanto, en caso de reingreso lo hará, previo cumplimiento de los requisitos legalmente establecidos, a categoría similar a la que ostentaba individualmente.

GRUPO	CATEGORIAS A RECONVERTIR	CATEGORIAS EQUIVALENTES
A	JEFE DE SERVICIO MÉDICO (A RECONVERTIR)	MEDICO ADJUNTO
A	JEFE DE SECCIÓN ADMINISTRATIVA (A RECONVERTIR)	TÉCNICO SUPERIOR
C	SUBJEFE DE COCINA (A RECONVERTIR)	TÉCNICO ESPECIALISTA EN COCINA
B	DIRECTOR (A RECONVERTIR)	EDUCADOR
C	ENCARGADA GENERAL SERVICIOS GENERALES (A	ADMINISTRATIVO

	RECONVERTIR)	
C	AYUDANTE TECNICO SERVICIOS SOCIALES (A RECONVERTIR)	ADMINISTRATIVO
C	OFICIAL ADMINISTRATIVO (A RECONVERTIR)	ADMINISTRATIVO
D	COSTURERA (A RECONVERTIR)	AUXILIAR DE LENCERIA
D	CUIDADOR NOCTURNO (A RECONVERTIR)	AUXILIAR INFANTIL
D	OFICIAL 1ª CONSERVACIÓN DE EDIFICIOS (A RECONVERTIR)	OFICIAL DE OFICIOS VARIOS
D	OFICIAL 1ª ELECTRICISTA (A RECONVERTIR)	OFICIAL DE OFICIOS VARIOS
D	OFICIAL 1ª FONTANERO (A RECONVERTIR)	OFICIAL DE OFICIOS VARIOS
D	OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO Y MEC. CALEFACTOR (A RECONVERTIR)	OFICIAL DE OFICIOS VARIOS
D	OFICIAL 1ª PINTOR (A RECONVERTIR)	OFICIAL DE OFICIOS VARIOS
D	CARPINTERO (A RECONVERTIR)	OFICIAL DE OFICIOS VARIOS
D	MANTENIMIENTO VIGILANTE (A RECONVERTIR)	OFICIAL DE OFICIOS VARIOS
D	JARDINERO (A RECONVERTIR)	OFICIAL DE OFICIOS VARIOS
E	AYUDANTE DE COCINA (A RECONVERTIR)	OPERARIO DE COCINA
E	CELADOR (A RECONVERTIR)	ORDENANZA
E	VIGILANTE NOCTURNO (A RECONVERTIR)	ORDENANZA
E	CAMARERA LIMPIADORA (A RECONVERTIR)	OPERARIO SERVICIOS GENERALES
E	OPERARIO DE LAVANDERÍA (A RECONVERTIR)	OPERARIO SERVICIOS GENERALES
E	OPERARIO DE LIMPIEZA (A RECONVERTIR)	OPERARIO SERVICIOS GENERALES
E	JARDINERO (A RECONVERTIR)	OPERARIO DE OFICIOS VARIOS
E	TELEFONISTA-RECEPCIONISTA (A RECONVERTIR)	ORDENANZA

Finalmente, se entenderá como categoría “a amortizar”, aquellas categorías que desaparecerán de la estructura del organismo autónomo, sin perjuicio de que las economías resultantes de la misma se utilicen para la creación de otros puestos y categorías acordes a las necesidades del servicio público.

GRUPO	CATEGORIAS A AMORTIZAR
A	ARCHIVERO BIBLIOTECARIO (A AMORTIZAR)
C	ENGARGADO SUBJEFE CONSERVACION EDIFICIOS (A AMORTIZAR)
C	SUPERVISORA (A AMORTIZAR)
C	GOBERNANTA (A AMORTIZAR)
D	MONITOR DE EDUCACION FISICA Y DEPORTES (A AMORTIZAR)

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA:

A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de Elecciones a Órganos de Representación de los Trabajadores en la Empresa, que dispone que en las Administraciones Públicas, constituirá un único centro de trabajo la totalidad de los establecimientos dependientes del Departamento u Organismo de que se trate, que radiquen en una misma provincia, siempre que los trabajadores afectados se encuentren incluidos en el ámbito de aplicación de un mismo convenio

colectivo; lo que implica la configuración de un único Comité de Empresa en el ámbito del Organismo Autónomo IASS, regulación coincidente con la prevista en el artículo 7 de la Ley 9/1987, de aplicación analógica; y en aras a que los trabajadores del Organismo Autónomo I.A.S.S., con un mismo convenio colectivo de aplicación, cuenten con una única representación unitaria que sustituya a todos los órganos de representación unitaria existentes en la actualidad en el Organismo, la representación de los trabajadores y la representación del Organismo Autónomo, acuerdan confluir hacia un único órgano de representación unitaria que sustituya los existentes actualmente y, en consecuencia, tras el correspondiente proceso electoral, la representación de los trabajadores y las organizaciones sindicales constituirán un Comité de Empresa Único, que es el que corresponde reglamentariamente para los trabajadores que tienen un mismo régimen jurídico. Este órgano unitario único ostentará la representación legal y las facultades representativas y negociadoras del conjunto de los trabajadores del Organismo.

Los representantes de los trabajadores se comprometen a no promover elecciones sindicales de carácter parcial para la renovación de los Comités de Empresa actuales y, asimismo, a desistir de aquellos que estuviesen en marcha, así como a iniciar las acciones necesarias, desde el momento de la firma del presente convenio colectivo, a fin de que antes del 31 de diciembre de 2008, esté efectivamente constituido el referido Comité de Empresa Único, que garanticen la representatividad de todos los trabajadores del Instituto Insular de Atención Social y Sociosanitaria.

Por otro lado, el O.A. I.A.S.S. se compromete a realizar las acciones necesarias para facilitar la creación del Comité de Empresa Único e impugnar todos y cada uno de los procesos parciales para la elección de órganos y representantes unitarios de los trabajadores que, en su caso, se promovieran y que no sea el relativo a la constitución del Comité de Empresa Único.

El nuevo Comité de Empresa Único estará formado por 23 miembros, sin perjuicio del incremento que en el futuro deba aplicarse de conformidad con el artículo 66 del ET, que serán elegidos en un proceso electoral único y conjunto, promovido al mismo tiempo en todos los centros y servicios del IASS para todos los trabajadores, que tengan de aplicación el presente Convenio Colectivo, incluyéndose, en consecuencia, en el censo laboral a todos los trabajadores del Organismo Autónomo independientemente del centro de trabajo en el que presten servicios, salvo aquel que se encuentra excluido expresamente en el artículo 1 del presente Convenio Colectivo.

Como consecuencia de la transición a un Comité de Empresa Único en el ámbito del Organismo Autónomo, el IASS, sobre la regulación legal contemplada en el artículo 90 del presente convenio colectivo con respecto al número de delegados sindicales, procederá al mantenimiento de las garantías de carácter individual (crédito horario y protección sindical) legalmente reconocidas a los miembros de aquellos Comités de Empresa que, en el

momento de firmarse el presente Convenio Colectivo estuviesen constituidos y no hubieran expirado su correspondiente mandato y exclusivamente en tanto finalice el mismo.

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA

El régimen retributivo previsto en el Título VII (Régimen Retributivo) del presente Convenio Colectivo, surtirá efectos desde el 1 de julio de 2006 de cumplirse con las condiciones previstas a continuación, de conformidad con los valores correspondientes a dicho ejercicio presupuestario, a excepción del complemento retributivo de productividad variable, horas extraordinarias y festivos especiales, cuyos efectos procederán exclusivamente a partir del 1º de octubre de 2007.

La retroactividad antes señalada procederá:

- A) Los atrasos que correspondan desde el mes de enero de 2007 hasta la fecha de entrada en vigor del presente convenio, se abonarán, a la mayor brevedad posible, dentro del primer semestre de 2008, y, en todo caso, antes del 30 de junio. Al hacerse efectivos incluirán también los meses que medien entre la entrada en vigor del presente convenio y la actualización retributiva efectiva.
- B) De constituirse efectivamente el Comité Único a que se refiere el artículo 88 y la Disposición Transitoria anterior en el plazo acordado, procederá a favor de los trabajadores el derecho a percibir las diferencias retributivas señaladas al inicio de la presente disposición, desde el 1º de julio de 2006 y hasta el 31 de diciembre de 2006, que se harán efectivos a los trabajadores en el plazo máximo de tres meses a partir del acto firme de constitución del Comité de Empresa Único, todo ello como consecuencia de haberse vinculado en la negociación del presente Convenio, la retroactividad prevista en este apartado así como el incremento de productividad variable previsto en el artículo 46 a la constitución del referido órgano único de representación unitaria de los trabajadores.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA.

Hasta la implantación del Comité de Empresa Único, el Comité Intercentros continuará ejercitando las competencias asignadas cuando por razón de la materia se supere el ámbito de más de un centro de trabajo, y asumirá, hasta su extinción, las competencias que en la actualidad se asignan en este convenio al Comité de Empresa Único, manteniendo, por tanto, el disfrute de las competencias, legitimación, derechos y recursos que actualmente disfruta hasta su asunción por el Comité de Empresa único.

De igual manera y hasta su extinción, por la constitución del Comité único, los órganos unitarios existentes (Comités de Empresa) continuarán disfrutando de

la legitimación, derechos y recursos, que ostentan en la actualidad, en su ámbito correspondiente,

Mientras exista el Comité Intercentros, las horas utilizadas en reuniones de dicho órgano no serán computadas dentro del máximo legal de horas previsto para las representaciones unitarias, ni sindicales.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA.

En relación con lo dispuesto en el artículo 28.I.16 de este Convenio Colectivo, se establece que los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo hayan completado o superado el tiempo de servicios requerido, podrán disfrutar del citado permiso hasta el 31 de diciembre de 2008.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA.

En tanto se tramita y adjudica la póliza sanitaria a que se refiere el artículo 49 del presente Convenio Colectivo, seguirá siendo de aplicación en todos sus términos, condiciones y requisitos el artículo 36 del anterior Convenio Colectivo Único del Personal Laboral al Servicio del Instituto Insular de Atención Social y Sociosanitaria, aprobado en sesión ordinaria del Pleno del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife celebrada el día 28 de junio de 2002, con límites establecidos en dicha regulación.

DISPOSICION TRANSITORIA SEXTA.

1.- El Complemento Personal Transitorio, procede del cambio de régimen retributivo de carácter general que respecto del convenio colectivo anterior implica el introducido en este convenio colectivo y ello a fin de mantener el nivel retributivo personal consolidado. El CPT se modificará al alza única y exclusivamente por los porcentajes de incremento que, en su caso, anualmente se establezcan para el personal al servicio del sector público en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado; y se absorberá con todos los incrementos salariales derivados de cambios de puestos de trabajo, reclasificaciones, complementos de puestos y cualesquiera otros incrementos salariales, bien generales o individuales, bien provisionales o definitivos, en definitiva, con incrementos salariales por cualquier concepto y de cualquier naturaleza, a excepción únicamente de los incrementos derivados de los trienios y la productividad variable.

2.- El Complemento Personal Transitorio de Antigüedad (CPA), deriva del cambio del régimen (cuantía y cómputo) del complemento de antigüedad establecido con anterioridad a la entrada en vigor del convenio colectivo anterior, reconociéndose exclusivamente a aquellos trabajadores fijos cuyo incremento retributivo, por reclasificación y contenido de puesto, no compensó la pérdida económica originada por el precitado cambio. El CPA se modificará al alza única y exclusivamente por los porcentajes de incremento que, en su caso, anualmente se establezcan para el personal al servicio del sector público en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, y su cuantía total se irá absorbiendo con el importe de los nuevos trienios que cada trabajador vaya perfeccionando, y todo ello hasta la desaparición del importe total del CPA.

3.- Se mantiene el reconocimiento del derecho a percibir estos complementos, única y exclusivamente a los trabajadores expresamente relacionados en Acta al efecto de la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo, en las cuantías que para cada caso se indican, a razón de 14 mensualidades para el CPA y de 12 mensualidades para el CPT.

4.-En cualquier caso, los CPT y CPA indicados anteriormente, quedarán suprimidos y, en consecuencia, dejarán de abonarse definitivamente, en los supuestos de cese al servicio del IASS por extinción de la relación laboral, por excedencia voluntaria y excedencia voluntaria por incompatibilidad entre trabajos en el sector público, sin que proceda su mantenimiento en caso de reingreso.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEPTIMA

Previo los oportunos procesos administrativos e informáticos de adecuación a la nueva estructura retributiva, el nuevo régimen retributivo derivado del presente Convenio Colectivo se actualizará, como máximo, en la nómina correspondiente al mes de diciembre de 2007/enero de 2008.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA OCTAVA.

El personal religioso que preste servicios en los centros del Organismo Autónomo, si bien percibirá las retribuciones conforme a lo dispuesto en el siguiente cuadro, en el resto de las condiciones y funciones de este personal, se regirá por el Convenio que en cada momento se formalice con las correspondientes comunidades religiosas, habida cuenta que no le es de aplicación el presente convenio colectivo.

DENOMINACION CATEGORIAS	TOTAL ANUAL	BASICAS MES	PAGA EXTRA C/U (2 AÑO)
Hermana Enfermera	29.390,40 €	2.099,31 €	2.099,31 €
Hermana Auxiliar	17.248,02 €	1.232,00 €	1.232,00 €
Capellán	15.601,94 €	1.114,42 €	1.114,42 €
Hermana Operaria	13.196,86 €	942,63 €	942,63 €

DISPOSICIÓN TRANSITORIA NOVENA

Transitoriamente, con carácter excepcional, y en el plazo de tres meses a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, quienes a dicha fecha tuvieran en proceso de amortización anticipos concedidos conforme a la regulación contenida en el anterior Convenio Colectivo, tendrán derecho a la solicitud del anticipo en las nuevas condiciones reguladas en el artículo correspondiente del presente convenio, con independencia del número de mensualidades pendientes de amortización, si bien deduciendo éstas de la nueva cantidad solicitada.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA DÉCIMA

En relación con la jubilación parcial regulada en el artículo 33.3 de este convenio colectivo y para aquellos trabajadores que soliciten la misma y que

cumplan la edad exigida, en el período comprendido entre la fecha de entrada en vigor de este convenio y el 31 de enero de 2008, se podrá resolver, aunque sea con posterioridad al cumplimiento de la edad, posponiéndose, no obstante, la resolución, sin pérdida de derecho alguno, a partir del 1 de febrero de 2.008 y todo ello como consecuencia de que los mismos no han podido ejercitar la presentación de su solicitud con los tres meses de antelación previstos en el artículo de referencia.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA DÉCIMOPRIMERA

El Organismo Autónomo IASS, procederá a negociar con la representación de los trabajadores, en los términos señalados en la Disposición Adicional Segunda, el Reglamento Regulador de la Productividad variable contemplado en el artículo 46, a fin de que antes del 30 de noviembre de 2007, se proceda a la aprobación del contenido del mismo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA DÉCIMOSEGUNDA

El Organismo Autónomo IASS mantendrá la vigencia de los listados de contratación de las categorías existentes en los denominados “Baremos” del extinto Organismo HECIT que estén incluidas en la plantilla de los centros de la Unidad Sociosanitaria, con aquellos trabajadores que optaron por trabajar en este Organismo y que serán utilizados con carácter preferente en las necesidades de contratación que para esas categorías surjan en los centros adscritos a la Unidad Sociosanitaria del IASS.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA DÉCIMOTERCERA.

El personal que a la firma del Convenio Colectivo, ostente una categoría de las denominadas “a reconvertir” de conformidad con la disposición adicional novena, podrán ejercitar voluntariamente, antes del 31 de diciembre de 2007, su derecho de opción por la categoría equivalente prevista en la citada disposición adicional, manteniendo, en su caso, la adscripción definitiva en el puesto que vienen ocupando y devengando las diferencias retributivas con los efectos retroactivos que se prevén en la disposición transitoria segunda del presente convenio colectivo.

DISPOSICIÓN FINAL.

Todos los trabajadores del IASS que puedan resultar afectados por el cierre de un centro del Organismo o cese de la gestión directa sin traspaso a otra Administración Pública, conservarán su condición de empleado público, procediendo, en su caso, la reubicación del mismo en la plantilla del IASS, y, en caso de disolución del Organismo, sin integración en otra Administración Pública, al Cabildo Insular, como ente matriz.

DISPOSICION DEROGATORIA ÚNICA.

El presente Convenio Colectivo deroga el anterior, aprobado en sesión ordinaria del Pleno del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife celebrada el día 28 de junio de 2002 y publicado en el BOP nº 139 del día 20 de noviembre de 2002.

Asimismo, desde el 1 octubre de 2007 quedarán expresamente derogadas las asignaciones de Complementos de Especial Dedicación, Supervisión, Coordinación, y aquellas otras asignaciones de complementos de puestos de trabajo resueltas por el órgano competente en materia de personal del Organismo que resulten afectadas por la nueva configuración de puestos, manteniéndose su percepción hasta la fecha de actualización salarial, y debiendo computarse, en su caso, a efectos de regularización de atrasos.

Todo ello sin perjuicio de las que proceda asignar en cada caso de acuerdo con las previsiones del presente Convenio, debiendo darse traslado de lo anterior a los representantes de los trabajadores.