

VETA,S.L.

Calendario laboral.

AÑO 2 0 0 5

ENERO							FEBRERO							MARZO						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
					1	2	7	8	9	10	11	12	13	7	8	9	10	11	12	13
4	5	6	7	8	9	10	14	15	16	17	18	19	20	14	15	16	17	18	19	20
11	12	13	14	15	16	17	21	22	23	24	25	26	27	21	22	23	24	25	26	27
18	19	20	21	22	23	24	28							28	29	30	31			
25	26	27	28	29	30	31														
HORAS 144							HORAS 160							HORAS 168						

ABRIL							MAYO							JUNIO						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
				1	2	3	2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12
4	5	6	7	8	9	10	9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19
11	12	13	14	15	16	17	16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26
18	19	20	21	22	23	24	23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30			
25	26	27	28	29	30		30	31												
HORAS 188							HORAS 168							HORAS 168						

JULIO							AGOSTO							SEPTIEMBRE						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
					1	2	1	2	3	4	5	6	7	5	6	7	8	9	10	11
4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14	12	13	14	15	16	17	18
11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21	19	20	21	22	23	24	25
18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28	26	27	28	29	30		
25	26	27	28	29	30	31	29	30	31											
HORAS 168							HORAS 24							HORAS 152						

OCTUBRE							NOVIEMBRE							DICIEMBRE						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
					1	2	7	8	9	10	11	12	13	5	6	7	8	9	10	11
3	4	5	6	7	8	9	14	15	16	17	18	19	20	12	13	14	15	16	17	18
10	11	12	13	14	15	16	21	22	23	24	25	26	27	19	20	21	22	23	24	25
17	18	19	20	21	22	23	28	29	30					26	27	28	29	30	31	
24	25	26	27	28	29	30														
HORAS 152							HORAS 168							HORAS 128						

TOTALES	1788	SABADOS, DOMINGOS	
LIBRE DISPOSICION EMPRESA	72	FESTAS	
LIBRE DISPONITE	16	VACACIONES	
LIBRE DISPONITE COLECTIVO		AJARTE CALENDARIO	
HORAS DE TRABAJO	1680		

NOTA: ESTE CALENDARIO ESTA SUJETO A VARIACION EN CASO DE CAMBIO DE PROPIETARIO DE LA EMPRESA.
LIBRE DISPOSICION DE EMPRESA: SON 9 DIAS QUE SERAN UTILIZADOS POR LA EMPRESA PARA EQUILIBRAR LOS PEDIDOS CON LOS DIAS LABORABLES.

05/16637

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TRABAJO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

Dirección General de Trabajo

Resolución disponiendo la inscripción en Registro y publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral del «Servicio de Emergencias de Cantabria, S. A.».

I CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL «SERVICIO DE EMERGENCIAS DE CANTABRIA, S. A.»

REUNIDOS

De una parte, don José Vicente Mediavilla Cabo, presidente del Consejo de Administración del «Servicio de Emergencias de Cantabria, S. A.».

De otra parte, don Óscar Horna Rivero, don Juan José Soriano Rumoroso y don Leopoldo Rebolledo Posada, como representantes sindicales del «Servicio de Emergencias de Cantabria, S. A.».

Los comparecientes, en la representación que ostentan, se reconocen mutuamente plena capacidad jurídica para la suscripción del presente convenio.

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. - Ambito de aplicación.

El presente convenio regula y establece las normas por las que se han de regir las condiciones laborales de los trabajadores que prestan servicio en la empresa «Sociedad de Emergencias de Cantabria, S. A.» «SEMCA», cualquiera que fuera la relación contractual, temporal, eventual o fija.

Quedan excluidos de su ámbito de aplicación los distintos grupos colaboradores que pueden participar con dicha entidad, así como el personal directivo de la misma.

Asimismo quedan excluidos a efectos del presente convenio el personal cuya relación de servicios con SEMCA esté vinculado a un convenio de colaboración o contrato administrativo, o aquel que expresamente se formalice al margen de este convenio en aplicación de este artículo y del artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.- Vigencia, denuncia y publicidad.

La vigencia del presente convenio se producirá a partir del día siguiente a su publicación en el BOC, retrotrayéndose los efectos económicos al 1 de enero de 2005 y tendrá una vigencia de 4 años.

Se podrá denunciar por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de cuatro meses antes de la finalización del plazo de vigencia, debiéndose constituir la Mesa Negociadora en el plazo de un mes a partir de que cualquiera de las partes así lo inste.

Vencido el plazo de vigencia, se entenderá automáticamente prorrogado hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio que lo sustituya.

Artículo 3.- Compensación y condiciones más beneficiosas.

Las condiciones pactadas en este convenio forman un conjunto único que absorberá y sustituirá, en cómputo anual a todas las existentes a la fecha de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

CAPÍTULO II

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 4.- Comisión paritaria.

Para examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia y aplicación del presente convenio, se crea una Comisión Mixta Paritaria, que deberá quedar constituida formalmente en los quince días siguientes a la firma de este convenio. La Comisión estará compuesta por 2 miembros de cada parte, representación empresarial de SEMCA y representación social y/o Comité de Empresa.

Ambas partes podrán nombrar suplentes que sustituyan a las personas titulares, así como un asesor por cada parte, que participarán con voz pero sin voto, para tratar asuntos puntuales o asesorar sobre ellos.

Funciones:

a) Interpretación del convenio en su aplicación práctica.
b) Resolución de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualquiera de las condiciones establecidas en el presente convenio.

c) Arbitraje, mediación y conciliación en el tratamiento y solución de las cuestiones y conflictos que se sometan a su consideración, si las partes discordantes lo solicitan expresamente y la Comisión acepta la función arbitral.

d) Seguimiento del cumplimiento de lo acordado en el presente convenio.

SEMCA enviará con antelación suficiente la documentación necesaria a las partes sobre el orden del día de cada reunión, siempre que la representación social hubiera aportado la documentación correspondiente a los puntos del orden del día que se hayan incluido a propuesta suya. No obstante, los miembros de la Comisión podrán recabar a través de la misma, cuanta información sea necesaria para el estudio de los asuntos susceptibles de ser abordados por la misma.

La Comisión Paritaria se reunirá en sesión ordinaria al menos una vez al año, y en sesión extraordinaria, a instancia de parte, en los siete días hábiles siguientes a la solicitud. El domicilio de la Comisión será la sede de SEMCA y a sus reuniones podrán asistir Asesores por ambas partes, en las condiciones establecidas en el párrafo segundo de este artículo.

Por otro lado corresponderá a la Comisión Paritaria entre otras, las siguientes funciones.

a) En aplicación del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, y del régimen jurídico resultante de la Sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril, la Comisión Paritaria será el marco en el que se promueva la conciliación previa de las partes en litigio en materia de conflicto colectivo y huelga.

b) Seguimiento de los puestos de trabajo incluidos en el anexo del presente convenio, e informe de las modificaciones del catálogo que afectan a los puestos de trabajo sujetos al ámbito del mismo.

c) Informar las bases para la concesión de ayudas sociales.

d) Seguimiento de la distribución de los recursos que SEMCA consigne cada año en su presupuesto para ayudas sociales del personal acogido al ámbito de este convenio.

e) Ser informada de los cambios en la organización del trabajo y de la implantación de nuevos métodos y/o desarrollo de nuevas tecnologías.

f) Revisar la definición de las categorías profesionales que sean sometidas a su consideración.

g) Informar la programación de los cursos de formación y reciclaje que se negocien entre el comité de empresa y la dirección de SEMCA.

CAPÍTULO III

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 5.- Principios generales.

1.- Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de SEMCA, que la ejercerá a través de sus órganos competentes, sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores y artículos 6 y siguientes de la Ley 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y demás disposiciones legales.

El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar en los distintos centros un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la utilización óptima de los recursos materiales y humanos. Ello es posible con una actitud activa, positiva y responsable de las partes integrantes de SEMCA, la Dirección y todo su personal.

En dicho sentido, los principios inspiradores de dicha organización vendrán determinados por las siguientes notas:

- Adecuación de las plantillas que permita un mayor y mejor nivel en la prestación de los servicios.

- Valoración y racionalización de los puestos de trabajo, y seguimiento de los cometidos asignados a cada uno.

- Profesionalización y promoción de los trabajadores.

- Fomento de la participación de los trabajadores y de sus representantes.

- Simplificación del trabajo y mejora de los métodos y procesos para una mayor eficacia en la prestación de los servicios a la ciudadanía, sin detrimento de la humanización del trabajo, y con el máximo aprovechamiento de los recursos disponibles.

- Adecuada utilización y tratamiento de los equipos, utillajes instalaciones y medios materiales fijos o móviles, especialmente en lo que respecta a los EPI'S, de forma que garanticen el mejor rendimiento preventivo y su máximo rendimiento operativo y vida útil.

- Establecimiento de protocolos, manuales y procedimientos de actuación que recojan las pautas, los sistemas, los medios y los canales de acción relativos a las actividades a desarrollar dentro y fuera de los parques,

para una mejor y más eficaz aprovechamiento de los medios disponibles

- Desarrollo del trabajo en las mejores condiciones posibles de seguridad, higiene y comodidad para el personal, cumpliendo con la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales, mejorando las condiciones ambientales de trabajo de las instalaciones donde éste se desarrolle en circunstancias molestas, tóxicas o peligrosas.

2.- Reconociendo la capacidad autoorganizativa de SEMCA, las partes acuerdan que los proyectos de reorganización administrativa que impliquen modificación de las condiciones de trabajo de las personas que emplea SEMCA tendrán el siguiente tratamiento:

a) SEMCA informará a las Organizaciones Sindicales con representación en el Comité de Empresa o a los Delegados de Personal, de los anteproyectos de reorganización que impliquen transformaciones del régimen jurídico de la empresa, que conlleven modificación de las condiciones de trabajo, o reasignación de efectivos de personal, e informará al Comité de Empresa de las actuaciones, medidas y repercusiones derivadas de tales procesos en lo que se refiera a las condiciones de trabajo del personal afectado.

A tal efecto se constituirá una Mesa paritaria integrada por representantes de la empresa y del Comité de Empresa que deberán negociar de buena fé, con vistas a la consecución de un acuerdo, levantando acta de las reuniones mantenidas. En el caso de que no fuera posible alcanzar un acuerdo en el plazo de 60 días, se estará a las disposiciones legales en la materia.

b) En los casos de reorganización con modificaciones de las condiciones de trabajo, SEMCA facilitará que los Representantes Legales de los Trabajadores, puedan designar un técnico que realice estudios y comprobaciones en la empresa, relativas al caso.

c) Concluido el proceso reorganizativo descrito en este artículo, si se produjeran variaciones respecto del acuerdo a que se refiere el punto a), que impliquen modificación de las condiciones de trabajo, el SEMCA, dentro del ámbito normativo de este convenio, negociará con los Representantes Legales de los Trabajadores el destino, régimen y condiciones de trabajo del personal afectado en el marco de los criterios y condiciones que se pacten, así como los posibles cursos de adaptación o reciclaje que fueran necesarios.

En caso de no ser posible la consecución de un acuerdo en el plazo de sesenta días, se estará a las disposiciones legales en la materia.

3.- En los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, será requisito previo el informe favorable de los representantes legales de los trabajadores, que deberá emitirse en el plazo de 10 días hábiles; a tal efecto les será entregado informe relativo a la incidencia en las condiciones de trabajo de las personas que resulten afectadas.

Si transcurrido el plazo previsto no se hubiese recibido el informe de los representantes legales del personal, o el emitido no fuese favorable, las modificaciones sustanciales serán resueltas conforme a lo previsto en las disposiciones legales en la materia.

4.- A efectos organizativos se define como puestos de jefatura a aquellos puestos de trabajo que, exigiendo el adecuado nivel de aptitud personal, titulación, capacitación y conocimiento profesional, requieren el normal y habitual ejercicio de la función de mando y especial responsabilidad técnica o jerárquica sobre la actuación de otros puestos de trabajo.

Las personas que desempeñen tales puestos de mando, deberán realizar los cometidos que integran su contraprestación laboral.

Se califican como puestos de actividad ordinaria los demás puestos de trabajo que por exclusión no sean configurados como de mando o de confianza o libre designación.

Artículo 6.- Catálogo de puestos de trabajo.

1.- El catálogo de puestos de trabajo es el instrumento técnico a través del cual se realiza, de acuerdo con las necesidades del servicio, la ordenación del personal laboral de SEMCA en el ámbito de aplicación de este convenio. Contendrá la totalidad de los puestos existentes y dotados económicamente, así como las funciones, requisitos y categorías vinculadas al desempeño de cada puesto.

Los órganos competentes de SEMCA, conforme a sus normas específicas elaborarán y aprobarán las relaciones de puestos de trabajo de personal laboral de cada uno de los Centros y dependencias incluidos en el ámbito del presente convenio, cuya copia será facilitada a los Representantes legales de los trabajadores y que podrá ser actualizado con carácter anual.

En dichos catálogos se incluirá:

- El centro de trabajo de adscripción.
- La denominación del Puesto de Trabajo.
- Las características esenciales del mismo que deberán incluir, al menos, la categoría profesional.
- Los requisitos para su desempeño.
- Los complementos salariales inherentes a dicho puesto.
- Sistema en provisión: concurso o provisión discrecional

2.- Las partes firmantes del presente convenio acuerdan respecto a las modificaciones del catálogo de puestos de trabajo que se produzcan durante el período de vigencia de aquél, informar al Comité de Empresa o Delegados de personal, de las modificaciones del catálogo generadas como consecuencia de:

- a) Cambios en la organización de los que deriven creación, supresión o transformación de puestos singularizados de provisión discrecional.
- b) Circunstancias de obligado cumplimiento.
- c) Racionalización y adecuación de plantillas que incidan sobre puestos vacantes.

Con carácter general, la empresa, dentro de sus posibilidades, procurará cuando menos mantener el nivel de empleo.

En todo caso se actuará según las disposiciones legales vigentes en la materia.

Artículo 7.- Certificaciones personales y documento de identificación.

SEMCA expedirá, al trabajador o trabajadora que así lo solicite, certificación acreditativa del tiempo de servicios prestados, clase de trabajo realizado, emolumentos percibidos, así como cualquier otra circunstancia relativa a su situación laboral de la que se tenga constancia.

Asimismo, SEMCA podrá expedir un documento de identificación personal de cada trabajador recogiendo los datos individuales y laborales que así se acuerden, dentro de la normativa aplicable.

Artículo 8.- Reclamaciones.

Las reclamaciones que hayan de interponerse sobre los derechos reconocidos en este convenio y en la legislación laboral, podrán formularse por escrito ante SEMCA y/o el Comité de Empresa, a partir de la notificación, comunicación, publicación o constatación del hecho que las motive, dándose traslado inmediato al órgano competente de SEMCA para su resolución.

En el escrito se hará constar:

- a) Nombre y apellidos, D.N.I., categoría profesional y domicilio de la persona interesada.
- b) Hechos y razones en que se concreta con toda claridad el objeto de la reclamación, petición o consulta.
- c) Lugar, fecha y firma.

La presentación de dichas reclamaciones no paralizará el transcurso de los plazos legales para la interposición de las mismas ante el órgano competente.

Artículo 9.- Estabilidad en el empleo.

SEMCA se compromete a garantizar tanto la estabilidad en el empleo como el mantenimiento de su número actual durante la vigencia del presente convenio, con las matizaciones necesarias derivadas de condiciones legales como las modificaciones de la vinculación jurídica de los trabajadores. Asimismo se realizarán las actuaciones pertinentes con el fin de fomentar la estabilidad en el empleo mediante la transformación del empleo temporal en fijo, así como la contratación a tiempo parcial, todo ello a través de los sistemas de acceso establecidos por la empresa.

CAPÍTULO IV**MOVILIDAD DEL PERSONAL****Artículo 10.- Movilidad geográfica.**

Las partes firmantes de este convenio acuerdan en el entendimiento de que la movilidad del personal que garantice una distribución racional de efectivos al servicio de SEMCA, se efectuará a través de los concursos de traslados previstos en este convenio.

En este sentido, no tendrán la consideración de traslado forzoso las provisiones de puestos de trabajo que se realicen de conformidad con los concursos de traslados regulados en este convenio.

Tampoco tendrán la consideración de traslado forzoso, la adscripción temporal a un puesto de trabajo que haya podido quedar vacante por cese de su titular, baja por enfermedad, excedencia de su titular, o cualquier otra situación con derecho a reserva de plaza. Esta situación se formalizará por períodos de 6 meses como máximo, renovables hasta dos períodos iguales adicionales, cuando exista acuerdo entre las partes.

1.- Traslado forzoso con cambio de residencia:

Cuando existan razones técnicas, organizativas o productivas, y previo acuerdo con la representación de los trabajadores, podrán realizarse traslados de personal a otros centros de trabajo que impliquen cambio de residencia, garantizándose las retribuciones del puesto de procedencia.

En el supuesto de que no se alcanzara el citado acuerdo en un plazo de sesenta días, será de aplicación la legislación en vigor sobre la materia.

La persona que conforme a lo expuesto resulte trasladada, no podrá ser objeto de una nueva movilidad geográfica que comporte cambio de residencia, en tanto no transcurran cuatro años desde el proceso anterior, salvo circunstancias excepcionales debidamente motivadas y previa negociación con los representantes Legales de los trabajadores.

Las personas trasladadas con carácter definitivo y conforme a lo expuesto, tendrán derecho a una indemnización consistente en:

- Gastos de transporte de mobiliario y enseres.
- Indemnización de 2 dietas enteras por cada persona que viva a sus expensas y que efectivamente se traslade.
- Disposición de dos días laborales para el traslado de domicilio
- En el supuesto de no facilitarle vivienda se le abonarán 3.000 euros, más un 20% por cada persona que viva a sus expensas y que efectivamente se traslade.

Si el o la cónyuge o conviviente de hecho de la persona trasladada también fuese trabajador de SEMCA, tendrá derecho al traslado a la misma localidad o a la más cercana a ésta, si hubiera puesto de trabajo vacante. En este caso, esta segunda movilidad no podrá beneficiarse de las indemnizaciones anteriormente indicadas.

Se establece el siguiente orden de prioridad en cuanto a la permanencia en el centro de trabajo para los casos de traslado que comporte cambio de residencia:

1. Aquellas personas cuyo cónyuge o conviviente trabaje por cuenta ajena, siempre que no sea posible también su traslado a la localidad objeto del mismo por no existir puesto de trabajo vacante para él o ella en el organismo o empresa en que preste servicios.

2. Personas con discapacidad física.

3. Personal laboral con hijos y/o hijas con discapacidades y otro tipo de parientes en la misma situación con quienes conviva el trabajador o la trabajadora, así como quienes tengan personas mayores a cargo.

4. Titulares de familia numerosa.

5. Personal con hijos y/o hijas en edad escolar.

6. Personal con mayor antigüedad en la empresa.

7. Representantes Sindicales.

8. Personal cursando estudios oficiales en la localidad donde residan.

2.- Traslado forzoso sin cambio de residencia:

Cuando existan razones técnicas, organizativas o productivas, podrán llevarse a cabo traslados de personal que no conlleve cambio de residencia, distinguiéndose los siguientes supuestos:

2.1.- Traslado a otro centro de trabajo que radique en distinta localidad:

Los trabajadores podrán ser trasladados a centros de trabajo ubicados en distinta localidad, previo acuerdo con sus representantes legales. En el supuesto de que no se alcanzara el citado acuerdo en un plazo de sesenta días, será de aplicación la legislación en vigor sobre la materia.

Cuando como consecuencia de la distancia existente entre los centros de trabajo ubicados en distintas localidades, y por la mayor distancia a recorrer o por las dificultades de transporte se ponga de manifiesto que se ocasiona un perjuicio al trabajador, procederá la indemnización en cuantía equivalente al coste de desplazamiento en línea regular. Si no existiera línea regular, la indemnización se calculará según el coste fijado en concepto de kilometraje, tomando siempre como referencia una distancia mínima superior a 20 kilómetros.

Artículo 11.- Movilidad funcional.

La movilidad funcional se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de la persona, sin menoscabo de su dignidad y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo que se trate de funciones inferiores, en las que mantendrá la retribución básica de origen.

En los casos de movilidad derivados de la amortización de puestos de trabajo resultantes de procesos de reestructuración o modificación de estructuras, cuando no exista puesto de trabajo adecuado al nivel y categoría del trabajador cuyo puesto ha sido amortizado, el trabajador será adscrito a un puesto vacante, y percibirá las retribuciones básicas que tenía consolidadas y las complementarias del puesto de trabajo que realmente desempeñe. Cuando la diferencia retributiva de lugar a unas percepciones inferiores en más de un 10% de las que percibía con anterioridad, se podrá disponer de un complemento personal transitorio, "CPT" absorbible con los posibles crecimientos retributivos posteriores que será periódicamente minorado con cargo a las subidas salariales que se aprueben, sin que en ningún caso se pueda aplicar a dicho fin, una cuantía superior al 50% del montante que corresponda a la subida salarial anual. En este caso, la empresa deberá respetar el nivel retributivo del trabajador al menos durante un período mínimo de tres meses.

1.- Dentro del mismo grupo profesional:

La movilidad funcional entre puestos de trabajo dentro del mismo grupo profesional al que se pertenezca, no tendrá más limitación que la titulación académica o profesional exigida para ejercer la prestación laboral y las aptitudes de carácter profesional necesarias para el desempeño del puesto de trabajo y que estén recogidas en el catálogo y/o en la relación de puestos de trabajo,

que podrán completarse mediante la realización de procesos de formación y adaptación adecuados.

2.- Distinto grupo profesional:

2.1.- Superior Categoría.

2.1.1.- Por razones urgentes e inaplazables podrá autorizarse la encomienda de funciones de superior categoría, conforme a lo previsto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. Serán autorizadas por el órgano competente de SEMCA. Estas encomiendas serán comunicadas a la persona interesada y a los representantes legales de los trabajadores, especificando las funciones encomendadas.

2.1.2.- Podrán ser provistos con carácter temporal los puestos de trabajo que se encuentren vacantes, los que estén ocupados por personal en situación de licencias sin sueldo, los de períodos de suspensión del contrato por maternidad o riesgo durante el embarazo, y los casos de excedencias voluntarias que conlleve reserva de puesto, mediante la encomienda de funciones de superior categoría a personal fijo, con prioridad para los adscritos a los centros donde tales circunstancias se produzcan. Dicha encomienda se mantendrá hasta la incorporación de la persona titular del puesto o la cobertura definitiva de la vacante, salvo los supuestos de transformación o amortización que pudieran producirse.

En los supuestos descritos se percibirán las retribuciones correspondientes al puesto que se desempeñe, y aunque el tiempo de desempeño de las funciones de superior categoría excediera de un total de seis meses en el período de un año, o de ocho meses en el período de dos años, no se producirá la consolidación de las retribuciones del mismo, ni de la categoría superior.

La cobertura de dicho puesto con carácter definitivo, se realizará a través de los sistemas de provisión definitiva previsto en este convenio.

Para la encomienda de tales funciones será requisito indispensable pertenecer al mismo área funcional y hallarse en posesión de la titulación académica o profesional exigida para ejercer la prestación laboral, así como hallarse en posesión de los requisitos específicos que figuren en el catálogo de puestos de trabajo, y los correspondientes a la categoría que va a desempeñar.

A efectos de establecer el procedimiento para la aplicación de este tipo de encomiendas, se seguirán los criterios de SEMCA, en base a criterios de capacitación profesional, capacidad de coordinación y mando, puestos anteriormente desempeñados, valoración del trabajo realizado, cursos de formación, actitud frente al trabajo, y potencialidades personales y profesionales demostradas. Del resultado de esta aplicación se dará cuenta al Comité de Empresa, teniendo presente, en todo caso, la garantía en cuanto a la prestación del servicio. La antigüedad podrá ser un factor a considerar para discernir entre casos de idéntica valoración.

La encomienda de funciones de superior categoría será autorizada por el órgano de decisión competente SEMCA. Asimismo podrán ser revocadas por el órgano que efectuó el nombramiento, dentro del período de los seis meses siguientes a la encomienda de funciones, si se apreciara falta de adaptación al puesto que deba desempeñar, en cuyo caso deberá emitirse informe debidamente motivado por los órganos proponentes. Dicha revocación implicará el retorno de la persona afectada al puesto que ocupaba con anterioridad a la encomienda.

La encomienda de tales funciones será comunicada por escrito a la persona interesada y a los representantes de los trabajadores, especificándose las funciones concretas a realizar.

2.2.- Inferior Categoría.

Por necesidades perentorias e imprevisibles, al margen de los casos de reorganización de efectivos derivados de procesos de reestructuración con amortización o modificación de puestos de trabajo recogidos en el párrafo 2º de este artículo 11, podrá encomendarse a un trabajador la

realización de funciones de categoría inferior a la que ostente, durante el tiempo imprescindible para subsanar las necesidades que dieron lugar a tal situación.

En este caso se mantendrán las retribuciones de origen y demás derechos inherentes a su categoría profesional.

Corresponderá la encomienda de tales funciones al órgano competente de SEMCA, que darán la orden por escrito y lo pondrá en conocimiento de la persona interesada y de la representación legal de los trabajadores, especificando las funciones concretas a realizar.

Artículo 12.- Permutas Temporales.

La Dirección de la empresa, a los efectos de posibilitar el trabajo con los equipos de otras dotaciones y centros de trabajo, así como conocer y contrastar otros tipos de emergencias y formas de actuación, facilitará la posibilidad de que los trabajadores fijos opten con carácter voluntario a realizar tareas en un Centro de trabajo diferente de aquel al que está adscrito, por un periodo de entre uno y tres meses ininterrumpidos, cada dos años.

Para poder optar a dicho traslado, el Agente solicitante deberá proponer simultáneamente con su solicitud, la conformidad del Agente con el que va a realizar la permuta, de forma que éste acepte, también con carácter voluntario, su traslado temporal al centro de trabajo del primero, pasando a desempeñar tareas asignadas a éste.

Esta permuta no generará derecho o indemnización alguna, para cualquiera de los intervinientes, excepción hecha de la formación adquirida en dicho periodo.

CAPÍTULO V

JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

Artículo 13.- Jornada.

Con carácter general, la jornada semanal ordinaria de trabajo será de 40 horas de trabajo efectivo en cómputo semanal para el ejercicio 2005, 39 horas para el ejercicio 2006 y 37,5 horas en el 2007 y sucesivos. Con carácter general se realizará en turnos alternos y no continuados de ocho horas, salvo para el personal de administración, jefatura y mando. Excepcionalmente, cuando no exista suficiente dotación de medios humanos para respetar los periodos de descanso establecidos en el presente convenio, o así lo aconsejen las condiciones y características del centro de trabajo, se podrán realizar jornadas partidas o continuadas de duración superior a la prevista con carácter general, con un máximo de hasta 12 horas, respetando en todo caso el cómputo total de horas establecido con carácter general.

El personal de dirección, administración, jefatura y mando, tendrá con carácter general horario partido de mañana y tarde, en el mismo cómputo semanal establecido en el párrafo anterior, pudiendo autorizarse horarios especiales para los puestos, circunstancias y periodos que se consideren ajustados a las condiciones de trabajo.

Será considerado como tiempo de trabajo efectivo el estrictamente necesario para la asistencia al reconocimiento médico de empresa, así como para recoger las prendas de trabajo, según la dotación facilitada para el puesto de trabajo.

En la jornada de trabajo continuado se tendrá en cuenta una pausa de 30 minutos que se computará como tiempo de trabajo efectivo, cuyo disfrute no podrá afectar, en ningún caso, al buen funcionamiento del servicio.

Sin perjuicio de lo referido en los párrafos anteriores, no se podrán autorizar calendarios laborales en los que la prestación continuada de servicios exceda de once días consecutivos. Asimismo en la elaboración de dicho calen-

dario, salvo circunstancias de fuerza mayor, se respetará el descanso semanal de dos días ininterrumpidos y un fin de semana de cada dos, con descansos mínimos entre jornada de al menos 8 horas.

El personal de administración, despachos y servicios, realizará una jornada máxima de 8 horas de lunes a viernes, en jornada de mañana y tarde, salvo los casos de situaciones de emergencias que se adecuarán a los horarios especiales que se justifiquen de acuerdo con el tipo de servicio, de la emergencia y la dedicación vinculada al mismo.

A los efectos de cómputo anual se contabilizarán las horas realizadas y se compensará el exceso o defecto de horas trabajadas con días laborables de libranza o de trabajo efectivo, en la proporción que corresponda.

A todos los efectos se entiende por turnicidad la modalidad de trabajo que se realiza en jornadas de mañana, tarde y noche, con carácter continuado y rotativo, e incluyendo en dicha rotación los festivos que puedan incluir. Esta misma consideración será aplicable a los Parques con turnos de mañana y tarde rotativos.

Artículo 14.- Horario de trabajo.

Con carácter general se establece para los Parques de Emergencia un horario por turno de 8 horas, con carácter alterno y rotatorio aplicado a todos los días de la semana, que a nivel orientativo, puede corresponder en turno de mañana de las 7 a las 15 horas y en turno de tarde de 15 a 23 horas.

Excepcionalmente, de acuerdo a la disponibilidad de efectivos, alguno de los parques pueden precisar del establecimiento de un horario de jornada partida o continuada que puede llegar a las 12 horas por turno, de forma que el cómputo semanal permanezca invariable.

El establecimiento de horarios especiales cuando fueran necesarios, se hará siempre de acuerdo con la representación de los trabajadores y respetándose en todo caso el cómputo anual de horas.

En el supuesto de no alcanzar acuerdo, se procederá conforme a la normativa legalmente establecida.

Aquellas personas que deban realizar un horario de trabajo en régimen de turnos podrán efectuar cambios voluntarios de turno, condicionados a las respectivas autorizaciones de sus jefes inmediatos, a las necesidades del servicio y de conformidad con la dirección.

Artículo 15.- Reducción de jornada.

El personal que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo alguna persona menor de seis años, o minusválida física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional de sus retribuciones correspondientes de entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, en primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse autónomamente, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual del personal, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas de un mismo centro generasen derecho a la reducción de jornada, por los motivos expuestos, por el mismo sujeto causante, se podrá, limitar su ejercicio simultáneo.

Cuando se produzcan situaciones en las que trabajadores disfruten de jornada reducida la dirección pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores la información de los mismos y el centro en el que prestan servicios.

Artículo 16.- Control horario.

El cumplimiento de la jornada y horario de trabajo se verificará mediante los mecanismos de control que se implanten en los establecimientos y dependencias, que registrarán para todas las personas empleadas en el SEMCA.

Artículo 17.- Calendario Laboral.

La dirección elaborará el calendario laboral, previo acuerdo con el Comité de Empresa, o en su caso, delegados de personal, que deberá estar aprobado el 1 de enero y que, en caso de no alcanzarse acuerdo, implicará la aplicación de lo previsto en la legislación vigente.

El calendario laboral, que tendrá duración anual deberá confeccionarse dentro de los 30 días anteriores a la fecha de inicio de su vigencia, se expondrá en el tablón de anuncios de cada centro y deberá contener:

- El horario de trabajo.
- Distribución anual de los días de trabajo.
- Festivos.

Artículo 18.- Horas extraordinarias.

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos en la creación de empleo que pueden derivarse de una política conducente a la supresión de horas extraordinarias. Por ello se prohíbe la realización de horas extraordinarias, salvo que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

1.- Necesidad de prevenir y atender siniestros y emergencias para la vida y/o seguridad de las personas, sus bienes, o reparar sistemas operativos, plataforma y/o procesos del sistema de atención de emergencias, u otros daños extraordinarios y urgentes.

2.- Necesidad de atender emergencias, imprevistos o períodos de ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no pueda ser atendida recurriendo a los tipos de contratación previstos legalmente. Las horas extraordinarias, que no sean de fuerza mayor, no podrán superar el límite de 80 horas anuales.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias en los supuestos de fuerza mayor recogidos en el punto 1 de este artículo será obligatoria. El SEMCA informará trimestralmente a los representantes legales de los trabajadores del número de horas extraordinarias realizadas por cada persona, de las fechas de su realización, de las causas que las justifiquen y del apartado a que correspondan, cualquiera que sea su forma de compensación.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada establecida por el contrato de cada persona, conforme al promedio semanal, de los ciclos que en cada caso se establezcan.

Con carácter general, las horas extraordinarias serán compensadas con tiempo de descanso a razón de 1,75 horas por cada hora extraordinaria realizada, pudiendo sumarse este tiempo de descanso hasta acumular jornadas completas. Estos días podrán acumularse al período de vacaciones ordinarias quedando condicionada su autorización, a las necesidades del servicio debidamente motivadas. En general las horas extraordinarias se compensarán con tiempo de descanso dentro de los seis meses siguientes a su realización.

En el caso de que el trabajador lo solicite, expresa y formalmente por escrito, las horas extraordinarias se compensarán económicamente mediante la aplicación del factor 1,5 horas por cada hora efectivamente realizada. En este caso de abono, y a efectos de su cálculo económico se tomará como referencia media general el número de 1760 horas de trabajo al año. El valor de la hora extraordinaria normal será el resultante de la aplicación del siguiente baremo:

Valor hora extraordinaria = sueldo bruto anual x 1,5 / 1760.

En los casos de activación de emergencias extraordinarias o de especial importancia que requieran de aportar medios superiores a los habituales, y a los efectos del personal que estando fuera de servicio, sea requerido por la Dirección de la Empresa para atender estas situaciones extraordinarias recogidas en los planes especiales de emergencias, el cómputo de horas efectivamente desempeñadas se compensarán a razón de tres veces la hora de trabajo normal.

Las horas extraordinarias se computarán desde la recepción de la llamada de movilización o desde el inicio del servicio cuando se trate de suplencias o refuerzos, etc. En los casos de movilización, se computará un mínimo de una hora.

Artículo 19.- Localizabilidad disponibilidad.

Cuando la Empresa, por razón de necesidades del servicio debidamente acreditadas, declare por escrito a un trabajador o trabajadora en situación de disponible fuera de su jornada normal, se percibirá la indemnización diaria establecida en el Anexo I de retribuciones, por cada período, turno o jornada.

En el supuesto de que durante dicho período de disponibilidad fuese requerido para la atención de una emergencia y realizase un número de horas determinadas se le retribuirán las horas dedicadas a la atención de dicha emergencia en valor igual al de la hora extraordinaria.

Lo previsto en el presente artículo no será aplicable en ningún caso a los puestos que tengan asignados de forma permanente algún complemento de disponibilidad, y que así se recoja en la relación de puestos de trabajo correspondiente.

El personal en situación de disponibilidad y durante los períodos de tiempo de esa situación, podrá permanecer en el centro de Trabajo o en los Parques de Trabajo, estrictamente durante el tiempo que dure dicha situación. En dicho período podrá utilizar las instalaciones y dependencias del centro bajo las mismas reglas aplicables y obligadas para el tiempo de trabajo ordinario, así como de las que puedan establecerse a nivel de orden interno. Tal situación, en todo caso, deberá ser solicitada y autorizada por la empresa, a título personal.

Esta localización en el centro de trabajo en ningún caso y bajo ningún concepto puede considerarse como tiempo de trabajo efectivo o asimilable a tiempo laboral efectivo, por lo que no generará derecho económico consolidable o de cualquier otro tipo a favor de los trabajadores, ni tendrá la consideración de tiempo de trabajo a los efectos de la cuantificación de los tiempos de descanso obligados entre turnos de trabajo.

Artículo 20.- Trabajo nocturno.

Tendrá la consideración de jornada nocturna la realizada en el período comprendido entre las 22 horas y las 6 de la mañana. La retribución del trabajo realizado en el período nocturno se incrementará mediante un complemento de especiales condiciones de trabajo con devengo variable asignada al puesto de trabajo que así se defina en la RPT.

El personal adscrito a puestos que tengan asignada turnicidad o que realicen jornadas en régimen de turnicidad en alternancia, no tendrá la consideración de jornada nocturna por los trabajos realizados en estos períodos alternativos aunque sean coincidentes con el horario anteriormente indicado.

Se prohíbe la realización de horas extraordinarias a las personas cuyo trabajo se califique de "nocturno" conforme al artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de realización de horas extraordinarias en período nocturno, el abono o la compensación se realizará añadiendo al valor de la hora extraordinaria normal un 25%.

El personal que desempeñe puestos de trabajo en que la totalidad de sus jornadas en cómputo anual sean realizadas en horario calificado de nocturno percibirá la cuantía que en cómputo de nocturnidad fijasen las tablas salariales anexas a este convenio.

Artículo 21.- Trabajo de fines de semana y festivos.

Atendiendo al tipo de jornada establecida, ha de entenderse que todo trabajador a turnos estará vinculado a la atención de los fines de semana y festivos que en dicha rotación le correspondan, sin que ello suponga consideración diferente alguna respecto de las aplicables al trabajo a turnos.

Los trabajadores a quienes afecte este convenio, y que por necesidades de funcionamiento del centro o establecimiento en que desarrollen su actividad, hayan sido contratados para prestar servicios en fines de semana y festivos disfrutarán por cada dos de dichos días trabajados de una compensación de un día de descanso retribuido.

La fecha de disfrute de estas jornadas compensatorias, se compensarán preferiblemente y siempre que el servicio lo permita, en los seis meses siguientes a su desarrollo, pudiéndose acumular al período de vacaciones, si se establece un acuerdo entre la dirección y el personal o, en su caso, sus representantes, dejando siempre a salvo las necesidades del servicio debidamente motivadas.

CAPÍTULO VI

VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 22.- Vacaciones.

1.- Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de un mes por año completo trabajado, o la parte proporcional que le corresponda en función del porcentaje de jornada asignada en cada caso. Quienes no hubiesen completado un año efectivo de servicios, tendrán derecho al disfrute de un número de días, correspondientes al tiempo de servicios que previsiblemente prestarán durante el año natural, sin perjuicio de la liquidación que proceda en el supuesto de cese con anterioridad a la fecha prevista.

Las vacaciones anuales retribuidas, no podrán sustituirse por compensación económica, no obstante quienes cesen en el servicio antes de haber disfrutado sus vacaciones, percibirán en efectivo la retribución de los días que proporcionalmente les correspondan.

2.- Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del correspondiente año natural, por mitades entre los dos períodos vacacionales que se establecen en este convenio, por períodos no inferiores a siete días, y sin que la duración acumulada de los mismos pueda exceder de un total de 31 días naturales. Serán disfrutados siempre con respeto a la organización del trabajo en el centro y supeditado, en todo caso, a las necesidades del servicio, que deberán ser debidamente motivadas, en todo caso

3.- Calendario vacacional:

- A efectos vacacionales, el año se divide en dos períodos, el período de verano comprendido desde el 1 de junio al 30 de septiembre, y el período de invierno desde el 1 de octubre al 31 de mayo. Cada trabajador disfrutará sus vacaciones anuales por mitades entre ambos períodos.

- El personal de administración y del Centro de Atención de Emergencias, cuando la situación y las condiciones del servicio lo posibiliten, podrá autorizarse el disfrute de vacaciones en un solo período.

- El calendario vacacional estará supeditado en todo caso, a las necesidades del servicio. A fin de proceder a la confección y publicación del mismo el personal concretará, como fecha máxima, antes del día 1 de mayo de cada año la petición del período o períodos que desee disfrutar durante el año, para que una vez confeccionado, pueda publicarse dicho calendario vacacional.

- El personal que solicite disfrutar los dos períodos vacaciones en el período comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de mayo, siempre que la actividad del servicio y la disponibilidad de medios lo permitan, podrá disfrutar de dos días adicionales que se incorporarán a dichos períodos.

- En los centros en que por la acumulación de solicitudes en períodos coincidentes, y por la disponibilidad de medios, no sea posible autorizar el disfrute vacacional a todos los solicitantes, se procederá a la asignación por sorteo, garantizando a partir del mismo, la rotación en

ejercicios posteriores de forma que se procure diversificar y distribuir de forma rotativa el disfrute de los períodos que presenten una demanda superior a la materialmente posible.

- Fijado el período vacacional si la persona no pudiera iniciarlo a consecuencia de una incapacidad temporal o de suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, pospondrá su disfrute al momento en que desaparezcan tales causas, pasando a disfrutarlo dentro del año natural según las necesidades del servicio. Podrá considerarse hábil a tal efecto, el primer trimestre del año siguiente únicamente si en el calendario vacacional estuviera fijado el disfrute de las vacaciones para el mes de diciembre.

- Se interrumpirá el cómputo de las vacaciones en los supuestos de internamiento en centros hospitalarios y/o en la situación de incapacidad temporal. En estos supuestos y, con carácter inmediato deberá ponerse en conocimiento del órgano responsable de personal de SEMCA.

El período interrumpido se disfrutará una vez reanudada la prestación de servicios, de acuerdo con la adecuada atención del servicio y previa autorización del órgano correspondiente, siempre que sea dentro del año natural. Podrá considerarse hábil a tal efecto, el primer trimestre del año siguiente únicamente si en el calendario vacacional estuviera fijado el disfrute de las vacaciones para el mes de diciembre.

- Cuando no existiera acuerdo entre el personal en cuanto a la elección del período de vacaciones, en aquellos centros donde no estuviera establecido con anterioridad, se sorteará el período a elegir, estableciéndose a partir de este momento un sistema rotatorio.

Artículo 23.- Permisos y licencias con derecho a retribución.

En relación con los permisos y licencias contenidas en este artículo, tendrá idéntica consideración el parentesco por afinidad referido al cónyuge y a la persona conviviente de hecho, debidamente acreditadas:

1.- Por la muerte o enfermedad grave del o de la cónyuge, o de la persona conviviente de hecho o de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad (padres, madres, hijos o hijas), tendrán igual consideración las personas que convivan con el trabajador en régimen de acogimiento familiar para personas mayores:

- Dos días naturales y consecutivos cuando el suceso se produzca en el territorio de la Comunidad Autónoma.

- Cuatro días naturales y consecutivos cuando el suceso haya tenido lugar fuera del territorio de la Comunidad Autónoma.

Una vez agotados tales permisos, en el caso de una enfermedad terminal, se podrán conceder hasta un total de 3 y 5 días naturales y consecutivos más, en función de que se trate de un familiar en primer grado dentro o fuera de la Comunidad Autónoma.

A todos los efectos se considerará enfermedad grave, aquella que requiera de hospitalización, intervención quirúrgica con anestesia general, así como la cirugía mayor ambulatoria u hospitalización de día.

2.- Por la muerte de un familiar a partir del segundo grado de consanguinidad o afinidad que conviva habitualmente con la persona trabajadora:

- Un día natural cuando el suceso se produzca en la Comunidad Autónoma.

- Dos días naturales y consecutivos en los casos restantes.

3.- Por el nacimiento de un hijo o una hija, la adopción o acogimiento de un o una menor:

- Dos días naturales y consecutivos cuando el suceso se produzca en lugar situado hasta cien kilómetros de distancia del centro de trabajo. El permiso se incrementará en un día natural y consecutivo más en el supuesto de parto múltiple.

4.- Por traslado de domicilio:
- Sin cambio de municipio, 8 horas ininterrumpidas de trabajo.

- Con cambio de municipio, 16 horas de trabajo a desarrollar en dos turnos consecutivos.

Los días de permiso correspondientes a los 4 apartados anteriores serán coincidentes con la causa que motivo su disfrute y se cogerán de forma simultánea y consecutivos.

5.- Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración se concederán las 8 horas correspondientes a su turno de trabajo.

6.- La trabajadora o el trabajador con un hijo o hija menor de nueve meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo para su atención, ampliable en la misma proporción por parto múltiple. Este tiempo podrá dividirse en dos fracciones. En el supuesto de que el padre y la madre trabajen, sólo una de las dos partes podrá hacer uso de este derecho, salvo que opten por compartir su disfrute, siempre que dicha opción no suponga una prórroga del período previsto ni incremento del tiempo de ausencia, opción que estará condicionada a las necesidades del servicio.

7.- Por razón de matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho, quince días naturales que pueden acumularse al período de vacaciones.

8.- Un día por matrimonio o inscripción en registro de parejas de hecho, de padres, madres, hijos, hijas, hermanos y hermanas, coincidente con la fecha de su celebración.

9.- Los días 24 y 31 de diciembre en su turno de tarde y noche, tendrán la consideración de festivos a efectos de indemnizaciones económicas y descansos compensatorios. El trabajador tendrá derecho a una compensación de 8 horas que podrán disfrutarse a conveniencia de los propios trabajadores, salvo por necesidades del servicio debidamente motivadas.

Artículo 24.- Suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo.

1.- Procederá la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo en los siguientes casos y conforme a la regulación que se expresa:

1.1.- Maternidad, adopción o acogimiento.

a) En el supuesto de parto la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato debe permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen en dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

La incorporación al trabajo deberá producirse cuando concluya el período fijado para la suspensión.

b) En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo, a partir del segundo o de la segunda contadas a la elección de la persona trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores con discapacidades o minusvalías o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que el padre y la madre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre por períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

c) Los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente a que se refieren los apartados anteriores podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial; en este último caso procederá la suspensión del contrato de trabajo por maternidad a tiempo parcial, en los términos recogidos en el Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo; conforme al que, entre otros extremos, se contempla que el disfrute a tiempo parcial del permiso de maternidad se ajustará a los siguientes criterios:

c.1.- Podrá ser ejercido tanto por la madre como por el padre y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del período de descanso.

La madre no podrá hacer uso de esta modalidad de permiso durante las seis semanas inmediatas posteriores al mismo, que serán de descanso obligatorio.

c.2.- El período durante el que se disfrute el permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice.

c.3.- El disfrute del permiso en esta modalidad será ininterrumpido. Una vez fijado el régimen de disfrute, por acuerdo entre la persona trabajadora y el órgano competente, sólo podrá modificarse debido a causas de salud de la persona trabajadora o del o la menor, debiendo determinarse nuevamente, por acuerdo entre las partes, el régimen de disfrute.

c.4.- Durante el período de disfrute del permiso de maternidad a tiempo parcial, no se podrán realizar horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

c.5.- El tiempo en el que se presten servicios parcialmente tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo, manteniéndose suspendida la relación laboral durante el tiempo restante. No serán de aplicación a este supuesto las reglas establecidas para el contrato a tiempo parcial.

d) Para los casos de adopción o acogimiento, en los que el personal masculino solicite y disfrute de un período de al menos quince días de la baja de maternidad, SEMCA les otorgará el derecho a una semana de permiso retribuido que se añadirá al período solicitado a la Seguridad Social por el padre, y que deberá ser disfrutado con el anterior de modo ininterrumpido.

En el caso de que ambas personas progenitoras trabajasen en SEMCA sólo una de ellas podrá solicitar y disfrutar los permisos aquí recogidos.

La incorporación al trabajo deberá producirse cuando concluya el período fijado para la suspensión.

1.2.- Riesgo durante el embarazo.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo en los términos previsto en el artículo 26.2 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 desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

1.3.- Privación de libertad del trabajador, en tanto no recaiga sentencia firme condenatoria o condena a pena de privación de libertad, cuando ésta no exceda de seis meses y hubiera recaído en razón de delito o falta no relacionado con el desempeño de sus funciones.

Quien haya perdido su puesto de trabajo como consecuencia de sentencia firme condenatoria o condena a pena de privación de libertad superior a 6 meses o por haber recaído en razón de delito o falta relacionado con el desempeño de sus funciones deberá solicitar el reingreso e SEMCA, con un mes de antelación a la finalización del período de duración de la suspensión. La persona reingresada será adscrita provisionalmente a un puesto de trabajo vacante en los mismos términos de los dispuesto en el artículo 25.2 para el personal en situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo. De no solicitarse el reingreso en el tiempo señalado se le declarará de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

1.4.- Ejercicio de funciones sindicales electivas, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato correspondiente, de ámbito provincial o superior.

1.5.- Efectos de la suspensión.

El período de suspensión en los supuestos relacionados de suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo será computado como servicios efectivos prestados en SEMCA a efectos del cómputo de antigüedad, comportando la reserva del puesto y centro de trabajo.

1.7.- Incorporación al trabajo.

En los supuestos contemplados en los apartados 1.1. y 1.2. la incorporación tendrá lugar cuando cese la causa que motivó la suspensión.

En los supuestos descritos en el párrafo primero del apartado 1.3. y apartado 1.4. deberá solicitarse la incorporación en el plazo de un mes computado a partir de la desaparición de la causa que motivó la suspensión, dando lugar en el caso de no efectuar la solicitud de reingreso al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

2.- Otros supuestos en que el personal fijo puede ser declarado en situación de suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo.

a) Cuando se autorice a la persona para realizar una misión por período determinado superior a seis meses en Organismos Internacionales, Gobiernos o Entidades Públicas extranjeras o en programas de cooperación internacional.

b) Cuando se desempeñe un cargo público representativo, y en los casos contemplados en el ámbito normativo correspondiente, o en las disposiciones reguladoras de elecciones y órganos de representación del personal, etc.

2.1.- Efectos de la suspensión del contrato:

- El período de permanencia en esta situación será computado a efectos de ascensos y antigüedad.

- Asimismo y respecto a la reserva del puesto de trabajo corresponderá al mismo puesto desempeñado con anterioridad o a un puesto de la misma categoría, con independencia de la localidad en la que se ubique.

2.2.- Incorporación al trabajo.

Deberá solicitarse el reingreso en el plazo de un mes computado a partir de la desaparición de la causa que motivó la suspensión, dando lugar en el caso de no efectuar la solicitud al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Los Diputados y Senadores que pierdan dicha condición por disolución de las correspondientes Cámaras o terminación del mandato de las mismas podrán mantenerse en esta situación hasta su nueva constitución.

Artículo 25.- Suspensión del contrato por excedencia voluntaria

1.- A petición del trabajador, procederá declarar la excedencia voluntaria del personal fijo, sin derecho a reserva del puesto de trabajo, en los siguientes casos:

a) Por interés particular.

La excedencia voluntaria por interés particular será declarada a petición de la persona trabajadora, o de oficio en los supuestos en que así proceda.

Cada período de este tipo de excedencia tendrá una duración no inferior a dos años continuados y no superior a cinco.

La incorporación al trabajo deberá ser solicitada ante la dirección de SEMCA.

b) Para el cuidado de hijos.

El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo por naturaleza que se iniciará una vez agotado el período de baja maternal y que podrá disfrutarse en cualquier momento, bien en período único o en períodos fraccionados anuales, siempre que la edad del hijo o de la hija no sea superior a 3 años. El mismo derecho se reconoce en el caso de adopción o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, considerándose la excedencia desde la resolución judicial o administrativa.

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

Si dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el ejercicio simultáneo de la misma estará condicionado a las necesidades del servicio.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido este período la reserva quedará referida a un puesto de igual nivel y retribución que exista vacante.

La incorporación al puesto deberá ser solicitada por la persona trabajadora ante el SEMCA, con una antelación de al menos un mes sobre la fecha de conclusión del período de excedencia, siendo declarado de oficio, en caso contrario, en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

c) Para el cuidado de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

Teniendo en cuenta que tendrá idéntica consideración el parentesco por afinidad referida al o a la cónyuge y a la persona conviviente de hecho.

El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año para atender al cuidado de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse de manera autónoma, y no desempeñe actividad retribuida.

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

Si dos o más personas generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el ejercicio simultáneo de la misma estará condicionado a las necesidades del servicio.

El período en que se permanezca en esta situación será computable a efectos de antigüedad, y tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

La incorporación al trabajo deberá ser solicitada ante SEMCA, con una antelación de al menos un mes sobre la fecha de conclusión del período de excedencia, siendo declarado de oficio, en caso contrario, en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Las situaciones previstas en los apartados b) y c) serán incompatibles con la realización de cualquier actividad remunerada, excepto las autorizadas y reguladas por la Ley de Incompatibilidades.

d) Por Agrupación Familiar.

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y máxima de cinco, al personal cuyo cónyuge o conviviente de hecho resida en otra Comunidad Autónoma por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo.

La incorporación al trabajo deberá solicitarse al menos un mes antes de concluir el período de duración de esta situación, siendo declarado de oficio, en caso contrario, en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

2.- Reincorporación al trabajo.

Las personas trabajadoras declaradas en situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo deberán solicitar el reingreso o nuevo período de excedencia mediante escrito dirigido al SEMCA, con una antelación mínima de 1 mes a la terminación del plazo de excedencia concedido en cada caso siendo declarados de oficio, en caso contrario, en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

SEMCA comunicará al trabajador la existencia o inexistencia de vacante en el plazo de un mes siguiente a la recepción de la solicitud de reingreso.

El personal reingresado será adscrito provisionalmente a un puesto vacante que posibilite dicho reingreso, quedando obligado a tomar posesión en el plazo de un mes, siempre que reúna los requisitos exigidos en cada caso.

Cuando no exista vacante en su misma categoría y sí en otra inferior, y siempre que acredite la aptitud necesaria para las funciones propias de la categoría inferior, podrá optar a ocupar provisionalmente ésta, a la que se adscribirá en tal condición, percibiendo la retribución correspondiente al puesto desempeñado, teniendo derecho a optar a las vacantes que queden como consecuencia de concurso de traslados que se resuelva en dicha categoría inferior.

En el momento que se produzca vacante en su categoría estará obligado a concursar a dicho puesto. De no cumplir con esta obligación será declarado en excedencia voluntaria por interés particular.

Artículo 26.- Incapacidad temporal y maternidad

El personal sujeto a este convenio, disfrutará de licencia por enfermedad o accidente cuando se encuentre en situación de baja por enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo, y presenten el correspondiente parte de baja o confirmación, expedido por el facultativo competente.

Durante las situaciones de incapacidad temporal y baja por maternidad, el trabajador percibirá las mismas retribuciones mensuales que le corresponderían de encontrarse en activo. El SEMCA abonará la diferencia entre el subsidio correspondiente y el salario que hubiera percibido en situación de activo.

Los partes de continuidad o confirmación habrán de presentarse por períodos semanales, salvo que se considere que el tiempo probable de baja vaya a ser inferior a dicho período.

Las bajas por enfermedad o accidente inferiores a cuatro días habrán de justificarse igualmente mediante el correspondiente parte médico, en el momento de reincorporación al trabajo.

Las bajas serán comunicadas de forma inmediata con el objeto de subsanar las repercusiones negativas que puedan tener en las prestaciones del servicio.

Artículo 27.- Extinción del contrato de trabajo.

Los contratos se extinguirán por las causas señaladas al respecto en el Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo y concordantes.

Los trabajadores que deseen cesar en el servicio deberán ponerlo en conocimiento de la dirección de personal correspondiente con un plazo de preaviso de al menos 15 días, descontándose en caso de no cumplir el período de preaviso establecido el importe de todos los emolumentos

correspondientes a los días que falten para el plazo de preaviso.

Artículo 28.- Fomento del empleo y jubilación.

La jubilación será obligatoria al cumplir la persona la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, comprometiéndose SEMCA a mantener una política de empleo vinculada a la estabilidad y el sostenimiento de los puestos de trabajo y a la calidad del empleo, con la mejora y transformación resultante las vacantes resultantes de la jubilación, salvo que por imperativo legal procediera otra cosa.

La edad de jubilación establecida en el apartado anterior se considerará sin perjuicio de que la persona trabajadora que no reuniese, al momento de cumplir la misma, suficiente período de carencia para causar derecho a la pensión de jubilación se mantenga en activo hasta que completar el período de cotización mínimo exigido por la Seguridad Social para tener derecho a dicha pensión en su modalidad contributiva.

La empresa se compromete de futuro a estudiar el establecimiento de sistemas de jubilación anticipada dentro de la normativa en vigor, así como al estudio de puestos de trabajo de 2ª actividad dentro de la plantilla.

La Empresa garantiza a los trabajadores su derecho a jubilarse voluntariamente al cumplir los 64 años de edad, en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

CAPÍTULO VII

CLASIFICACIÓN DE GRUPOS Y RETRIBUCIONES

Artículo 29.- Clasificación de grupos.

1.- El personal laboral sujeto al ámbito de este convenio se clasifica, en función de la titulación y capacitación exigible para el ingreso en la correspondiente categoría, en los siguientes grupos:

Grupo A.- Título de Doctor, Licenciatura, Ingeniería, Arquitectura o equivalente.

Grupo B.- Título de Ingeniería Técnica, Diplomatura Universitaria, Arquitectura Técnica, o equivalente o curso específico.

Grupo C.- Título de Bachiller, Técnico Superior, pruebas de acceso a la Universidad para mayores de 25 años o equivalente.

Grupo D.- Título de Graduado en Secundaria, Técnico Grado Medio o equivalente.

2.- Al personal de nuevo ingreso le será exigible la titulación correspondiente al grupo en que se encuadra la categoría de la plaza vacante convocada.

3.- En la promoción interna deberá exigirse titulación cuando ésta sea preceptiva para el ejercicio profesional y en todo caso para el acceso a los grupos A y B. En los demás supuestos podrá suplirse la titulación académica por los conocimientos y prácticas en el oficio correspondiente a la categoría a que se opta, en base a una antigüedad mínima de 10 años, o 5 años más un curso específico establecido al efecto, y mediante la superación de las pruebas que se establezcan.

Artículo 30.- Retribuciones.

1.- Las retribuciones del personal afectado por este convenio están compuestas por retribuciones básicas y complementarias.

Son retribuciones básicas:

a) El sueldo, que se percibe por unidad de tiempo, en función del grupo de clasificación y puesto de trabajo, teniendo en cuenta los requisitos exigidos para cada grupo, la dificultad técnica, la responsabilidad, dedicación, formación, experiencia y capacitación exigible a los puestos y actividades de atención de emergencias de todo

tipo, de acuerdo con las cuantías referidas a una mensualidad que se detallan en las tablas salariales de acuerdo con el grupo de pertenencia.

b) La antigüedad, que percibirá cada trabajador por cada tres años de servicio efectivo realizado. Su valor corresponderá con las cuantías establecidas en el anexo correspondiente, y será abonable a partir del primer día del mes siguiente a aquel en el que se cumplen tres años, o múltiples de tres, años de servicio.

c) Pagas extraordinarias: Serán dos al año y por un importe cada una de ellas de una mensualidad del sueldo, el complemento de puesto de trabajo y la antigüedad. Se devengarán con las nóminas de los meses de junio y diciembre, teniendo en cuenta que el tiempo de duración de licencias sin derecho a retribución no tendrán la consideración de servicios efectivamente prestados, y teniendo también en consideración que:

- Cuando el tiempo de servicios efectivamente prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores a los meses de junio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente, computado cada día de servicios prestados en el importe resultante de dividir la paga extraordinaria que en la fecha de su devengo hubiera correspondido por un período de seis meses entre 182 (183 en años bisiestos) o 183 días respectivamente.

- Cuando los trabajadores hubieran prestado una jornada de trabajo reducida en el transcurso de los seis meses inmediatos anteriores a los meses de junio y diciembre, el importe de la paga extraordinaria experimentará la correspondiente reducción proporcional de acuerdo con el tiempo de servicios efectivamente prestados y con lo previsto en los apartados anteriores.

- Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, en el caso de extinción de la relación contractual, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del trabajador en dicha fecha, pero en la cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.

Son retribuciones complementarias:

Las retribuciones complementarias, las destinadas a retribuir las condiciones particulares de cada puesto de trabajo en atención a su incompatibilidad, mando, responsabilidad, disponibilidad, dedicación especial, festividad y cualquiera otras condiciones singulares de los puestos de trabajo, sin perjuicio de la modalidad de su devengo y de acuerdo con las cantidades que se fijen en las Tablas Salariales.

a) Complemento con devengo fijo:

Son complementos vinculados al puesto de trabajo y se percibirán por el desempeño de los mismos, en la cuantía determinada en los correspondientes anexos. Estos conceptos han de estar establecidos en la relación de puestos de trabajo para cada puesto y no serán compatibles con complementos de devengo variable por conceptos similares.

Los elementos que integran este complemento son los que se enumeran a continuación:

- Complemento de puesto de trabajo.

Es el complemento ligado al desempeño de un puesto de trabajo concreto y en base a los requisitos, condiciones y características exigibles a su eficaz y correcto desempeño. Recoge condiciones de localidad, responsabilidad, dedicación, mando, experiencia, capacitación, formación, dificultad, riesgo, penosidad, peligrosidad, festividad, flexibilidad y turnicidad, que afectan a cada uno de los puestos de trabajo.

- Nocturnidad fija.

Se aplicará a aquellos trabajadores que realizan su jornada exclusivamente de noches, al desempeñar puestos de trabajo que tengan dicha condición en la relación de puestos de trabajo.

- Específico para personal contratado para fines de semana y festivos.

Se aplicará al personal que exclusivamente trabaje fines de semana y festivos.

- Turnicidad y Festividad:

Destinado a retribuir el trabajo de equipo humanos según el cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo según un ritmo que obliga a horarios diferentes cada determinado período de días o semanas, y que supone también trabajar en domingos y días festivos que resulten de la aplicación de dichos períodos.

- Disponibilidad A, B y C. (Sólo se percibirá uno de ellos según corresponda).

Los trabajadores que por sus funciones específicas tuvieran que estar disponibles fuera de sus horas de trabajo o desempeñasen un puesto que exigiese una dedicación adicional plena fuera del horario laboral, percibirán en concepto de ésta, la cantidad que se especifica en el Anexo I de la Tabla de Retribuciones.

Los trabajadores que tengan asignado a su puesto de trabajo complemento de disponibilidad, sea del tipo que sea, no podrán acogerse, en ningún caso, sea cual sea su jornada, a lo previsto en el artículo 18, entendiéndose este último para casos puntuales que no tenga asignado ningún complemento de disponibilidad.

Existirán cuatro tipos de Disponibilidad: A, B, y C:

A. Especial disponibilidad: Supone la plena disponibilidad y total dedicación fuera de la jornada laboral debiendo atender todo requerimiento de las emergencias de la empresa, telefónica, a distancia o presencial. Incluye y retribuye la especial dedicación requerida a puestos de responsabilidad incluyendo los conceptos de turnicidad, festividad, peligrosidad, jornada adicional o especial, y/o cualquier otro pleno, prima o concepto retributivo alguno.

B. Disponibilidad inmediata: Esta conllevará el estar en un tiempo de 15 minutos en el Parque de Emergencias correspondiente.

Los trabajadores afectados por este tipo de disponibilidad percibirán este complemento por estar disponible en caso de llamada fuera de su jornada de trabajo. El tiempo realmente desempeñado en estas circunstancias serán contabilizados y compensados con jornadas de descanso y excepcionalmente como horas extraordinarias, a contada a partir de la llamada de movilización.

C. Disponibilidad media: Esta conllevará el estar en un tiempo de 60 minutos del centro de trabajo correspondiente.

Los trabajadores afectados por este tipo, de disponibilidad percibirán en caso de llamada fuera de su jornada de trabajo, el tiempo de atención a la emergencia será compensado con horas de descanso y excepcionalmente como horas extraordinarias y se contabilizarán a partir de la llamada de movilización.

Se percibirán en la cuantía que se especifique en el Anexo correspondiente de la Tabla de Retribuciones.

b) Complementos específicos con devengo variable:

Son percepciones vinculadas a la efectiva realización de las competencias o responsabilidades que se retribuyen y por el tiempo que se ejerce.

Mando en turno.

Es el complemento que se asignará a los Agentes de Emergencia que se designen como responsables del grupo de agentes asignados al turno respectivo en el que se integran. La cuantía corresponderá a cada jornada que se desempeñe en dicha condición. La asignación de esta responsabilidad corresponderá a la empresa de acuerdo con la disponibilidad de cada turno, y no tendrá carácter de fijo o consolidable. Las cuantías se fijan en los anexos al convenio.

Plus de Disponibilidad,

Corresponde a la situación por la que el Agente queda a disposición de la empresa para atención de emergencias fuera del horario de trabajo habitual, con un tiempo de respuesta que no puede exceder de 10 minutos de acuerdo con las condiciones establecidas en los contratos de trabajo. La cuantía se aplicará a cada trabajador por

cada jornada en la que se quede en esta situación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 y el tiempo de permanencia en esta situación no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Pluses de asistencia.

Tiene por objeto incentivar la puntualidad y asistencia continuada y regular al centro de trabajo. Tendrá carácter trimestral y se devengará a trimestre vencido, en los meses de abril, julio, octubre y enero, de acuerdo con los conceptos y cuantías que se establecen en el anexo VI.

A estos efectos se considerarán con derecho a este plus los trabajadores cuyo número de días no trabajados en el trimestre no sea superior a un día, grado I, o entre 2 ó 3 días al trimestre, grado II. Cuando el número de días no trabajados sea de 4 días o más por trimestre no se generará derecho a este plus. La cuantía aplicable al grado II será del 50% respecto de la asignada al grado I.

La falta de puntualidad en 15 minutos supondrá la minoración del plus en 0,60 euros por cada retraso.

A estos efectos no se considerarán como días no trabajados los relativos a situaciones de IT por accidente laboral o enfermedad profesional con hospitalización, o los permisos del artículo 23, de licencias y permisos retribuidos, excepción hecha de los casos de traslado de domicilio.

La aplicación de este complemento queda condicionado a la disponibilidad presupuestaria por parte de la empresa que deberá en su caso, comunicar a la representación social su aplicación de acuerdo con los fondos disponibles por la propia empresa.

Artículo 31.- Indemnizaciones por razón del servicio.

1. Por razones técnicas de organización, producción o bien por necesidades referidas a la actividad a desarrollar, el personal podrá ser desplazado para prestar servicios fuera de la localidad de su centro de trabajo. En todos los casos el trabajador deberá ser avisado o avisada con antelación suficiente, salvo necesidades del servicio debidamente acreditadas.

2. Estos desplazamientos darán derecho a percibir las dietas e indemnizaciones previstas con carácter general para el personal al servicio de SEMCA.

3. Cuando por necesidades del servicio debidamente acreditadas la persona trabajadora sea autorizada para utilizar su propio vehículo particular, percibirá como indemnización por kilómetro, la cantidad que la empresa fije con carácter general para todo el personal.

4. La persona que realice en un mes desplazamientos por razón del servicio por duración superior a 2 días y que den derecho al devengo de dietas enteras, percibirá de la empresa y previa solicitud y por adelantado, el importe de dichas dietas.

Artículo 32.- Incrementos salariales.

Los incrementos salariales para el período de vigencia del presente convenio serán de igual porcentaje que el que establezcan las respectivas Leyes de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para las retribuciones básicas de su personal, aplicados a los conceptos retributivos básicos y complementarios.

En el caso de que la Ley de Presupuestos lo permita, las subidas superiores a las reguladas en el apartado anterior, y siempre que el IPC registre a 31 de diciembre de cada año, un incremento superior al establecido en el apartado anterior, la diferencia sobre dicho incremento se añadirá a los conceptos retributivos básicos y complementarios con devengo fijo.

El ejercicio 2006 con carácter general aplicará a todos los puestos el crecimiento anual establecido en la Ley de Presupuestos, y adicionalmente en el caso de los puestos de trabajo de Supervisor, Jefe de Parque, y Agente de Emergencias se adecuará el complemento de puesto hasta la cuantía que resulte para que la retribución bruta anual por todos los conceptos sea de 26.700 euros, 25.900 euros y 23.100 euros, respectivamente, en base al reconocimiento y consideración de los riesgos inherentes a dichos puestos penosidad, toxicidad y peligrosidad. El

complemento de asistencia durante este ejercicio se verá incrementado en el crecimiento general indicado anteriormente sobre la cuantía de la tabla del anexo VI para el ejercicio 2005.

En el ejercicio 2007 además del incremento general establecido en la Ley de Presupuestos Generales y recogidos en el artículo 32 del convenio para todos los conceptos retributivos, se fija que para los puestos de trabajo de Supervisor, Jefe de Parque, Agente de Emergencias, se establece un crecimiento del complemento del puesto de una cuantía que sea la resultante aplicable para que la retribución bruta anual y por todos los conceptos fijos y variables de éstos puestos para el ejercicio 2007 sea de 28.700 euros, 27.900 euros, y 25.700 euros, respectivamente.

CAPÍTULO VIII

PROVISIÓN DE VACANTES, PROMOCIÓN E INGRESOS

Artículo 33.- Provisión de vacantes.

La empresa conformará con las plazas vacantes y que no estén adscritas a un trabajador con derecho a reserva de puesto o que se encuentre ocupando una de las plazas catalogadas como singularizadas, su oferta de empleo que proveerá con carácter definitivo en el siguiente orden:

- Concurso de traslados.
- Promoción interna (ascenso o cambio de categoría).
- Convocatoria pública para personal de nuevo ingreso.

Los puestos vacantes que atendiendo al contenido esencial de la prestación laboral, sus requisitos de desempeño, etc. se singularicen del resto de puestos propios de la categoría o grupo correspondiente, se proveerán conforme al sistema que se determina en el artículo 36.

Artículo 34.- Provisión de puestos singularizados.

Los puestos de trabajo que, conforme al Catálogo de Puestos de Trabajo de las Entidad Sociedad de Emergencias de Cantabria, en el ámbito de aplicación de este convenio estén configurados como singularizados se proveerán por el sistema de concurso o designación directa, entre el personal adscrito a su misma área funcional.

En el concurso, se tendrán en cuenta únicamente los méritos exigidos en la correspondiente convocatoria, entre los que figuraran los adecuados a las características de cada puesto, la valoración del trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad.

Las convocatorias de puestos por el sistema de concurso se harán públicas a nivel de la empresa y las bases generales reguladoras requerirán el informe previo del Comité de Empresa o Delegados de personal.

Las comisiones de valoración de los concursos de méritos estarán compuestas por un Presidente y un número de vocales no superior a tres miembros de los que uno será en representación del personal y designado por el Comité de Empresa o los Delegados de personal.

Los trabajadores que sean nombrados para el desempeño de puestos singularizados percibirán las retribuciones establecidas para ellos en el catálogo de puestos de trabajo del presente convenio, y el cese en el mismo determinará el pase del trabajador afectado a su puesto de origen en el cual percibirá la retribución que le corresponda con arreglo al Convenio, sin que los complementos percibidos anteriormente tengan carácter consolidable.

Artículo 35.- Concurso de traslados.

El personal fijo de plantilla de SEMCA, integrado en el presente convenio podrá optar a la adjudicación de puestos de trabajo no singularizados conforme al procedimiento siguiente:

Primero.- Requisitos para concurrir.

Comunes: Ser personal fijo de plantilla sujeta al ámbito del convenio en situación de activo, o en situación con derecho a reserva de puesto y en situación de excedencia voluntaria. Se entenderán como tal también las personas titulares de los contratos fijos a tiempo parcial incluidos los de naturaleza fija-discontinua, así como los de jornada reducida.

Específicos: Poseer la misma categoría profesional, así como en su caso reunir todos los requisitos establecidos de titulación y/o experiencia, etc., conforme se expresa en el catálogo.

Los requisitos comunes y específicos se deberán poseer el día de la presentación de solicitudes y mantenerse sin variación en la fecha de adjudicación.

Podrán concursar todos los trabajadores que ocupen un puesto de trabajo fijo y que no hayan concursado en los dos últimos inmediatamente anterior a la convocatoria.

No podrán participar en ningún caso los trabajadores que cubran plaza en virtud de permuta con una permanencia inferior de dos años en el actual destino.

Está obligado a participar el personal adscrito con carácter provisional, debiendo solicitar, al menos, la vacante que posibilitó dicha adscripción. En el supuesto de que dicho personal no obtenga destino definitivo serían adscrito nuevamente con carácter provisional a plaza vacante de la categoría correspondiente.

Segundo.- Solicitud y documentación a presentar.

La solicitud, se presentará en modelo normalizado que facilitará la empresa.

En la solicitud se podrán realizar un máximo de tres peticiones de destino, que serán tomadas en cuenta de acuerdo al orden de petición, para la adjudicación directa.

Dicha solicitud deberá ir acompañada de la documentación acreditativa de encontrarse en posesión de los requisitos exigidos, en su caso, que serán acreditados por el órgano competente en materia de personal, según la vinculación de cada trabajador concursante.

Tercero.- Se constituirá una Comisión de Valoración del concurso de traslados para cada procedimiento, que estará compuesta por un Presidente y un Secretario, este último con voz y sin voto, además de tres vocales, dos en representación de la empresa y uno en representación de los trabajadores, a propuesta del Comité de Empresa o delegados de personal. En caso de que se estime necesario, la Comisión de Valoración podrá solicitar la designación de asesores especialistas, según las características de las pruebas a realizar, que tendrán voz, pero no voto.

Podrán designarse suplentes que actuarán, en su caso, en sustitución de las personas titulares.

Cuarto.- Las instancias serán valoradas conforme al siguiente baremo:

a) Antigüedad en la empresa: 0,05 puntos por cada mes completo, hasta un máximo de 6 puntos. Se computarán a estos efectos los servicios prestados tanto desde su condición de fijo, como los períodos anteriores con carácter temporal que se sumen períodos superiores y múltiplos anuales, prestados en la empresa.

b) Antigüedad en el puesto de trabajo: 0,02 puntos por mes completo de servicio en el puesto de trabajo que se ocupe en el momento de solicitar traslado, hasta un máximo de 2,50 puntos. Cada nuevo destino obtenido iniciará el cómputo de la antigüedad por este concepto.

c) Traslado forzoso que no lo haya sido por sanción: 2 punto.

d) Por estar empadronado y acreditar la residencia efectiva en el municipio en el que se ubica el Centro de trabajo al que se opta o en el término municipal colindante, durante los 36 meses o más inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud: 3 puntos; y por dicha residencia en período superior a los 18 meses, 2 puntos y en período superior a 6 meses, 1 punto.

En caso de igualdad en la aplicación de los baremos tendrá preferencia quien lleve más tiempo sin haberse trasladado de forma voluntaria. De mantenerse la igualdad, tendrá preferencia quien acredite mayor antigüedad en la categoría profesional. De persistir el empate se adjudicará el puesto a la persona de mayor edad. Si no se produjera la adjudicación conforme a los criterios anteriores el orden definitivo se determinará por sorteo público, en el plazo máximo de 48 horas y previa citación de las personas interesadas.

Artículo 36.- Convocatorias y tribunales de selección.

Conocida y determinada la oferta de empleo, y previo a la convocatoria de las pruebas selectivas, la Dirección de la Empresa, trasladará a los representantes del personal copia del temario correspondiente a la convocatoria correspondiente a cada categoría, pudiendo formular las propuestas que estimen oportunas.

En las convocatorias para los diferentes procedimientos selectivos se harán constar, en todo caso, los siguientes datos esenciales:

- Número y características de las plazas convocadas.

- Requisitos exigidos para participar en el procedimiento selectivo.

- Composición del Tribunal Calificador.

- Para personal de nuevo ingreso y promoción interna, programa de la fase de oposición y baremos de valoración de la fase de concurso, en este último caso.

En los Tribunales habrá un representante de los trabajadores, designado por el Comité de Empresa o por los delegados de personal. El Tribunal podrá apoyarse en expertos en las materias que estime oportunas que actuará con voz y sin voto.

Artículo 37.- Promoción interna.

Cuando las características y requisitos de los puestos de trabajo lo posibiliten, la empresa proveerá la cobertura de vacantes mediante el sistema de promoción interna.

La promoción interna consiste, indistintamente, en:

a) El acceso a otras categorías profesionales dentro del mismo grupo de titulación.

b) El acceso a categorías profesionales del grupo de titulación inmediatamente superior.

1. La promoción interna se realizará mediante concurso-oposición. En la promoción interna a los grupos C y D la fase de oposición consistirá en la realización de una prueba teórico-práctica y una prueba física.

2. Las convocatorias contendrán:

a) Características de la plaza y entidad a que pertenece.

b) Titulación exigible.- Para los Grupos C y D, las personas aspirantes que no posean la titulación exigible, siempre que aquélla no sea preceptiva para su ejercicio profesional, deberán demostrar calificación profesional suficiente mediante la superación de las pruebas que se establezcan a tal efecto.

c) Méritos profesionales, con arreglo al siguiente baremo:

c.1.- Por antigüedad en la categoría desde la que concursa, hasta el 30% de la valoración correspondiente al concurso. A estos efectos la antigüedad del personal a tiempo parcial se computará por años completos con independencia de la duración del período efectivo de trabajo establecido en los respectivos contratos.

c.2.- Por pertenecer a categoría del grupo inmediatamente inferior en el mismo área funcional 10%.

c.3.- Por conocimiento del puesto al que se opta: 30 %.

c.4.- Por otros méritos relacionados directamente con las plazas a ocupar, tales como títulos, cursos o formación: 30%.

d) Composición del Tribunal correspondiente, en el que participará un representante de los trabajadores propuesto por el Comité de Empresa o los Delegados de Personal.

3. La fase de concurso únicamente será valorada si la persona aspirante ha superado la puntuación mínima exigida en las pruebas del apartado 1 de este artículo. Esta fase deberá constituir, como mínimo, el 50% de la puntuación total del procedimiento selectivo.

En caso de empate en la puntuación final, se dirimirá atendiendo a la puntuación en la fase de pruebas del apartado 1. De persistir el empate se primará a quien provenga del grupo inferior.

4. Al turno de promoción podrá presentarse todo el personal fijo y en activo, y el que está en situación de reserva de puesto del ámbito del convenio que reúna los requisitos exigidos, y que cuente con un mínimo de antigüedad de dos años en la categoría.

Artículo 38.- Personal de nuevo ingreso.

Las plazas que no hayan sido objeto de cobertura por los procedimientos previstos a tal efecto, serán objeto de convocatoria para su provisión por personal de nuevo ingreso.

Formarán parte del Tribunal Calificador, junto con los representantes designados por la Dirección de la Empresa, un representante de los trabajadores designados por el comité de empresa o por los delegados de personal en su caso.

La duración del período de prueba será, según el grupo de clasificación, el que se hace constar a continuación:

- Grupo D.- 2 meses.
- Grupo C.- 3 meses.
- Grupo B.- 6 meses.
- Grupo A.- 6 meses.

En caso de no superar el período de prueba, deberán ser comunicadas las causas debidamente motivadas, tanto a la persona afectada, como a la representación de los trabajadores.

Artículo 39.- Permuta.

1. El personal fijo, en activo acogido al presente convenio podrá intercambiar, mediante permuta, sus puestos de trabajo, siempre que esté adscrito con carácter definitivo a los mismos, pertenezcan a la misma categoría profesional y concurren las siguientes circunstancias:

- a) Que los puestos de trabajo tengan idéntica configuración en el catálogo de puestos de trabajo.
- b) Que ambas personas cuenten con dos años de servicios continuados en el mismo centro y puesto de trabajo.
- c) Que se emita informe por parte del Comité de Empresa, en un plazo no superior a quince días.
- d) Que a ninguna de las personas que permutan le resten menos de cuatro años para cumplir la edad legal de jubilación o esté incurso en un proceso de incapacidad que dé lugar a la suspensión o extinción del contrato.

Tras la comprobación de los requisitos necesarios para solicitar la permuta se procederá a la remisión de las solicitudes recibidas, a los centros de trabajo donde radiquen los puestos a permutar, para su publicidad. Se podrán formular alegaciones en el plazo máximo de diez días.

2. En caso de que dos o más personas deseen acogerse a la permuta de su puesto de trabajo con una tercera, tendrá preferencia aquella que, reuniendo los requisitos anteriores, resida más cerca del centro de trabajo al que opta, y en caso de igualdad el que ostente mayor antigüedad en la Empresa SEMCA y el de mayor edad en su caso.

3. En el plazo de cinco años a partir de la concesión de una permuta no podrá autorizarse otra a cualquiera de las personas interesadas.

4. La concesión de la permuta no generará derecho al abono de gastos ni de indemnizaciones de ninguna clase.

5. En el supuesto de que en el momento de efectuarse la permuta alguno de los puestos de trabajo fuese desem-

peñado, por sustitución de la persona titular del mismo, por un trabajador o trabajadora con contrato temporal, esta persona podrá optar por continuar ocupando el puesto en el nuevo destino o renunciar al contrato, en cuyo caso se aplicarán los criterios previstos para la contratación temporal.

6. Quedará sin efecto toda permuta que una vez realizada, uno de los partícipes en la misma solicite excedencia voluntaria, en un plazo inferior a 18 meses.

Artículo 40.- Contratación temporal.

En esta materia y dentro del respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad, se establecerán procedimientos de selección y contratación que bajo el principio de publicidad, garanticen la agilidad y rapidez que las demandas de los servicios exijan.

En materia de procedimiento de contratación temporal y dentro de los principios enunciados se seguirán criterios similares a los establecidos para la selección de personal, aunque cuando concurren especiales circunstancias de urgencia, localización o proximidad, etc., se podrán acordar procedimientos que respetando los principios indicados, se acuerden entre la Dirección de la empresa y la representación de los Trabajadores.

La exclusión de un trabajador de las bolsas de trabajo podrá efectuarse, previo expediente contradictorio, en el que se dará audiencia a la persona interesada, para la defensa de sus derechos e intereses legítimos, y cuya iniciación se comunicará a la representación de los trabajadores, siempre que se ponga de manifiesto que durante la prestación de servicios se haya sancionado al trabajador por haber cometido actos tipificados como graves o muy graves en este convenio colectivo.

Artículo 41.- Trabajo a tiempo parcial.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de una persona a tiempo completo comparable.

Podrán realizarse horas complementarias cuando así se hubiera pactado con el trabajador fijo con contrato a tiempo parcial, en el momento de celebrar el contrato o con posterioridad al mismo. En dicho pacto deberá constar el número máximo anual de éstas, sin que puedan exceder del 60% de las horas ordinarias contratadas. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado anterior.

La persona trabajadora deberá conocer las fechas y horario de las horas complementarias con un preaviso de 3 días, salvo que en el pacto suscrito se acuerde su realización en cualquier situación imprevista, incluidas las sustituciones de permisos del personal de su centro.

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador o trabajadora mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.
- Por necesidades formativas, en la forma que reglamentariamente se determine, siempre que acredite incompatibilidad horaria.
- Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de prestaciones.

CAPÍTULO IX

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 42.- Calificación de las faltas laborales del personal.

1. El personal sujeto al ámbito de este convenio podrán ser sancionados en virtud de los incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establecen en este artículo.

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

3. Serán faltas leves las siguientes:

3.1.- La ligera incorrección con el público y con los compañeros o personal subordinado.

3.2.- El retraso imputable al trabajador, la negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

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

3.4.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada.

3.5.- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, de tres días al mes.

3.6.- El descuido en la conservación de los locales, equipos, material y documentos de los Servicios.

3.7.- La falta de atención, limpieza y cuidado de las prendas de protección personal, así como de los equipos técnicos de uso personales.

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

3.9.- La no utilización de la ropa de trabajo, y equipamiento personal aportado por la empresa, salvo causas debidamente justificadas.

3.10.- El empleo de útiles, materiales, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, medios de trabajo y bienes de la empresa para los que no tuviese autorización o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, siempre que tales actuaciones no den lugar a su consideración como falta grave o muy grave.

3.11.- La incompleta realización de las revisiones y puesta a punto de los equipos y medios de atención de emergencias.

4. Serán faltas graves las siguientes:

4.1.- La falta de respeto debido a los superiores, compañeros o personal subordinado.

4.2.- El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de trabajo de los superiores y de las funciones concretas del puesto de trabajo o la negligencia de las que se deriven o puedan derivarse, perjuicios graves para el servicio.

4.3.- La manifiesta desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

4.4.- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad y salud en el trabajo establecidas, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física de las personas trabajadoras o de terceras.

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

4.6.- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días y menos de diez días, en el plazo de un mes.

4.7.- El abandono del centro o puesto de trabajo sin causa justificada.

4.8.- La simulación de enfermedad o accidente.

4.9.- La simulación o encubrimiento de faltas de otras personas en relación con sus derechos de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

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

4.11.- La falta de atención, limpieza y cuidado de las prendas de protección personal, así como de los equipos técnicos de uso personales, cuando sea reincidente dentro de un trimestre, con independencia del perjuicio económico imputable.

4.12.- La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razones de trabajo.

4.13.- La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

4.14.- El incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

4.15.- El comportamiento con infracción manifiesta del convenio u otras disposiciones legales, que causen perjuicio notorio a una persona subordinada.

4.16.- La no utilización de los equipos de protección individual.

4.17.- La tenencia en los centros de trabajo de cualquier tipo de sustancia tóxica, bebidas alcohólicas o cualquier otro tipo de producto, en cualquier cantidad o grado, aunque sea mínimo.

4.18.- El empleo reiterado de medios y equipos de la empresa, incluidos los informáticos, para los que no se tuviese autorización o para usos ajenos a las funciones propias del puesto de trabajo.

4.19.- La no realización de las revisiones diarias y puesta a punto de los equipos y medios de atención de emergencias.

5.- Serán faltas muy graves las siguientes:

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

5.2.- Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante 10 días o más al mes, o durante más de 20 días en el trimestre.

5.3.- La indisciplina o desobediencia en el trabajo, con al menos tres sanciones firmes.

5.4.- La violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores.

5.5.- Las ofensas verbales o físicas a la dirección o las personas que trabajan en la Empresa.

5.6.- La transgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

5.7.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

5.8.- Haber sido objeto de sanción por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.

5.9.- El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

5.10.- La conducta antisindical.

5.11.- Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, así como cualquier conducta tipificada como acoso sexual.

5.12.- El manifiesto abuso de autoridad, con infracción manifiesta del convenio u otras disposiciones legales, que causen perjuicio notorio a una persona subordinada.

5.13.- La obtención de beneficios económicos de las personas usuarias o de los servicios.

5.14.- Toda actuación discriminatoria por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia social o personal.

5.15.- La adopción de decisiones manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la empresa o a la ciudadanía.

5.16.- La publicación o utilización indebida de secretos oficiales, así declarados por Ley o clasificados como tales.

5.17.- El alcoholismo o toxicomanía en los centros de trabajo, durante la jornada laboral o en los períodos de permanencia en los parques fuera de servicio efectivo, con independencia de su repercusión en el desempeño

del trabajo. A los efectos de alcoholismo se tendrá en cuenta la limitación exigida en la regulación del permiso de conducir tipo C por ser un requisito para el desempeño del puesto.

5.18.- El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando del mismo pudiera derivarse un riesgo laboral grave e inminente.

5.19.- El acoso moral o conjunto de actuaciones hacia un trabajador que provoquen la anulación de su capacidad profesional.

5.20.- La utilización de medios y equipos, incluidos los informáticos, para los que no se tenga autorización y que, con notorio beneficio personal, sean empleados para la realización de trabajos particulares o ajenos a la actividad contractual de la persona trabajadora.

Artículo 43.- Sanciones.

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

1.- Por faltas leves:

1.1.- Amonestación o apercibimiento por escrito.

1.2.- Suspensión de empleo y sueldo de hasta siete días.

2.- Por faltas graves:

2.1.- Suspensión de empleo y sueldo de siete días a un mes.

2.2.- Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un período de dos a cuatro años.

2.3.- Exclusión de las bolsas de trabajo en la categoría en que estaba contratado, cuando no resulte posible la aplicación de las sanciones ordinarias, de 10 días a 3 meses, contados a partir de la fecha en que se hubiera designado a la persona para la formalización de una nueva contratación.

3.- Por faltas muy graves:

3.1.- Suspensión de empleo y sueldo de uno a seis meses.

3.2.- Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un período de cuatro a ocho años.

3.3.- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

3.4.- Exclusión definitiva de la bolsa de trabajo en la categoría en que estaba contratado y en las funcionalmente afines a aquella, siempre que no resulte posible la aplicación de las sanciones ordinarias.

3.5.- Despido.

Cuando se desprenda de las actuaciones indagatorias llevadas a cabo, y previos los informes médicos oportunos, que la comisión de alguna de las faltas tipificadas en este convenio están directamente relacionadas con patologías adictivas susceptibles de rehabilitación, el órgano competente para resolver podrá, a instancia del trabajador, suspender la ejecución de la sanción que le fuera impuesta, durante un plazo máximo de doce meses, durante los que el trabajador dispondrá, en su caso, de una licencia sin sueldo, siempre que se den las siguientes circunstancias:

- Que durante el período de suspensión se someta a tratamiento de deshabituación en régimen de internado o ambulatorio en centros habilitados o reconocidos por la Administración.

- Que no hubiese disfrutado de una suspensión con anterioridad y con la misma finalidad.

La suspensión de la ejecución de la sanción quedará condicionada a que no abandone el tratamiento durante el período de licencia sin sueldo, siendo en todo caso revocada esta suspensión si incumpliere cualquiera de las condiciones establecidas. El trabajador tendrá obligación de justificar el comienzo del tratamiento, su evolución así como la finalización.

Transcurrido el plazo de suspensión y acreditado que se ha seguido el tratamiento de deshabituación, se entenderá cumplida la sanción, en caso contrario se acordará la ejecución inmediata de la misma.

4.- La graduación de la sanción se hará teniendo en cuenta:

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

- El daño al interés público, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando se posible.

- La reiteración o reincidencia.

Artículo 44.- Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 2 meses, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de 6 meses sin mediar culpa de la persona expedientada.

Artículo 45.- Procedimiento sancionador.

Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores, Comité de Empresa o Delegados de personal, así como al interesado, dándose audiencia a éste, y participando aquellos en el expediente disciplinario con carácter previo al posible acuerdo de suspensión provisional de empleo y sueldo que se pudiera adoptar por la autoridad competente para ordenar la instrucción del expediente.

Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la tramitación de expediente, pero si el trámite de audiencia al interesado, así como la comunicación a los representantes legales de los trabajadores, con el objeto de que puedan ser oídos.

La competencia para imponer sanciones por faltas leves corresponderá al Gerente o Director de la empresa, las graves y muy graves corresponden al Presidente y/o Vicepresidente ejecutivo que actúe con poderes suficientes del Consejo de Administración, siendo las muy graves informadas al Consejo de Administración de la empresa.

La aplicación de descuento proporcional de haberes por faltas de puntualidad no tiene naturaleza de sanción y es compatible con ésta si procediera conforme a lo previsto en este artículo.

Artículo 46.- Responsabilidades.

Los superiores jerárquicos que toleren o encubran las faltas del personal subordinado incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor o autora y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o incumplimiento.

Toda persona trabajadora podrá dar cuenta por escrito de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Dirección abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda, previa comunicación y audiencia a la representación de los trabajadores, así como al Sindicato al que la persona estuviera afiliada; en caso de no estar afiliada se comunicará y dará audiencia a los Sindicatos más representativos.

CAPÍTULO X

DERECHOS SINDICALES, FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL Y ASISTENCIA SOCIAL

Artículo 47.- Derechos de los trabajadores.

Los trabajadores gozarán de los siguientes derechos sindicales:

1.- Realización de asambleas de carácter general fuera de las horas de trabajo y en locales propiedad de la empresa.

Para su realización deberá mediar solicitud expresa con un preaviso de 24 horas e indicando, lugar, fecha, hora y motivo de la reunión. Podrán ser convocadas por los Comités de Empresa o Delegados de Personal o el 20% del total de la plantilla.

A los efectos de lo anterior, las asambleas parciales de los diferentes turnos se considerarán como una sola.

2.- Realización de asambleas dentro de las horas de trabajo:

a) Los Comités de Empresa o Delegados de Personal, con una antelación mínima de 24 horas podrán solicitar ante la Dirección de la empresa, la realización de asambleas en los centros de trabajo durante la jornada laboral, debidamente motivados. Para su realización es necesario que el responsable del Centro de trabajo afectado disponga de la autorización expresa de la Dirección

b) Las Asambleas se computarán por su duración total efectiva y quedarán suspendidas de forma inmediata cuando sea necesario atender cualquier emergencia.

3.- En todo momento quien convoque garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas.

4.- Los trabajadores tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se descuente en su nómina el importe de la cuota sindical.

Artículo 48.- Derechos del comité de empresa y delegados de personal.

1.- Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité de Empresa para el ejercicio de sus funciones de representación y defensa de los intereses de sus trabajadores, de acuerdo con lo establecido en el artículo 68 del Estatuto de los trabajadores.

2.- Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal gozarán de las garantías a que se refieren los apartados a) b) y c) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores durante un período de tres años después del cese en el cargo.

3.- La empresa facilitará al Comité de Empresa o Delegados de Personal un local adecuado y los medios necesarios para el desarrollo de sus actividades. Igualmente, tendrán acceso a la utilización de fotocopiadoras y otros medios de reproducción existentes en los Centros de trabajo para su uso en tareas de información directamente relacionadas con su representación en la Entidad.

Igualmente dispondrán de tabloneros de anuncios, en las sedes centrales de cada Entidad que serán propios y diferenciados de los de la empresa, para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones estimen pertinentes y tengan relación con su actividad.

4.- Los Representantes del personal tendrán acceso al cuadro horario y listados de control horario, así como a los modelos TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social.

5.- Asimismo, serán competencias del Comité de Empresa o Delegados de personal en su caso:

a) Solicitud de conflicto colectivo y huelga legal cuando afecte al conjunto de los trabajadores sujetos al presente Convenio.

b) Interposición de reclamaciones previas a la vía jurisdiccional en defensa de los intereses de los trabajadores.

c) Negociación del Convenio Colectivo.

d) Constitución de comisiones de trabajo, cuidando de la aplicación de las prescripciones contenidas en el Convenio.

e) Nombramiento y cese de los trabajadores que representaran a la parte social en el comité de Salud Laboral, así como la supervisión de los trabajos que desarrollen.

f) En general, cuantas competencias le sean encomendadas en el presente Convenio Colectivo.

6.- El Comité de Empresa o los delegados de personal en su caso podrá acordar la acumulación de todas o parte

de las horas sindicales en uno o más de sus miembros o en uno solo de ellos.

Cuando la acumulación de horas sindicales suponga de hecho la liberalización de estos para todo o parte del mandato representativo, será requisito la previa comunicación a la Empresa. Si la acumulación responde a necesidades imprevistas que imposibiliten la comunicación previa y no suponga, la liberalización del representante, se dará cuenta de la misma mediante escrito firmado por los representantes cedentes inmediatamente después de efectuarse la cesión.

7.- Cuando por la naturaleza de las tareas desempeñadas por los representantes de los trabajadores la utilización de las horas sindicales haga necesaria su sustitución en el puesto de trabajo, se informará a la Dirección con una antelación mínima de 24 horas, tomando como referencia el turno del trabajador. De no realizarse la comunicación, la atención del servicio ha de tener prioridad ante el derecho al disfrute de las horas sindicales. En el caso de no realizarse la sustitución, en ningún caso quedará limitado el derecho del trabajador a realizar sus actividades representativas.

Artículo 49.- Organizaciones sindicales y secciones sindicales.

Las centrales sindicales podrán constituir Secciones Sindicales de acuerdo con lo previsto en sus Estatutos y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Las Secciones Sindicales constituidas tendrán los siguientes derechos:

a) Uso de locales idóneos para el desarrollo de sus actividades.

b) A estos efectos, se considerará centro de trabajo al conjunto de servicios que tengan elegida una representación común.

Artículo 50.- Formación y perfeccionamiento profesional.

Primero.- De conformidad con lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y al objeto de facilitar la promoción, formación y perfeccionamiento profesional, el personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, y conforme al ámbito de aplicación personal que se determine en los correspondientes planes de formación, tendrá los siguientes derechos, según la clase de estudios y formación que a continuación se indican:

a) Estudios para la obtención de un título académico o profesional, cuando estén relacionados con el trabajo desarrollado.

Para la asistencia a los cursos correspondientes a estos estudios, se otorgará a la persona interesada preferencia para elegir turno de trabajo, siempre que no se perjudiquen los derechos de otra persona trabajadora, cuando la organización y necesidades del servicio lo permitan. Asimismo tendrá derecho a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes en los términos establecidos en el artículo 23.5 de este Convenio

b) Actualización y perfeccionamiento profesional.

1.- Cursos y actividades formativas que se realicen en interés de la empresa:

1.1.- Los cursos que deban realizarse en interés de la organización, al margen del régimen de dedicación, conllevarán un permiso retribuido durante las horas de duración del mismo.

1.2.- Seminarios, Mesas Redondas y Congresos.- La Dirección de la empresa, podrá enviar, dentro de la jornada laboral al personal a Seminarios, Mesas Redondas o Congresos, referentes a su especialidad o trabajo específico cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para el servicio, y su asistencia será obligatoria.

Cuando sea el propio trabajador quien lo solicite, la Administración adoptará la decisión pertinente en función de la materia de que se trate, así como del interés del mismo para la organización y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

En caso de concurrencia de solicitudes, y a salvo las necesidades del servicio, la asistencia tendrá carácter rotatorio.

1.3.- Cursos en los que la Empresa imponga la obligación de asistir.

La Empresa podrá organizar dentro de la jornada laboral, cursos de actualización y perfeccionamiento profesional, cuya asistencia será obligatoria.

2.- Cursos relacionados con el puesto de trabajo o la carrera profesional:

Para facilitar la formación y el reciclaje profesional, la dirección de la empresa se compromete a facilitar la asistencia a estos cursos, siempre que se mantenga atendidas las necesidades del servicio y que el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o su carrera profesional en la empresa.

c) Cursos de mantenimiento y puesta al día de la capacitación profesional.

La Empresa organizará, bien directamente o en concierto con centros oficiales, cursos de capacitación profesional y de puesta al día con el objetivo de mantener una formación adecuada y permanente de su personal, así como unas condiciones personales acordes con los requisitos de desempeño y una adaptación continuada a nuevos perfiles profesionales, especialmente de quien pertenezca a categorías de menor calificación, nuevos ingresos, nuevas tecnologías o herramientas aplicables, etc.

El tiempo de asistencia al curso podrá considerarse, total o parcialmente como de trabajo efectivo, y su evaluación y resultado será considerado a los efectos de encomienda de responsabilidades o competencias temporales de orden superior, así como a los efectos de la promoción profesional y derecho para el acceso a otros cursos.

Los representantes del personal a través del comité de empresa o Delegados de Personal en su caso, podrán proponer la tipología y necesidad de cursos de esta naturaleza, baremos de aprovechamiento aplicables, programas, etc.

Segundo.- Apreciada la necesidad, por parte de la Dirección de la empresa, de realizar las actividades formativas que redunden en interés de la organización, se procederá, bien de oficio o a instancia de los trabajadores, a la designación de quienes deban asistir a las mismas. La designación será facultad de la Dirección de la empresa, que valorará las solicitudes al respecto formuladas por las posibles personas interesadas. En tal caso se abonará además del salario, los gastos de viaje, dietas y matrícula que corresponda.

Tercero.- La Empresa mantendrá un esfuerzo formativo que aproveche las ventajas derivadas del Acuerdo para la Formación Continua, de acuerdo con el porcentaje que sobre la masa salarial corresponda destinar a la formación, y en beneficio de la cualificación de los trabajadores, a cuyos efectos se elaborará un Plan Integrado de Formación Anual, de acuerdo con los representantes sociales y que potencia la adaptación a nuevas tecnologías, nuevas formas de organización, instalaciones, sistemas, equipos o dispositivos vinculados al desempeño del puesto.

Se promoverá que los horarios de los cursos dirigidos al personal que realice jornadas especiales se adapten a sus necesidades.

CAPÍTULO XI

SALUD LABORAL

Artículo 51.- Salud laboral y prevención de riesgos laborales.

En materia de Salud Laboral la actividad desarrollada en el ámbito de la empresa se someterá a las prescripcio-

nes de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y a sus disposiciones de desarrollo o complementarias.

Considerando que los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y su salud en el trabajo, la Dirección de la empresa firmante de este convenio tienen el deber de promover, formular y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos, las partes se comprometen a colaborar estrechamente para elevar los niveles de salud y seguridad en el trabajo.

Artículo 52.- Comités de seguridad y salud.

1.- El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

2.- El Comité de Salud Laboral se regirá por los acuerdos que se tomen en su momento entre el comité de empresa y dirección de SEMCA.

3.- Los Comités de Seguridad y Salud participarán activamente en los planes y programas de formación, evaluación de riesgos, promoción y difusión de las condiciones de seguridad y salud laboral, todo ello conforme a las competencias que les atribuye sus normas de funcionamiento.

4.- En lo no contemplado en este artículo, se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas que resulten de aplicación.

Artículo 53.- Salud medioambiental laboral.

La entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, debe suponer un impulso para la acción medioambiental en los puestos de trabajo, en tal sentido se procurará la adopción de medidas tendentes a la consecución de tal fin, fomentando la especialización de las delegadas y los delegados de prevención en materia de salud medioambiental y valorando la aplicación de planes específicos sobre reutilización, reducción y reciclaje de residuos, ahorro y eficacia energética, ahorro y depuración de aguas, así como planes de sustitución de tecnologías y procesos contaminantes por orientados a la producción limpia.

Artículo 54.- Actuaciones en materia de prevención.

1.- La Dirección de la empresa adoptará las medidas oportunas para la aplicación de una adecuada política de Seguridad y Salud Laboral en sus Organismos y centros de trabajo, así como para facilitar la participación del personal y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias de las personas que contrate, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para las propias personas trabajadoras, o para sus compañeros o terceros. La formación se impartirá, preferentemente, dentro de la jornada de trabajo, sin que ello suponga la única forma posible de aplicación. La formación se podrá impartir la propia empresa, los distintos servicios de la Administración, Organismos Públicos de la Administración Regional o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre el trabajador. Las personas responsables de cada centro de trabajo informarán a cada trabajador y trabajadora sobre la forma de usar y/o manejar sustancias, productos, nuevas tecnologías, así como de todo aquello que pudiese suponer riesgo para su salud.

2.- En la evaluación de riesgos se seguirán los criterios legalmente previstos, pudiendo tomar en consideración para la misma el análisis estadístico o causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en el centro de trabajo, la detección e identificación de los riesgos y de los agentes materiales que puedan ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención utilizados hasta el momento. La política de seguridad y salud laboral deberá comprender los estudios y

proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o frecuencia, y para poner en práctica sistemas o medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación del personal que sean necesarios.

En la evaluación y planificación de riesgos laborales, participarán el Comité de Seguridad y Salud Laboral, conforme a lo dispuesto en el Reglamento de funcionamiento de los mismos.

3.- Para la elaboración de los planes de emergencia y evacuación, programas de Salud Laboral y Prevención de Riesgos, así como para su realización y puesta en práctica, los diferentes Organismos actuantes dispondrán de los equipos y medios técnicos especializados, conforme a lo que establezca el plan de prevención, contando necesariamente con los Comités de Seguridad y Salud laboral, según lo establecido en el Reglamento de funcionamiento de los mismos.

4.- La Administración de la empresa, tenderá a la adopción de medidas preventivas y recuperadoras del personal que padezca alcoholismo, toxicomanías u otras adicciones consideradas patológicas.

En lo no previsto en este artículo, se estará en lo dispuesto en los artículos 15, 16, 18 y 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y resto de normativa que resulte de aplicación.

Artículo 55.- Delegados de prevención.

1.- Los Delegados de Prevención son los representantes del personal con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Podrán ser delegados de prevención cualquier empleado de la empresa SEMCA que sea designado para tal fin por el Comité de empresa o los delegados de personal.

2.- Los Delegados de Prevención dispondrán de los medios necesarios para el desarrollo de sus actividades. Asimismo tendrán el derecho a destinar el tiempo de trabajo necesario para el desarrollo de sus funciones, con el consiguiente abono de los gastos originados en el ejercicio de sus funciones, con arreglo todo ello a los términos presentes en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, en el acuerdo específico que se adopte en su momento entre las partes.

Artículo 56.- Elementos de protección.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medio técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras dispondrán de los elementos de protección personal que determinan las normas de salud laboral y seguridad. Los Comités de Seguridad y Salud podrán proponer, en el ejercicio de sus funciones, nuevos elementos y/o la modificación de estos equipos, así como su adecuada renovación.

En lo contemplado en este artículo se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 773/97 de 30 de mayo.

Artículo 57.- Capacidad disminuida y puestos compatibles.

1.- El personal que haya sido declarado en Incapacidad Permanente Total o Parcial será destinado, con carácter provisional, si existiera en el catálogo de puestos alguno compatible con dicha incapacidad, a uno adecuado a sus condiciones, sin merma salarial.

2.- La propuesta de adscripción a puesto compatible catalogado se efectuará por la Dirección que determinará, atendiendo a los informes técnicos y a las demás circunstancias del trabajador, las solicitudes prioritarias.

3.- Cuando las condiciones de trabajo supongan un riesgo para la seguridad o la salud de la trabajadora embarazada, del feto o repercutan negativamente sobre la lactancia y así se desprenda de la evaluación de riesgos se procederá a la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de las trabajadoras. Si no resultara posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada, la del feto, o la del lactante, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas con el informe del médico del Servicio nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto o función diferente y compatible con su estado. En caso de no existir tales puestos, la trabajadora embarazada disfrutará de licencia con derecho a retribución en tanto no se le proporcione un puesto acorde a su situación.

4.- En las dependencias en las que existan puestos de trabajo susceptibles de ser desempeñados por trabajadores de condiciones físicas disminuidas, la Dirección de la empresa SEMCA hará accesibles dichos locales, eliminando las barreras y obstáculos que dificulten su movilidad física y atendiendo a las prescripciones de la Ley de Supresión de Barreras Arquitectónicas.

Artículo 58.- Reconocimientos médicos.

Los trabajadores o grupos de trabajadores que por sus características personales, laborales o por cualquier otra circunstancia presenten un mayor riesgo o vulnerabilidad de su salud presente o futura recibirán protección de manera específica y tendrán mayor control y vigilancia de su salud.

El personal sujeto al ámbito de aplicación de este convenio deberá realizar los reconocimientos médicos que se practicarán con cargo a la misma, a cuyos efectos:

a) Se establecerá un calendario general de reconocimientos médicos, en la forma y condiciones adecuadas a las exigencias de los puestos de trabajo que se determinen, al menos con carácter bianual.

b) Las pruebas tendrán un claro ejercicio de evaluación de las condiciones exigibles al personal para el desempeño de sus puestos con total eficacia, de acuerdo con su edad y condición, y en continuidad con las pruebas realizadas para el acceso y con las prácticas permanentes para adecuar y mantener las condiciones físicas y personales necesarias

c) El personal de riesgo por las características de su puesto de trabajo o que esté en contacto con personas o fuentes de contagio, tendrá derecho a que se realicen pruebas de vigilancia de la salud específicas que resulten necesarias para la prevención, control y seguimiento de riesgos determinados, incluyendo analíticas, vacunaciones y pruebas específicas.

En el supuesto de que por razones ajenas a la voluntad de la persona trabajadora no pudiera realizar el reconocimiento médico conforme al calendario de su centro, podrá solicitar su incorporación a los turnos que se estén realizando.

La empresa facilitará el acceso a los sistemas preventivos sanitarios que por los riesgos inherentes al desempeño del puesto de trabajo, puedan resultar recomendables y contribuir a la protección de los trabajadores.

En lo no recogido en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y resto de normativa que resulte de aplicación.

Artículo 59.- Garantía de cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Las personas responsables de los centros de trabajo que tengan contratado, o subcontratado con otras empresas la realización de obras o de servicios que se desarrollen en su propio centro de trabajo, vigilarán el cumplimiento por dichas empresas de la Normativa de Prevención de Riesgos Laborales.

A tal efecto se exigirá a las empresas contratistas los planes de seguridad y salud de la empresa, así como la formación básica del personal en materia de seguridad.

Las entidades fabricantes, importadoras y suministradoras deberán proporcionar a los centros de trabajo, y éstos recabar de aquéllas, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzca sin riesgos para la seguridad y salud del personal.

Artículo 60.- Readmisión de la persona trabajadora declarada incapaz o inválida en los supuestos de recuperación de la capacidad laboral.

El personal fijo que como consecuencia de haberle sido reconocida una incapacidad permanente total o absoluta hubiese cesado en la empresa SEMCA y después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional hubiera recobrado su plena capacidad laboral, tendrá preferencia absoluta para su readmisión con carácter provisional, en la primera vacante no reservada legalmente o afectada por una convocatoria que posibilite su ingreso, siempre que dicha vacante esté incluida en su categoría o grupo profesional.

En lo no previsto en este artículo se aplicará el R.D. 1451/1983, de 11 de mayo.

Artículo 61.- Seguros de responsabilidad civil y accidentes.

La empresa iniciará las gestiones oportunas para que el personal afectado por el presente convenio disponga de una póliza de seguro que cubra la responsabilidad civil derivada del ejercicio de la actividad.

Igualmente suscribirá a favor del personal afectado por este convenio, un seguro colectivo de accidentes para cubrir los riesgos de muerte e incapacidad permanente producidos por accidente laboral con un capital asegurado de 30.000 euros.

Firmada la póliza se dará copia a los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO XIII

REVISIÓN Y GARANTÍA SALARIAL

Artículo 62.- Garantía salarial.

El personal que a la firma del presente convenio vengan desempeñando puestos de trabajo diferentes de aquellos para los que fueron contratados, percibiendo cantidades en concepto de Complementos Personales o cualquier otro complemento retributivo personalizado, conservarán el derecho a mantenerlos y serán absorbidos por el incremento general pactado en este convenio o por futuros incrementos anuales.

Los titulares de puestos afectados por reestructuraciones o amortizaciones, mantendrán su derecho a la percepción económica consolidada, y serán adscritos provisionalmente a otro puesto siempre cumplan con los requisitos exigidos, percibiendo la retribución de este. En el caso de que el trabajador percibiese una retribución

superior a la correspondiente al puesto desempeñado, se establecerá un complemento personal transitorio CPT, absorbible por los incrementos anuales futuros.

Los incrementos que se pacten durante la vigencia de este convenio afectarán no sólo a los conceptos estrictamente retributivos, sino también a todos aquellos otros que en el presente convenio tengan una determinada y concreta cuantificación económica, con excepción de los complementos que tengan una configuración de garantía personalizada.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.

Con la totalidad de las horas sindicales de los miembros del comité de empresa, se creará una bolsa de horas, de las cuales podrán hacer uso además de estos, los delegados de prevención que no pertenezcan al comité de empresa.

Segunda.

Los complementos de los puestos de trabajo establecidos en las correspondientes relaciones de puestos de trabajo afectan exclusivamente al titular del puesto en tanto desempeña dicho puesto, no generando derecho alguno respecto de su percepción, una vez concurre o sea trasladado a otro puesto, excepto en los casos de movilidad establecidos en este convenio.

Tercera.

La aplicación del Plus de asistencia queda aplazada hasta su dotación presupuestaria y comunicación correspondiente los trabajadores.

Cuarta.

Para el inicio de la realización de las funciones de superior categoría será únicamente necesaria la autorización de la Dirección o Gerencia.

Quinta.

En las jornadas de ausencia del jefe de turno o responsable de grupo, realizará las funciones del mismo otro componente del turno o retén. Como norma general éstas se realizarán de forma rotatoria entre el personal fijo, siendo designado por el Jefe de Parque, la Dirección o Gerencia de la empresa. Percibirá por ello la cuantía que se establece en las tablas salariales para dicha circunstancia.

Sexta.

La aplicación de este convenio absorbe las condiciones y derechos existentes hasta su entrada en vigor, pasándose a regir cualquier situación o condición por lo recogido en el mismo.

Séptima.

Cuando como consecuencia de cambios organizativos, el puesto desempeñado por el trabajador sea amortizado, el trabajador será adscrito a otro de igual categoría o similar. Percibirá la retribución correspondiente al puesto desempeñado, manteniendo su nivel retributivo respecto de los conceptos fijos y, si fuera necesario, se establecerá un CPT, complemento personal transitorio, absorbible con cargo a las subidas salariales que se aprueben, sin que en ningún caso se pueda aplicar a dicho fin, una cuantía superior al 50% del montante que corresponda a la subida salarial anual. En este caso, la empresa deberá respetar el nivel retributivo del trabajador al menos durante un período mínimo de tres meses.

Octava.

La empresa establecerá los procedimientos necesarios para que la disponibilidad de los Agentes de Emergencias con carácter general, no sea superior a 240 horas/trimestrales, con una flexibilidad del 15% que cubran situaciones excepcionales o ajustes para dichos horarios y cuyos excesos de horas deberán ser compensadas en el siguiente trimestre.

ANEXO I

TABLA SALARIAL AÑO 2005

PUESTO	Salario Bruto (14 Pagas)	Complemento del puesto (14 Pagas)	Turn. Festiv. (12 mens.)	Disponibilidad (12 mens)	Plus de Asistenc. (4 Pagas)	Retribución Bruta/año
JEFE DE ADMINISTRACION ADMINISTRADOR	22120	9956				32076
JEFE DE INTERVENCION	22120	10740		4416		37276
TEC. INTERVENCION "A"	22120	6794		2880		31794
TECNICO DE SISTEMAS Y COMUNICACION	22120	3702		1872		27694
TECNICO DE ADMINISTRACION	22120	2750				24870
TECNICO SUPERIOR	22120	2198				24318
TEC. INTERVENCION "B"	20342	5794		2880		29018
COORDINADOR 1.1.2	20342	4514		2880		27736
TECNICO RECURSOS	20342	3476		1872		25690
TÉCNICO GRUPO "B"	20342	2128				22470
JEFE ATENCION EMERGENCIAS	16694	4980		4416		26090
ANALISTA DE PROGRAMACION	16694	3554		1872		22120
TECNICO AUXILIAR	16694	3326				20020
JEFE DE SALA	16694	2750	1224	1872		22540
SUPERVISOR/ JEFE DE ZONA	16694	5480	1224	2880		26278
ADMINISTRATIVO	16694	2208				18902
JEFE DE PARQUE	14560	6590	1224	1872		24246
AGENTE DE EMERGENCIAS	14560	4227	2220			21007
CONSERJE	12600	1950				14550

Jefe de turno: 5 euros/día Trienio: 198 euros/año 14.14 euros/mes (14 mensualidades)
Disponibilidad de agente 15 euros/turno

INDEMNIZACIONES POR RAZONES DE SERVICIO

GRUPOS	ALOJAMIENTO	100% MANUTENCION	50% MANUTENCION
A/B	66,11	41,47	20,74
C/D	48,08	33,06	16,53

El precio por kilometraje en vehículo propio será de 0,17.

ANEXO II

DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS O PUESTOS

- Jefe de Administración / Administrador.

Es el trabajador que con titulación superior universitaria específica, se encarga de ejecutar las directrices de la Dirección o de la Gerencia, velando por la confidencialidad de la información a la que tiene acceso.

Es el trabajador con disponibilidad total, que se ocupa de la Administración general y contable de la empresa, realiza las previsiones anuales presupuestarias, evalúa resultados, dirige y organiza el trabajo administrativo y sus aplicaciones.

En coordinación con el Jefe de Intervención y la Gerencia planifica las propuestas de desarrollo, la política de inversiones, las políticas de recursos humanos, de selección y formación de personal, la organización del trabajo, y fija los objetivos.

Con mando sobre el personal, realiza y ejecuta las propuestas de innovación y de mejora de su área y formula planes de formación para el personal.

Realiza informes y participa en la Memoria anual de actividades de la empresa.

- Técnico de Administración.

Es el trabajador que con titulación y formación adecuada de Facultad o Escuela Universitaria, es contratado para ejercer de forma permanente y con responsabilidad

directa, funciones y características del área al que está adscrito, como pueden ser administración y gestión de recursos, contabilidad y archivo, fiscalidad, control de almacenes, administración económico-financiera, administración y gestión de personal, etc., siempre bajo la supervisión del Jefe de Administración, Dirección o Gerencia, según corresponda.

- Secretario de Dirección.

Es el trabajador de libre designación por la gerencia que estando adscrito al área de administración como administrativo o auxiliar administrativo es elegido para realizar funciones de secretario/a de Dirección/Gerencia.

Atención de llamadas telefónicas, organización de la agenda, presentación de documentación a firmar,

- Administrativo.

Es el trabajador con titulación de FP-2º Grado Administrativo, Bachiller superior o equivalente que, con responsabilidad e iniciativa cualificada, realiza tareas de despacho y gestión administrativa, maneja con destreza herramientas informáticas, tiene conocimientos amplios de ofimática, redacción y tratamiento de documentos, mecanografía, archivo, facturación, contabilidad y registro, conocimientos fiscales, gestión de personal, seguridad social, etc. atiende al público de forma directa o indirecta, y se ocupa del apoyo administrativo del área en la que está integrada.

- Jefe de Intervención.

Es el trabajador de libre designación por la gerencia, con formación técnica a nivel de Escuela Técnica Superior, Facultad o de Escuela universitaria, y amplia experiencia en el ámbito de la planificación y coordinación de emergencias, se encarga de llevar a buen fin las directrices encomendadas por la gerencia, velando por la confidencialidad de la información a la que puedan tener acceso.

Tiene mando directo sobre todo el personal operativo y colabora con la Dirección y la Administración en la determinación de objetivos y en valorar los resultados.

Es su ámbito funcional y competencial:

- Organización del Trabajo de intervención, movilidad de efectivos, distribución de competencias y asignación de trabajos.

- Mando sobre el personal de intervención.

- Responsabilidad de resultados, evaluación de intervenciones.

- Supervisión de actividades y Parques.

- Coordinación de actividades conjuntas con otras entidades u organismos, y homologación operativa.

- Propuestas de innovaciones y mejoras en el Área funcional.

- Propuesta de formación del personal.

- Dirección y coordinación de ejercicios y simulacros conjuntos o no.

- Elaboración de informes.

- Todas aquellas que se le sean asignadas por la Dirección.

- Técnico de Sistemas y Comunicaciones.

Es el trabajador con titulación de Ingeniería de Telecomunicaciones o Ingeniería Informática que, con amplios conocimientos técnicos, se ocupa del sostenimiento del sistema y de la plataforma operativa, así como del sistema de comunicación de datos y voz del Centro de Emergencias y de los diferentes centros, Parques o Bases operados por la empresa.

Se ocupa de la actualización y mantenimiento del sistema a sí como de las operaciones habituales de adecuación, grabación y custodia de programas y equipos informáticos y de comunicación

- Técnico Intervención.

Es el trabajador con título profesional expedido por una Facultad Universitaria o Escuela Técnica Superior, es

contratado en virtud de su titulación para ejercer de forma permanente y con responsabilidad directa, funciones propias y características del Área y especialidad donde se encuentra adscrito. Los Técnicos de Intervención deberán estar, como mínimo, en posesión de los permisos de conducción de la clase BTP y C.

Participan con el jefe de Intervención en el mando y coordinación de emergencias, colaborando en actividades de prácticas y de formación del personal, así como en el desarrollo de las actividades prácticas a desarrollar en cada Centro de Trabajo.

Moviliza y coordina los medios adecuados para la atención de las emergencias que se le encomiendan, bajo la dirección del Jefe de Intervención y con mando sobre el personal asignado a dicho incidente.

Colabora en la planificación y desarrollo de actividades, de todo tipo a realizar en los centros y Parques.

- Coordinador del 1.1.2.

Es el trabajador que con formación mínima de Escuela Universitaria y amplia experiencia de la atención de emergencias y en la coordinación de equipos de intervención, planifica y coordina el funcionamiento operativo del Centro de Atención de Emergencias 1.1.2. Mantiene y controla el funcionamiento de los teleoperadores, evaluando el desarrollo del trabajo del Centro, estudia su aplicación, actualizando y aplicando las modificaciones, y mejoras que se aprueban por la Dirección. Bajo la supervisión de la Dirección Técnica coordina con otros organismos y entidades la atención de la emergencia, y participa con ellos en reuniones de coordinación y adecuación de sistemas y procedimientos de forma directa o por delegación de la empresa.

Confecciona la memoria de actividad de la empresa y evalúa, controla y desarrolla las estadísticas operativas a todos los niveles operativos.

- Técnico de Recursos.

Es el trabajador que con formación de escuela universitaria o equivalente, se encarga del control de los recursos materiales y humanos necesarios para la adecuada atención de las tareas encomendadas a los diferentes centros de trabajo. Se encarga del inventario de equipos personales y de los materiales y utillajes, consumibles o de carácter permanente, equipos móviles o fijos, de los Parques de Emergencias. Realiza el seguimiento del mercado respecto de nuevas alternativas y tecnologías y realiza la petición y valoración de ofertas y presupuestos, propuestas de adquisición, actualización de inventario, etc. Se ocupa del seguimiento de su mantenimiento, revisiones y actualización.

- Técnicos Grupo "B".

Es el trabajador que en posesión del correspondiente título profesional expedido por un Centro Universitario legalmente facultado para ello, es contratado en virtud de su titulación para ejercer de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias y características del Área donde se encuentra adscrito bajo la dirección del Jefe de Intervención. Los Técnicos adscritos al Área de Intervención deberán estar, como mínimo, en posesión de los permisos de conducción de la clase BTP y C.

- Analista de Programación.

Es el trabajador con formación técnica mínima de FP-II o equivalente en Informática, Sistemas Comunicación o similar de la rama correspondiente, colabora con el técnico de Sistemas, con el responsable del Centro y Jefe de Sala, o técnico correspondiente, en el estudio, diseño y puesta a punto de los procesos y programas que se le encomiendan.

Verifica el desarrollo de las operaciones del sistema y comprueba sus aplicaciones, y resultados a nivel de ficheros, documentos, etc. Controla el funcionamiento de los equipos y los sistemas operativos en multiprogramación,

realiza el seguimiento de su actividad, resuelve problemas operativos del ámbito y realiza las operaciones de seguridad necesarias y exigibles al sistema.

- Jefe de Atención de Emergencias.

Es el trabajador que bajo la dependencia orgánica del Coordinador del 1.1.2, y con formación técnica en materia de atención de emergencias, conoce a la perfección el sistema operativo, colabora en su aplicación y mejora, y participa en la actualización de cuantos organismos, entidades, agrupaciones u otras colectividades participan y colaboran en la atención de emergencias.

Con plena disponibilidad, atiende la coordinación y movilización de los medios de SEMCA que estima procedentes para la atención de las emergencias de acuerdo con los procedimientos y el manual operativo establecido o considere adecuados en función de la importancia de la situación.

Dará cuenta de las situaciones que excedan de su nivel operativo e informará permanentemente al Coordinador del 1.1.2., al Jefe de Intervención, al Director Técnico, según corresponda a la magnitud del incidente y de acuerdo con el protocolo en vigor.

Actúa a nivel inmediatamente superior al teleoperador y en el período de jornada de presencia en sala, atiende sus requerimientos, responde a su seguimiento, cubre necesidades o períodos de demanda adicional de los teleoperadores, y atendiendo llamadas y colaborando en la evaluación, corrección y mejora del sistema, de los procedimientos y los protocolos aplicables.

- Jefe de Sala.

Es el trabajador que bajo la dependencia del Coordinador, y formación mínima de FP-II, Técnico de Grado Superior o equivalente, tiene conocimiento de los sistemas, procedimientos y entidades de atención a las emergencias. Coordina y supervisa la actuación de los teleoperadores de forma directa en sala, atiende emergencias en primer nivel, se responsabiliza del correcto funcionamiento del turno de teleoperadores en la atención de llamadas. Atiende la demanda de los teleoperadores respecto de la ordenación de la salida o disposición de los medios de emergencia a movilizar, actualiza las bases de datos relativas a personas o instituciones relacionadas con la atención a emergencias e informa respecto del sistema, personal y procedimiento y formula propuestas de mejora. Colabora directamente con el Coordinador 112 y en los Técnicos operativos y de intervención.

- Técnico auxiliar.

Es el trabajador con titulación de FP-II o equivalente en la rama de la especialidad que corresponda que colabora con el Jefe respectivo del área o con el técnico correspondiente en el ámbito respectivo.

- Técnico Auxiliar de mantenimiento.

Es el trabajador con titulación de FP-II o equivalente en la rama mecánica y/o automoción, que se encarga del mantenimiento y reparación de maquinaria y vehículos, corrigiendo defectos que advierta en su estado y utilización, manteniéndoles en perfecto estado de uso, colaborando en la formación del personal en esta materia, así como en el manejo y atención del utillaje, maquinaria y herramienta.

- Jefe de Zona.

Es el trabajador que en posesión del título de Bachiller Superior, Formación Profesional de Segundo Grado, Técnico de Grado Superior o equivalente y los permisos BTP y C como mínimo, y trabajando a turnos rotativos no continuados, con la disponibilidad que establezca el puesto de trabajo, y con la toxicidad, penosidad y peligrosidad propia de la atención a emergencias, será el encargado de coordinar y supervisar la organización y el funcionamiento de los Parques, comprobando el desarrollo de las pautas y procedimientos establecidos, controlando el estado de los equipos e instalaciones, la actividad del per-

sonal y cuantas otras tareas le sean encomendadas, bajo la autoridad de sus superiores jerárquicos, a los que dará cuenta e informará de los resultados de su trabajo.

Participará de la planificación y desarrollo de las actividades formativas y de prácticas o simulacros.

Atenderá la coordinación de la atención de emergencias de su zona, y coordinará las intervenciones que se le encomienden o le correspondan de acuerdo con los turnos y jornadas que se establezcan. En aquellos casos en los que así se determinen acudirá a la atención de emergencias incluso fuera de su zona habitual de actuación.

En las intervenciones a que acuda, y en ausencia de superior jerárquico, asumirá el mando y la coordinación de las mismas, en representación de la Sociedad de Emergencias de Cantabria, SEMCA.

- Jefe de Parque.

Es el Agente de Emergencias responsable del funcionamiento y gestión del Parque al que está adscrito.

Se ocupará de la organización del trabajo, designación de trabajos y actividades durante la jornada en el Parque, los turnos, cambios de guardia, permisos, etc. y de las actividades complementarias de todo tipo a desarrollar en el mismo, así como de la gestión administración y funcionamiento. Realiza informes, autoriza pequeños gastos, controla el equipamiento, inventarios, cuadrantes, etc. Es el responsable directo del personal del parque y tendrá mando sobre ellos para la adecuada organización, gestión y funcionamiento del centro de trabajo, así como para la coordinación de su personal en todas cuantas actividades preventivas, de prácticas, formativas, de intervención, etc., realicen. Es responsable del inventario y equipamiento de bienes y útiles, realizando el seguimiento de todos los equipamientos asignados.

- Agente de Emergencias.

Es el trabajador que con Formación Profesional de Primer Grado o equivalente y debiendo estar en posesión de los permisos de conducción de Clase BTP y C como mínimo, trabaja en turnos rotativos no continuados, con la peligrosidad, penosidad y toxicidad propias de actividades de prevención y/o neutralización de toda clase de emergencias y siniestros. Tratará de eliminar las causas de la emergencia y de reducir sus consecuencias, colaborando en rescates y participando activamente con el objetivo de salvar vidas y bienes. También participará en las secciones previstas por los Planes de Emergencia de Protección Civil, en la zona o demarcación asignada de sus funciones bajo la autoridad de sus mandos.

Asumirá la coordinación de las intervenciones y trabajos diarios de su grupo de trabajo, en ausencia de sus mandos, o cuando sea necesario y así se le encomiende. El ejercicio de esta responsabilidad tendrá su reconocimiento retributivo a través del complemento de percepción variable, de jefe de turno, correspondiente de acuerdo con las jornadas en las que se haya desempeñado.

- Conserje.

Es el trabajador que, con el certificado de escolaridad o equivalente y permiso de conducir BTP como mínimo, realiza funciones de recogida, entrega, franqueo, cierre y cumplimentación de la correspondencia, efectúa notificaciones, vigilancia de puertas y accesos, atención al público y recepción de llamadas, recados dentro o fuera del centro de trabajo, informe y orientación de visitas, fotocopias y demás trabajos análogos de oficina que pueden ser complementados como el cuidado y reparaciones menores de inmuebles de oficinas en el supuesto de que no exista personal de mantenimiento, traslado del mobiliario de enseres en el interior de las mismas. Se ocupa del manejo de una pequeña centralita telefónica si la hubiera. La apertura y cierre de puertas encendido y apagado de luces y calefacción automática así como el control de interiores y exteriores de las dependencias, así como todas aquellas que le sean encomendadas por sus superiores jerárquicos.

ANEXO III

ASIGNACIÓN DE COMPLEMENTOS DE JEFE DE TURNO

- Jefe de Turno.

El complemento de jefe de turno se asignará a los Agentes de Emergencia a título individual y no estará asignado a un puesto de trabajo concreto, por lo que dicha asignación de competencia y responsabilidad tendrá carácter personal y con derecho a la correspondiente percepción, durante el período de tiempo en el que se desempeñe en función del número de jornadas ejercidas.

El complemento de jefe de turno se asignará por la empresa teniendo en cuenta los siguientes requisitos y no será de aplicación lo previsto en la promoción interna del presente convenio:

1. Pertenecer a la dotación del centro de trabajo, entre los agentes de emergencias con una relación laboral de carácter estable y con un mínimo de experiencia de 2 años a la transitoria para su aplicación a partir del 2006.

2. Entre los aspirantes se realizará una prueba práctica y una prueba de aptitud.

3. Este complemento no tiene efectos consolidables y generadores de derechos de cualquier tipo, personales o económicos. Sí tendrá consideración a efectos de evaluación en procesos de promoción y concurso interno.

ANEXO IV

HORARIOS ESPECIALES DE TRABAJO

- Jefes de Zona / Supervisor.

Habrán dos turnos que deberán adaptar su horario al mantenimiento de la atención al servicio, respetando en todo caso el cómputo de horas anuales, los períodos de descanso y la normativa de general aplicación. Para el caso de existir un mínimo de dos puestos de trabajo pudiera aplicarse el siguiente ciclo:

1ª semana.- Siete días de trabajo de Lunes a Domingo. 2ª semana.- Siete días de descanso de Lunes a Domingo.

En épocas de emergencias de Protección Civil se podrá modificar por la dirección la frecuencia de días de trabajo y días de descanso.

Se ajustará la jornada diaria de forma equitativa entre los distintos días de trabajo de forma que no generen compensatorios.

Cuando no existan medios suficientes, o las necesidades del servicio así lo requieran, la alternancia de los Jefes de Zona y Supervisores podrán establecerse con los Técnicos de Intervención o Jefes de Intervención.

- Jefes de Parque.

Con carácter general se adecuarán a las características y condiciones de cada Parque, y total disponibilidad. Cuando las necesidades del servicio así lo establezcan, atenderá las funciones y competencias del puesto de Agente de Emergencias, en sus mismas condiciones de turnicidad, festividad, etc.

- Agentes de Emergencias.

Parques de emergencias con disponibilidad.

A) Con dos turnos de Agentes de emergencias que seguirán el siguiente ciclo:

1ª semana.- Lunes y Martes de 9:00 a 19:00 horas; Sábado, y Domingo de 9:00 a 21:00 horas.

2ª semana.- Miércoles y Jueves de 9:00 a 19:00 horas y Viernes de 9:00 a 21:00.

B) Con tres turnos de Agentes de Emergencias que seguirán el siguiente ciclo:

Será de 4 jornadas de trabajo por 2 de descanso, en turnos alternos de mañana y tarde, quedando este turno en situación de disponibilidad.

Parques de emergencias de 24 horas.

Los Parques de emergencias de atención 24 horas en turnos rotativos de entre 7 y 10 horas diarias de presencia, de forma que los tres turnos de cada jornada computen un total de 24 horas y con un cómputo semanal igual al determinado en el presente convenio, según la distribución que se negocie con la parte social.

El relevo de turno, salvo acuerdo específico, negociado y autorizado por la Dirección, se realizará a las 7:00, 15:00 y 23:00 horas, con una variación de +/- una hora.

ANEXO V

DOTACIÓN DE PRENDAS DE TRABAJO

En los casos de nuevas incorporaciones de personal la empresa facilitará a los Agentes de Emergencias el siguiente equipamiento ordinario mínimo, con independencia del equipo de intervención.

- 4 camisas de verano y/o invierno – polo m.c./m.l
- 1 chaquetilla
- 2 pantalones de faena
- 1 jersey
- 1 forro polar
- 1 par de guantes
- 1 par de zapatos
- 1 cinturón
- 1 traje de agua
- 1 par de botas de agua
- 1 pantalón corto de deporte
- 1 camiseta

Dicho vestuario se renovará cuando por su uso adecuado se considere necesaria su sustitución. En todo caso, el trabajador estará obligado a entregar la prenda sustituida, o deberá abonar la renovación de las mismas.

ANEXO VI

PRIMA POR ASISTENCIA

Al objeto de primar la asistencia al trabajo y evitar el absentismo, se establece una paga trimestral que se devengará en el mes siguiente al del trimestre natural, abril, julio, octubre y enero.

A estos efectos no se considerará como día no trabajado los días de permisos y licencias o los días en situación de IT por accidente laboral, enfermedad profesional o baja por enfermedad con hospitalización.

Nº de días no trabajados en el trimestre	Año X-euros/ trimestre	Año X + 1 euros/trimestre
0-1	200 euros/trimestre	300 euros/trimestre
2-3	100 euros/trimestre	150 euros/trimestre
4 ó más	0 euros	0 euros

Y en prueba de conformidad, suscriben el presente Convenio, por quintuplicado, en Santander a 28 de noviembre de 2005.

El presidente del Consejo de Administración del Servicio de Emergencias de Cantabria, S. A.–Fdo: Don José Vicente Mediavilla Cabo.

Representante Sindical del Servicio de de Emergencias de Cantabria, S.A. (U.G.T).–Fdo: Don Óscar Horna Rivero.

Representante Sindical del Servicio de Emergencias de Cantabria, S.A. (U.G.T).–Fdo: Don Juan José Soriano Rumoroso.

Representante Sindical del Servicio de Emergencias de Cantabria, S.A. (U.G.T).–Fdo: Don Leopoldo Rebolledo Posada.

Santander, 10 de enero de 2006.–El director general de Trabajo, Tristán Martínez Marquinez.
06/601

7.5 VARIOS

AYUNTAMIENTO DE ANIEVAS

Información pública de la aprobación inicial de la modificación de Ordenanza de Aprovechamiento de Pastos.

El Pleno del Ayuntamiento del día 3 de diciembre de 2005, ha aprobado la modificación de la Ordenanza que ha de regir el aprovechamiento de los pastos de titularidad del Ayuntamiento de Anievas.

Lo que se somete a información pública por plazo de treinta días, contados a partir de la inserción de este anuncio en el BOC, a los efectos de que por parte de los interesados se puedan presentar las reclamaciones y sugerencias que se estimen oportunas, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, modificada entre otras por la Ley 11/1999, de 21 de abril.

Si durante el plazo de exposición pública no se presentan alegaciones, el citado acuerdo de aprobación inicial queda elevado automáticamente al carácter de aprobación definitiva.

Cotillo, 16 de enero de 2006.–El alcalde (ilegible).
06/633

AYUNTAMIENTO DE ARENAS DE IGUÑA

Citación para notificación sobre renovación periódica de inscripciones padronales de los extranjeros no comunitarios sin autorización de residencia permanente.

Anuncio de citación para notificación, en virtud de la modificación en el artículo 16 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, que establece la renovación periódica cada dos años de las inscripciones en el padrón de extranjeros, no comunitarios, sin autorización de residencia permanente, y la caducidad de dichas inscripciones en caso de no llevarse a cabo tal renovación.

Por no haber sido posible notificar las siguientes comunicaciones, mediante el presente anuncio se cita a los interesados, o sus representantes:

Interesado	Domicilio	Fecha de caducidad
Abdelali Bouanani	Plaza San Antonio, 75, La Serna	22/12/2005
Barrim Mouloudi	Plaza San Antonio, 75, La Serna	22/12/2005
Abderrahim Kabil	Plaza San Antonio, 75, La Serna	22/12/2005

Arenas de Iguña, 10 de enero de 2006.–El alcalde en funciones, Ramón Morais Valles.
06/559

AYUNTAMIENTO DE CAMARGO

Citación para notificación sobre renovación periódica de inscripciones padronales de los extranjeros no comunitarios sin autorización de residencia permanente.

Anuncio de citación para notificación, en virtud de la modificación en el artículo 16 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, que