

Urbano y Natural, de fecha 2 de septiembre de 2002, recaída en el expediente instruido en esta Agencia por infracción de la legalidad urbanística con referencia I.U. 260/95, y cuya parte dispositiva dice textualmente:

“El restablecimiento del orden jurídico infringido y la realidad física alterada y transformada mediante la demolición de las obras de construcción de una edificación, sitas en el lugar denominado Cortijo Lomo Enmedio, del término municipal de Valsequillo, promovidas por D. Benjamín Suárez Sánchez, y a tal efecto, requerir al interesado para que en el plazo de un mes presente ante la Agencia de Protección del Medio Urbano y Natural, el correspondiente proyecto de demolición, como primer trámite de la ejecución voluntaria de lo ordenado, advirtiéndole que de no cumplimentar el antedicho requerimiento, se procederá a la ejecución forzosa de la demolición conforme al artículo 95 y siguientes de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Notificar al Ayuntamiento y demás interesados.

Contra el presente acto que agota la vía administrativa, cabe interponer potestativamente, recurso de reposición ante el Director Ejecutivo de la Agencia de Protección del Medio Urbano y Natural, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su notificación, sin perjuicio de cualquier otro que estime procedente en Derecho o, directamente, recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Canarias en el plazo de dos meses, contados a partir del día siguiente al de su notificación, de conformidad con lo establecido en el artículo 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.”

Remitir la presente Resolución al Servicio de Publicaciones e Información del Gobierno de Canarias y al correspondiente Ayuntamiento para su inserción en el tablón de edictos.

Las Palmas de Gran Canaria, a 30 de julio de 2003.- El Director Ejecutivo, Pedro Gómez Jiménez.

Consejería de Empleo y Asuntos Sociales

3299 *Dirección General de Trabajo.- Anuncio de 31 de enero de 2003, relativo a depósito de documentación sobre la constitución de la Asociación de Defensa Sanitaria del Avestruz de las Islas Canarias.*

Según lo establecido en el artº. 4 del Real Decreto 873/1977, de 22 de abril, sobre depósito de los esta-

tutos de las organizaciones constituidas al amparo de la Ley 19/1977, reguladora del derecho de asociación sindical (B.O.E. nº 101, de 28.4.77), y siendo competente para ello esta Dirección General de Trabajo al haberse transferido estas funciones a la Comunidad Autónoma Canaria mediante Real Decreto 661/1984, de 25 de enero, y vistas las facultades conferidas en el Decreto 329/1995, de 24 de noviembre, del Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales (B.O.C. nº 159, de 15.12.95); se hace público que en esta Dirección General se ha depositado documentación sobre la constitución de la asociación empresarial que se detalla:

DENOMINACIÓN: Asociación de Defensa Sanitaria del Avestruz de las Islas Canarias.

ÁMBITO TERRITORIAL: Comunidad Autónoma de Canarias. DOMICILIO: Complejo Cármico, módulo 6 Mercalaspalmas, Las Palmas de Gran Canaria.

ÁMBITO PROFESIONAL: la asociación tiene como finalidad la agrupación de todos los ganaderos de las Islas Canarias, para la defensa sanitaria de dicha especie.

FIRMANTES DEL ACTA DE LA SESIÓN: Dña. Gloria del Carmen Sánchez Díaz, D. Santiago Alonso Martín, Dña. Agustina Valerón Mejías, D. Iván Brito Jorge, D. Ángel Leocadio Quevedo Valerón y D. Santiago Jiménez Almeida.

Los interesados podrán formular por escrito las alegaciones que estimen procedentes en el plazo de veinte días, a partir de su publicación.

Las Palmas de Gran Canaria, a 31 de enero de 2003.- El Director General de Trabajo, Antonio Lorenzo Tejera.

3300 *Dirección General de Trabajo.- Anuncio de 21 de julio de 2003, relativo a registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo Personal Laboral del Instituto Tecnológico de Canarias, S.A.-I.T.C.*

Visto el Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Instituto Tecnológico de Canarias, S.A.-I.T.C., y de conformidad con lo dispuesto en el artº. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y los Reales Decretos 661/1984, de 25 de enero, y 1.033/1984, de 1 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma de Canarias en materia de mediación, arbitraje y conciliación; el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre depósito y registro de Convenios Colectivos y el Decreto 329/1995, de 24 de noviembre, del Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales, modificado por el Decreto 138/2000, de 10 de julio (B.O.C. nº 108, de 7.8.00), esta Dirección General de Trabajo

ACUERDA

Primero.- Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios.

Segundo.- Disponer el depósito del texto original.

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

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

Las Palmas de Gran Canaria, a 21 de julio de 2003.- El Director General de Trabajo, Antonio Lorenzo Tejera.

II CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE CANARIAS, S.A.

ÍNDICE

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

- Artículo 1.- Ámbito funcional.
- Artículo 2.- Ámbito territorial.
- Artículo 3.- Ámbito personal.
- Artículo 4.- Ámbito temporal.
- Artículo 5.- Denuncia y revisión.
- Artículo 6.- De la empresa y de la representación de los trabajadores.
- Artículo 7.- Vinculación a la totalidad.
- Artículo 8.- Garantía "ad personam".
- Artículo 9.- Absorción y Compensación.
- Artículo 10.- Comisión Paritaria. Composición y funciones.
- Artículo 11.- Concurrencia de normas.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

- Artículo 12.- Organización del Trabajo.

CAPÍTULO III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- Artículo 13.- Grupos, categorías profesionales y definiciones.
- Artículo 14.- Organigrama funcional.
- Artículo 15.- Selección de personal y contratación.
- Artículo 16.- Provisión de puestos de trabajo.
- Artículo 17.- Movilidad Funcional.
- Artículo 18.- Movilidad Geográfica.
- Artículo 19.- Disminución de capacidad física o psíquica.
- Artículo 20.- Cambio de Puesto de trabajo.

CAPÍTULO IV. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

- Artículo 21.- Suspensión del contrato de trabajo.

CAPÍTULO V. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

- Artículo 22.- Formación y perfeccionamiento profesional.
- Artículo 23.- Derechos y Deberes de los trabajadores, en materia de Formación y Promoción Profesional.
- Artículo 24.- Comisión Paritaria de Formación.
- Artículo 25.- Promoción profesional.

CAPÍTULO VI. TIEMPO DE TRABAJO

- Artículo 26.- Jornada de trabajo.
- Artículo 27.- Horario.
- Artículo 28.- Descanso semanal y fiestas.
- Artículo 29.- Vacaciones.
- Artículo 30.- Permisos y licencias retribuidos.
- Artículo 31.- Permisos y licencias no retribuidos.
- Artículo 32.- Seguros.
- Artículo 33.- Fondo de Acción social.

CAPÍTULO VII. ESTRUCTURA SALARIAL

- Artículo 34.- Régimen retributivo.
- Artículo 35.- Estructura salarial.
- Artículo 36.- Salario base.
- Artículo 37.- Complementos salariales.
- Artículo 38.- Otras Percepciones.
- Artículo 39.- Bolsa de vacaciones.
- Artículo 40.- Pagas Extraordinarias.
- Artículo 41.- Horas Extraordinarias.
- Artículo 42.- Anticipos.
- Artículo 43.- Ayudas.

CAPÍTULO VIII. JUBILACIÓN

- Artículo 44.- Jubilación.

CAPÍTULO IX. REPRESENTACIÓN SINDICAL

- Artículo 45.- Reuniones.
- Artículo 46.- Comité Intercentros del ITC.
- Artículo 47.- Comités de Empresa y Delegados de Personal.
- Artículo 48.- Garantías de los Representantes de los Trabajadores.

CAPÍTULO X. SALUD LABORAL

- Artículo 49.- Comité de Seguridad y Salud Laboral.
- Artículo 50.- Competencias y facultades de los Comités de Seguridad y Salud.
- Artículo 51.- Recursos económicos.
- Artículo 52.- Servicios de Prevención.
- Artículo 53.- Medio ambiente laboral.
- Artículo 54.- Formación del personal en Seguridad y Salud Laboral.
- Artículo 55.- Servicios médicos y servicios de prevención.

Artículo 56.- Medidas de protección y equipo de trabajo.

Artículo 57.- Obligaciones del empresario y de los trabajadores en materia de salud laboral, prevención de riesgos y condiciones de trabajo.

Artículo 58.- Protección a la maternidad.

Artículo 59.- Reconocimientos médicos.

Artículo 60.- Acoso moral o psicológico en el trabajo (mobbing).

CAPÍTULO XI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 61.- Faltas.

Artículo 62.- Graduación de las faltas.

Artículo 63.- Faltas leves.

Artículo 64.- Faltas graves.

Artículo 65.- Faltas muy graves.

Artículo 66.- Régimen de sanciones.

Artículo 67.- Sanciones.

Artículo 68.- Procedimiento (ITC).

Artículo 69.- Prescripción.

Artículo 70.- Cancelación.

Artículo 71.- Encubrimiento y responsabilidades.

Artículo 72.- Denuncia de actos contrarios a derecho.

Artículo 73.- Garantías procesales.

Disposición Adicional Primera

Disposición Adicional Segunda

Disposición Adicional Tercera

Disposición Adicional Cuarta

Anexos I, II, III y IV

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito funcional.

El presente Convenio establece y regula las normas, por las que han de regirse las condiciones de trabajo, del personal laboral que presta sus servicios en el Instituto Tecnológico de Canarias, S.A. (en adelante ITC).

Artículo 2.- Ámbito territorial.

Este Convenio será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Canarias.

La apertura, en su caso, de un nuevo centro de trabajo en cualquiera de los países de la Unión Europea, obligará a la inclusión de sus trabajadores en el ámbito personal del presente Convenio, teniéndose en cuenta en dicho caso, la normativa referente a empresas Transnacionales.

Artículo 3.- Ámbito personal.

Las normas del presente Convenio se aplicarán a todo el personal que se halle vinculado al ITC en virtud de relación jurídico laboral, formalizada por la Dirección

del ITC. Se excluye al personal a que se refiere el Estatuto de los Trabajadores en sus artículos 1 y 2, y al personal directivo del ITC (Director General, Director Gerente y Directores de División).

Artículo 4.- Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá una duración de dos años, siendo su vigencia desde el 1 de enero de 2003 hasta el 31 de diciembre de 2004. No obstante su vigencia, entrará en vigor en el momento de su firma, con independencia y cualquiera que sea la fecha de su registro o la publicación en el Boletín Oficial de Canarias. Los efectos económicos tendrán carácter retroactivo y serán de aplicación desde el 1 de enero de 2003.

Artículo 5.- Denuncia y revisión.

El presente Convenio se entenderá automáticamente prorrogado, a todos los efectos, por años naturales si no media denuncia por cualquiera de las partes. La citada denuncia deberá ser efectuada con una antelación no inferior a dos meses a la fecha de su vencimiento o del de cualquiera de sus prorrogas. No obstante, la Representación de los Trabajadores podrá remitir a la Dirección del ITC una propuesta de Convenio con un mínimo de un mes de antelación a la fecha del vencimiento de este Convenio, quién dispondrá de quince días para estudiarlo y formular por escrito su contrapropuesta. Transcurridos estos plazos la Comisión Negociadora del siguiente Convenio deberá constituirse dentro del plazo de quince días a partir de la fecha de recepción del escrito de contrapropuesta por la Representación de los Trabajadores.

Durante el tiempo que medie entre la fecha de la denuncia y la entrada en vigor de los pactos revisados en el nuevo Convenio, continuará vigente la parte normativa.

Artículo 6.- De la empresa y de la representación de los trabajadores.

A los efectos de aplicación de este Convenio, se entenderá como empresa a la Dirección del ITC.

La Representación de los Trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, tendrán las competencias que se determinan en el Estatuto de los Trabajadores y en este Convenio.

De los acuerdos adoptados en el Consejo de Administración del ITC, se dará puntual traslado a los Representantes de los Trabajadores.

Artículo 7.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, en el supuesto de que la jurisdicción competente declarase nula alguna de sus cláusulas o las modificase sustancialmente, el Convenio per-

derá eficacia, comprometiéndose ambas partes a negociarlo de nuevo.

En este caso la Comisión Negociadora deberá reunirse a considerar si cabe modificar las cláusulas objeto del pronunciamiento judicial, manteniendo inalterable el resto del contenido del Convenio o si, por el contrario, dicha modificación obliga a revisar las concesiones que recíprocamente se hubieren hecho las partes.

Artículo 8.- Garantía “ad personan”.

Se respetarán, título individual, las condiciones personales que, con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras del presente Convenio, manteniéndose estrictamente “ad personan” como establece el artículo siguiente.

Artículo 9.- Absorción y Compensación.

Las condiciones de trabajo y mejoras económicas contenidas en el presente Convenio serán consideradas como un todo orgánico e indivisible. El complemento “ad personan” estará constituido por la diferencia entre el salario total que resultaría por aplicación de las normas contenidas en este Convenio y la retribución efectivamente recibida hasta el 31 de diciembre de 2002. Este complemento irá progresivamente reduciéndose en la medida que el trabajador vaya aumentando su clasificación profesional y por tanto, el salario base y la totalidad de los complementos asociados a su nuevo puesto de trabajo. Ahora bien, se excluirán de compensación y absorción los incrementos que, debidos a la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias, sean de aplicación al salario y el resto de los complementos salariales de los trabajadores del ITC y el importe que, en concepto de antigüedad, le haya sido o le sea reconocido al trabajador.

A dicho complemento ad personan no le será de aplicación la subida anual fijada para el resto de los conceptos salariales por la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias.

En ningún caso, la pérdida de complementos de puesto de trabajo puede suponer a ningún trabajador del ITC percibir un salario inferior al salario consolidado a 31 de diciembre de 2002, actualizado a la fecha de la pérdida del complemento de puesto según las subidas anuales fijadas por la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Artículo 10.- Comisión Paritaria. Composición y funciones.

Como órgano de interpretación, vigilancia y estudio del Convenio se constituirá una Comisión Paritaria de la representación de las partes negociadoras.

Composición y funciones: la Comisión Paritaria estará compuesta por seis miembros, tres serán designados por los Representantes de los Trabajadores, de entre sus miembros, de acuerdo con su proporcionalidad en el Comité Intercentros, y tres por la Dirección de la Empresa, pudiendo existir el mismo número de miembros suplentes, los cuáles se designarán de igual forma que los miembros permanentes. Los acuerdos se tomarán por mayoría simple de cada una de las partes.

Son funciones de esta Comisión:

a) Interpretación, estudio y vigilancia del cumplimiento y aplicación de lo pactado en el presente convenio.

b) Mediar y conciliar sobre cuantas cuestiones y conflictos colectivos les sean sometidos por las partes.

c) El estudio, revisión y propuesta, a las partes legitimadas para la negociación de convenio, de la adaptación de las funciones y contenidos de cada categoría profesional.

d) Revisión y propuesta del organigrama de los puestos de trabajo a la Dirección del ITC.

e) Aquellas otras que se le atribuyan en el presente Convenio.

Constitución: esta Comisión se constituirá en un plazo máximo de quince días a contar desde la firma del presente Convenio.

Régimen de funcionamiento: la Comisión paritaria elaborará un reglamento de funcionamiento de la misma, que deberá ser aprobado en la primera reunión posterior a la de su constitución.

Con carácter ordinario esta Comisión se reunirá como mínimo una vez cada dos meses, y con carácter extraordinario cuando lo solicite cualquiera de las partes representadas en dicha Comisión, dentro de los diez días naturales siguientes a contar desde que la petición tenga entrada en la Secretaría de la Comisión.

La convocatoria de las sesiones será hecha por la Secretaría de la Comisión con una antelación mínima de 7 días naturales, tanto para la ordinaria como para la extraordinaria, indicándose en la misma el carácter, el lugar, el día y hora fijados para la reunión, acompañándose de la documentación correspondiente, así como la indicación del Orden del día.

A tal efecto, sin perjuicio de lo que disponga su Reglamento de funcionamiento, únicamente podrán ser incluidos en el Orden del día aquellos asuntos cuyo soporte documental haya tenido entrada en la Secretaría de la Comisión, con una antelación de 7 días naturales a la fecha de celebración de la correspondiente sesión.

La Comisión Paritaria podrá solicitar de la Dirección del Instituto, toda clase de información relacionada con las cuestiones de su competencia, que serán entregadas en un plazo máximo de veinte días naturales, asimismo, podrá solicitar la presencia de cualquier trabajador del Instituto.

Acuerdos: los acuerdos de esta Comisión serán adoptados por mayoría simple de cada una de las partes y serán vinculantes para las partes signatarias del presente convenio, desde el momento en que se acuerde o como máximo en 20 días hábiles a partir de la firma del acuerdo, siendo objeto de publicación y quedando reflejados en actas que se levantarán de cada reunión, suscritas por todos sus asistentes.

Subcomisiones: la Comisión Paritaria podrá acordar por unanimidad, la creación de cuantas subcomisiones sean necesarias en orden a la preparación y formulación de aquellas propuestas que tengan que ser debatidas y aprobadas por la Comisión Paritaria en el estricto ámbito de sus competencias.

Los miembros y asesores de esta Comisión observarán sigilo profesional y, en todo caso, ningún tipo de información o documentación entregada por el ITC podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de ella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Esta Comisión se mantendrá en funcionamiento hasta la constitución de la nueva Comisión Paritaria.

Artículo 11.- Concurrencia de normas.

A los efectos de interpretación del Convenio, deberá tenerse en cuenta que las condiciones que se establecen tienen la consideración de mínimas y obligatorias.

En el supuesto de que concurriesen dos o más normas laborales, tanto de derecho necesario como paccionado, se aplicará aquella en la que se den las circunstancias siguientes:

- a) Que no vulneren preceptos de derecho necesario.
- b) Que apreciadas en su conjunto, resulten más favorables para el trabajador.

En el caso de que alguna disposición legal de derecho necesario regule posteriormente cualquiera de las materias contempladas en este Convenio, la Comisión Paritaria adoptará las medidas necesarias para adaptar este pacto, exclusivamente en aquellos aspectos en que resulte afectado.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 12.- Organización del trabajo.

La organización del trabajo en las dependencias del ITC es facultad y responsabilidad exclusiva de la Dirección, sin perjuicio de los derechos de participación reconocidos a la Representación de los Trabajadores en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas reguladoras en materia laboral, sindical, de seguridad y salud, etc. y del respeto a los derechos, que conforme a las normas vigentes, tienen los trabajadores.

La Dirección ejercerá la facultad de organización del trabajo a través de los directores o responsables de todas las unidades funcionales de la estructura organizativa del ITC. Con el objeto de delimitar claramente esta facultad, así como las competencias de cada director o responsable de unidad funcional, el ITC comunicará a los Representantes de los Trabajadores, en el plazo máximo de un mes a partir de la firma de este Convenio, el organigrama funcional de la empresa, donde se deberá incluir a todos los trabajadores del ITC.

Siempre que se produzca una modificación en el Organigrama funcional, la Dirección se obligará, con carácter previo, a comunicar este hecho a los Representantes de los Trabajadores.

CAPÍTULO III

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 13.- Grupos, categorías profesionales y definiciones.

El personal del ITC se clasifica en los grupos, categorías profesionales y niveles que se relacionan en el anexo I.

Artículo 14.- Organigrama funcional.

Durante la vigencia del presente Convenio las propuestas de modificaciones del Organigrama Funcional del personal serán elaboradas por la Dirección del ITC que, dará traslado de dichas propuestas a los Representantes de los Trabajadores antes de su aprobación definitiva.

No obstante, requerirá acuerdo entre la Dirección y los Representantes de los Trabajadores lo que conlleve modificación de condiciones en las materias específicas que señala el Estatuto de los Trabajadores.

El Organigrama Funcional del personal laboral incluirá como mínimo:

- a) La denominación del puesto de trabajo.

b) Las características, responsabilidades, funciones esenciales del mismo y localización geográfica del centro al que está adscrito.

c) Los requisitos para su desempeño.

d) La unidad funcional a la que esté adscrito el puesto.

Los cambios en la asignación de puesto de trabajo deben comunicarse por escrito.

Los nombramientos para puestos de trabajo que conlleven complemento de responsabilidad, deberán formalizarse por escrito.

Este nombramiento debe recoger los mismos datos que los que se exigen para el Organigrama Funcional. Sólo a partir del nombramiento y aceptación del mismo por parte del trabajador, surtirán efecto los derechos y obligaciones inherentes al puesto.

Artículo 15.- Selección de personal y contratación.

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las modalidades de contratación legales vigentes en cada momento, a las normas legales generales sobre empleo, y específicamente a las normas legales especiales sobre integración laboral de los minusválidos, comprometiéndose el ITC a la utilización de los diversos modos de contratación, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos. En el anexo IV se recogerán estipulaciones sobre determinadas modalidades de contratación.

La Dirección del ITC procederá a elaborar y aprobar, dentro del primer mes de cada año, la planificación anual de todos los puestos de trabajo a cubrir y la previsión de las necesidades de personal que pudiera requerirse durante dicho período, atendiendo a las limitaciones que legalmente pudieran venir determinadas en la normativa que pudiera resultar aplicable al sector público de Canarias respecto a la contratación de personal laboral. Debiendo comunicar dicha planificación anual a los Representantes de los Trabajadores.

Dicha planificación especificará, respecto a los puestos de trabajo a cubrir, los siguientes aspectos:

a) Denominación, grupo y categoría profesional y, en su caso, nivel al que correspondan las vacantes o puestos de trabajo a cubrir.

b) Funciones asignadas al puesto.

c) Requisitos necesarios para su desempeño.

d) Tipo de contratación prevista y período estimado de duración de los contratos.

No obstante lo anterior, en el supuesto de producirse, a lo largo del ejercicio probadas y perentorias necesi-

dades de contratación de personal, no contempladas en la planificación anual prevista por el párrafo antecedente, la Dirección del ITC podrá efectuar tales contrataciones, debiendo comunicarlas previamente a la Representación de los Trabajadores.

Todas las plazas a cubrir, bien hayan sido previstas en la planificación o bien correspondan a imprevistos surgidos a lo largo del año, estarán sometidas al procedimiento establecido en los siguientes artículos.

Artículo 16.- Provisión de puestos de trabajo.

1. Generalidades: para cubrir los puestos de trabajo, por creación de los mismos o por necesidad de ocupar plazas que se hayan quedado libres, se utilizará, con carácter prioritario, un procedimiento de provisión interno, posibilitando una reserva mínima de un 3% para el acceso de trabajadores con minusvalía a puestos de trabajo.

2. Procedimiento de Provisión interno.

2.1. Convocatoria y bases: la convocatoria y bases para la provisión interna serán competencia de la Dirección del ITC. Las vacantes que se produzcan por la creación de nuevos puestos de trabajo o por la necesidad de ocupar plazas que se hayan quedado libres, serán publicadas en el tablón de anuncios de los distintos centros de trabajo que tiene la Empresa y mediante correo electrónico, a todo el personal del ITC, incluidos los empleados que se encuentren en excedencia y que hayan solicitado su reingreso en la empresa.

Junto con la convocatoria se publicarán en los tablones de anuncios las bases de la provisión que se ajustarán a los aspectos contemplados para cada puesto en la planificación anual, debiendo especificar los siguientes puntos:

- Número de plazas a cubrir.

- Departamentos afectados.

- Requisitos de los candidatos: titulación requerida, conocimientos exigidos.

- Categoría y nivel del puesto de trabajo a ocupar.

- Funciones principales del puesto de trabajo.

- Tipo de contrato.

- Pruebas selectivas.

- Baremo específico de puntuación.

- Plazo de presentación de solicitudes (mínimo de cinco días).

- Otras formalidades.

- Anexo: modelo de solicitud (anexo V).

2.2. Información a los representantes de los trabajadores:

Con carácter previo a su información pública, la dirección de la Empresa remitirá la convocatoria y bases del concurso interno a la Representación de los Trabajadores, quienes dispondrán de un plazo de dos días laborables para emitir informe, no preceptivo, al respecto.

2.3. Elaboración del baremo específico.

Igualmente, con carácter previo a la publicación de la convocatoria y bases, la Dirección de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores elaborarán de forma conjunta un baremo específico, el cual se incluirá en las bases de la convocatoria.

La Comisión encargada de la elaboración de este baremo específico estará constituida por dos representantes de la Dirección de la Empresa y un miembro de los Representantes de los Trabajadores del Centro de trabajo para el cual se convoque la plaza. En caso de carecer de representación unitaria dicho Centro, será un miembro elegido por y entre los miembros del Comité Intercentros el que forme parte de esta comisión.

2.4. Información pública de la convocatoria y bases definitivas.

La Dirección de la Empresa publicará la convocatoria y bases definitivas según procedimiento recogido en el punto 2.1 del presente artículo.

2.5. Tribunal seleccionador.

El tribunal seleccionador se constituirá el mismo día en que finalice el plazo de presentación de solicitudes especificado por la convocatoria correspondiente, y estará integrado por cuatro miembros, tres en representación de la Empresa y uno designado por los Representantes de los Trabajadores.

Las funciones de este tribunal serán las siguientes:

- Aplicar la normativa que rige la provisión de puestos.

- Calificar a cada concurrente de acuerdo con los siguientes criterios genéricos:

- La Formación (adecuada al puesto a desempeñar).
- Los méritos que presente la persona (experiencia profesional en puestos similares y otros).
- El resultado de la Entrevista Personal que se pudiera realizar.

- Evaluar las pruebas selectivas que hubieren podido ser establecidas.

- Proponer a la Dirección del Instituto las pertinentes adjudicaciones.

- La dirección comunicará el resultado de la selección.

2.6. Solicitudes.

El personal del ITC, interesado en optar al puesto de trabajo, deberá presentar una solicitud dirigida al Departamento de Personal, utilizando el modelo establecido en la convocatoria o anuncio. Como complemento a la valoración del candidato, se adjuntará la documentación requerida y la que el aspirante considere apropiada para acreditar el cumplimiento de los requisitos de la convocatoria.

2.7. Sistema de selección y adjudicación de plazas:

Los puestos de trabajo a cubrir mediante provisión interna se adjudicarán de acuerdo con el siguiente orden de prioridad:

a) Traslados voluntarios entre aquel personal que ostente una categoría y nivel, en su caso, igual al de la plaza correspondiente, tenga una antigüedad mínima y efectiva de un año en el Instituto, y no haya sido trasladado por este mismo medio en los doce meses anteriores y cumpla con el resto de los requisitos exigidos en las bases del concurso interno.

b) Promoción interna de aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos contemplados en las bases del concurso.

c) Reingreso de excedentes, en los términos y condiciones previstos por la legislación vigente.

El tribunal seleccionador propondrá a la Dirección del Instituto, en un plazo máximo de dos días hábiles desde la fecha en que finalice el plazo de presentación de solicitudes, o cuatro si se hubiere establecido la realización de pruebas selectivas, la adjudicación de plazas y/o puestos de trabajo convocados, según los requisitos exigidos por las bases de la provisión y los resultados de las calificaciones obtenidas por cada aspirante en el baremo general y específico de puntuación, así como en su caso en las pruebas selectivas que pudieren haber sido efectuadas.

En caso de la no adecuación de los aspirantes al perfil buscado, el tribunal seleccionador podrá declarar desierto el proceso de selección y acudir a un proceso de convocatoria de oferta pública de carácter externo.

3. Procedimiento de Provisión externa.

3.1. Convocatoria y bases.

La convocatoria y bases de dicha provisión se regirán por lo establecido en los antecedentes apartados 2.1 y 2.2 salvo el plazo de presentación de solicitudes, que será el que la Dirección del Instituto estime conveniente en cada caso, no pudiendo ser inferior en cualquier caso al establecido con carácter general para el concurso interno.

Las bases de esta provisión contendrán, como mínimo, los requisitos que hubieren sido exigidos a los candidatos para la provisión interna.

El proceso de cobertura de puestos será llevado a cabo por el mismo tribunal seleccionador que se haya constituido para el correspondiente concurso interno, correspondiéndole idénticas atribuciones a las allí especificadas.

Asimismo, previo cumplimiento de las circunstancias previstas en los apartados 2.1 y 2.2 de este artículo, el tribunal seleccionador procederá a publicar la correspondiente convocatoria y bases de la provisión externa en aquellos medios de difusión externos que aseguren una mayor concurrencia de candidatos, pudiendo, si así lo estima oportuno, asistirse de una empresa, agencia o profesional especializado en selección de personal.

3.2. Período de prueba.

El personal que ingrese mediante este procedimiento estará sometido a un período de prueba en el que no se computará el tiempo de maternidad, y cuya duración será de seis meses para los titulados superiores y diplomados universitarios o titulados medios, y de tres meses para el resto de trabajadores.

Transcurrido este período de prueba quedará automáticamente formalizada la admisión con los efectos previstos en la legislación vigente.

Durante este período de prueba, el Instituto y el trabajador podrán poner fin a la relación laboral, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna. Del fin de las relaciones laborales reguladas en este apartado se informará a los Representantes de los Trabajadores.

4. Consideración final.

Ningún puesto de trabajo que se haya creado con un carácter eventual en su actividad o temporal en su duración, podrá pasar a fijo de plantilla sin someterse al procedimiento regulado en el presente artículo.

Artículo 17.- Movilidad Funcional.

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para

ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación mediante escrito motivado, elaborado por la Dirección de la Empresa (o persona en la que ésta delegue), tanto al trabajador afectado, como a los legítimos representantes de los trabajadores. Dicha comunicación se realizará dentro de los 2 días hábiles siguientes al cambio funcional.

3. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo según el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, siendo necesario en todo caso un preaviso de 30 días de antelación.

Artículo 18.- Movilidad Geográfica.

1. El traslado de trabajadores a un centro distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia, requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, quedando esta materia a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Todo trabajador del ITC, que desempeñe su actividad profesional, en un centro de trabajo, fuera del término municipal en el que están radicadas, las Sedes Insulares del ITC, recibirá una indemnización que la empresa fijará, anualmente, en función de la cercanía o lejanía de estas Sedes Insulares.

Se establecen como Sedes Insulares del ITC, durante la vigencia de este Convenio, los siguientes Centros:

1. Plaza de Sixto Machado, 3, Santa Cruz de Tenerife.
2. Calle Cebrián, 3, Las Palmas de Gran Canaria.
3. Resto de Sedes Insulares que existan o puedan existir en el resto de las islas.

Se fijan como cuantías por traslado de trabajadores a un centro distinto de la misma empresa, que no exija cambios de residencia, las siguientes cantidades en función de los siguientes Centros:

- Para el Centro de Pozo Izquierdo: 1.400 euros/año.
- Para el Centro del Ciatec, Agüimes: 1.103 euros/año.
- Para el Centro del Ciatec, Tegueste: 764 euros/año.

Estas cuantías estarán sujetas a un aumento anual igual al importe autorizado de incremento por la Ley General de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Estas cuantías no podrán ser alteradas por cambios de las Sedes Insulares mientras el trabajador desempeñe su actividad en dichos centros.

Estas cuantías, y a efectos de cálculo para otros centros de trabajo que eventualmente puedan surgir fuera de los términos municipales en los que se ubican las Sedes Insulares, se calculan en función de la cuantía establecida para el centro de Pozo Izquierdo (que es, en la actualidad, el centro más alejado de su sede correspondiente) siendo proporcional a la distancia en kilómetros de su sede insular; computándose a tales efectos una distancia de 78 km (ida y vuelta) desde la sede de Las Palmas de Gran Canaria hasta Pozo Izquierdo. El cálculo para Pozo Izquierdo se ha realizado a razón de 0,08 euros/km.

2. En caso de cierre total o parcial de un centro de trabajo, la Comisión Paritaria, propondrá los criterios, para establecer el orden de prioridad, en la realización de los traslados, conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y legislación vigente.

Artículo 19.- Disminución de capacidad física o psíquica.

El personal cuya capacidad haya disminuido por enfermedad (física o psíquica) u otras causas y previa pre-

sentación, en su caso, del certificado médico correspondiente, podrá ser destinado a un trabajo adecuado a sus condiciones sin merma salarial, siendo dicha circunstancia objeto de comunicación previa a la representación de los trabajadores.

Por el ITC se realizarán cuantas actuaciones sean necesarias para hacer accesibles los locales y puestos de trabajo a los trabajadores con cualquier tipo de discapacidad física, eliminando barreras u obstáculos que dificulten su movilidad física.

Como desarrollo del Plan de Medidas Urgentes para la Promoción del Empleo de las Personas con Discapacidad acordado entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Comité Español de Representantes de Minusválidos, esta Empresa adaptará y pondrá en práctica los acuerdos de dicho Plan.

Artículo 20.- Cambio de puesto de trabajo.

En el supuesto de que las características del puesto de trabajo o problemas específicos del trabajador, le conlleven un perjuicio para la salud, que pudiera dar lugar a la declaración de incapacidad temporal o incapacidad permanente en su caso, la empresa, previo dictamen facultativo del especialista de la Seguridad Social y de otro facultativo más a propuesta de la empresa, procederá al cambio de puesto de trabajo por uno más compatible con su estado físico y capacitación profesional, dentro de la misma categoría y excepcionalmente dentro de otra del mismo grupo retributivo, teniendo en cuenta la normativa específica sobre prevención de riesgos laborales.

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

El cambio se efectuará en el siguiente orden:

- En el mismo centro de trabajo.
- En el centro de trabajo más próximo a su centro de trabajo o a su domicilio, a elección del trabajador y atendiendo a la organización del trabajo del ITC.

En todos los casos, tiene que haber un informe conjunto de los Representantes de los Trabajadores y la Dirección de la empresa.

El mismo criterio será de aplicación a la mujer embarazada cuando se produzcan una situación de exposición a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo, que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. La trabajadora acogida a este derecho se reincorporará a su puesto de trabajo una vez concluido su embarazo y período de lactancia.

CAPÍTULO IV

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 21.- Suspensión del contrato de trabajo.

Sin perjuicio a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores se establece:

1. Los trabajadores del ITC, tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva del puesto de trabajo, en los siguientes casos:

- Maternidad de la mujer trabajadora por una duración de dieciséis semanas interrumpidas, 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 seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, sin perjuicio de lo establecido en la Ley 3/1989, de 3 de marzo.

- En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple, en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o bien a partir de la resolución judicial por la que se haya constituido 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 discapacitados, minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por su provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas, por los servicios sociales competentes.

En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar ese derecho.

- Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales electivas, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, supuesto en que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad. El reingreso debe ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical.

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

El período en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia forzosa será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por el ITC, especialmente con ocasión de su reincorpora-

ción. Esto se aplicará también a la excedencia voluntaria tomada para el cuidado de hijos. El/la trabajador/a en excedencia forzosa, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, durante todo el período de la misma.

2. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores fijos con un año, al menos, de antigüedad al servicio del ITC. Su duración podrá ser como mínimo de seis meses y como máximo de 5 años, y este derecho, sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, excepto en los supuestos que se solicite para atender al cuidado de un hijo; caso en que, el período establecido de excedencia no tendrá límite mínimo. Dicho período se comenzará a computar desde la fecha del nacimiento del hijo, y la iniciación de un nuevo período de excedencia por un nuevo hijo pondrá fin, en su caso, al que se viniera disfrutando.

El/la trabajador/a en excedencia voluntaria tendrá derecho, a la reserva de su puesto de trabajo durante los primeros 18 meses. Transcurrido este período, el trabajador excedente conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubieran o se produjeran en la empresa. En caso de que el trabajador hubiese solicitado un primer período de seis meses de excedencia, transcurridos éstos, podrá solicitar prórrogas de seis o doce meses.

En el supuesto, de excedencia voluntaria por cuidado de hijo, la reserva del puesto de trabajo se extenderá hasta los tres primeros años de la excedencia.

La prórroga en caso de encontrarse el trabajador tanto en excedencia voluntaria como en excedencia para el cuidado de hijos será objeto de petición por escrito con una antelación mínima de 30 días con respecto a la finalización del período por el cual aquélla haya sido concedida o ya prorrogada. Asimismo, la incorporación será solicitada por escrito, 30 días antes del vencimiento del período solicitado. La Dirección del ITC responderá por escrito a estas solicitudes.

CAPÍTULO V

FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Artículo 22.- Formación y perfeccionamiento profesional.

La empresa promoverá y fomentará el derecho de su personal a la formación profesional considerando, para las actividades formativas propuestas por la empresa, el tiempo de asistencia a la misma como de trabajo efectivo cuando se celebren durante la jornada de trabajo.

Asimismo, la Empresa, de acuerdo con las propuestas de los Representantes de los Trabajadores y otras consideraciones, organizará cursos, directamente o en régimen de conciertos con centros oficiales, de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en los supuestos de transformación o modificación funcional de los órganos o servicios.

Artículo 23.- Derechos y Deberes de los trabajadores, en materia de Formación y Promoción Profesional.

De conformidad con lo previsto en el artículo 23 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar la promoción y formación profesional en el trabajo, el personal afectado por el presente convenio tendrá los siguientes derechos y deberes, según las clases de formación que se indican a continuación:

1. Estudios para la obtención de un título académico o profesional: los trabajadores que acrediten cursar con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, tendrán derecho:

1.1. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los correspondientes cursos. Cualquier denegación por parte de la empresa debida a necesidades del servicio o a la organización del trabajo, será comunicada por escrito al trabajador y a los Representantes de los Trabajadores.

1.2. Preferencia para elegir el turno de trabajo, en caso de existir varios.

1.3. A la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales o debidamente reconocidos, en los términos establecidos en el apartado i) del artículo 30 de este convenio.

1.4. De coincidir más solicitantes que puestos de trabajo en un mismo turno, mediante negociación entre los representantes de los trabajadores y la Dirección de la empresa, se establecerán los criterios de disfrute de la preferencia de turno de trabajo establecida en el presente artículo. De no haber acuerdo se aplicará el criterio de rotación entre los trabajadores afectados, comenzando la misma por los de más antigüedad. En caso de igualdad de antigüedad se sorteará.

2. Plan de formación: a propuesta de los Representantes de los Trabajadores y/o de la Dirección General del ITC, la Comisión Paritaria de Formación elaborará un plan anual de formación que podrá incluir cursos de perfeccionamiento, capacitación y reconversión profesionales.

Todo trabajador acogido al presente convenio, podrá solicitar su participación en todos aquellos cursos de perfeccionamiento, capacitación y reconversión en las técnicas propias de su trabajo. Estos cursos, en número y objetivos, serán programados anualmente por la Comisión Paritaria de Formación, de modo que se identifiquen con los intereses generales del Instituto y sus trabajadores. El Instituto destinará a tal fin un presupuesto anual que nunca será inferior al destinado el año anterior, de acuerdo con la disponibilidad económica del ITC.

La Dirección de la Empresa, o la persona o personas en la que ésta delegue esa responsabilidad, organizará dichos cursos directamente o en régimen de conciertos con centros oficiales o privados, en función de las características de aquellos, y atendiendo a las necesidades y objetivos del Instituto y a la formación integral del trabajador, procurando en la medida de lo posible que los mismos sean realizados fuera de la jornada laboral ordinaria, a excepción de los cursos con carácter obligatorio, que se realizarán preferiblemente, salvo casos excepcionales, dentro de la jornada laboral.

Sin perjuicio de lo previsto anteriormente, y con carácter extraordinario, la Comisión Paritaria de Formación podrá, cuando las circunstancias así lo aconsejen, elevar a la Dirección de la Empresa, concretas acciones formativas que no estuvieren incluidas en el aludido plan de formación.

3. Formación complementaria: independientemente de cuanto antecede, el trabajador tendrá derecho a solicitar, por escrito, a la Dirección de la Empresa, a través de su Departamento de Personal, la participación en actividades formativas, que supongan una ausencia del mismo, de su puesto de trabajo durante la jornada laboral.

La Dirección de la Empresa, autorizará o denegará dicha ausencia, por escrito de forma motivada, en función de las necesidades de la empresa y la conveniencia o adecuación de la actividad formativa a las labores del trabajador que la solicita.

Asimismo, el trabajador tendrá derecho a solicitar por escrito a la Dirección la concesión de un permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses dentro de un período de un año, o una reducción de la jornada ordinaria de trabajo, por un período y duración equivalentes, con la consecuente adecuación del salario, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, siempre que las necesidades del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

De todas estas solicitudes serán informados los Representantes de los Trabajadores.

4. Otros cursos, o seminarios: con carácter extraordinario, el Instituto podrá enviar a los trabajadores a otros cursos o seminarios no programados, que pudie-

ren tener lugar en cualquier centro o institución, cuando de la asistencia a los mismos se pudieran derivar beneficios para los servicios a prestar por aquellos.

La asistencia será obligatoria para el trabajador, a quien se le abonarán además del salario todos los gastos correspondientes. Computándose el tiempo de asistencia como tiempo de trabajo efectivo. No obstante, se tendrán en cuenta las circunstancias personales y familiares que el trabajador pudiere alegar para su no asistencia. Ninguno de los gastos correspondientes a estos cursos será computado en el presupuesto anual que pudiere fijarse para el programa de formación anual previsto en el presente artículo.

Trimestralmente se comunicará a la Representación de los Trabajadores, el número de actividades formativas realizadas durante ese período, así como el listado de trabajadores que han realizado las mismas.

5. Asistencia y aprovechamiento: los trabajadores que realicen una actividad formativa, organizada por la empresa, o para la cual deban ausentarse de su puesto de trabajo, deberán asistir a la totalidad de las horas establecidas para la actividad, así como procurar el mayor aprovechamiento de la misma.

Artículo 24.- Comisión Paritaria de Formación.

1. Definición y composición: como órgano de planificación, elaboración y propuesta de los programas de formación contemplados en el presente convenio. Dentro de los quince días siguientes a la firma del mismo, se constituirá una Comisión de Formación que estará compuesta, paritariamente, por dos Representantes de los Trabajadores, designados de igual forma que para la Comisión Paritaria, pudiendo existir el mismo número de miembros suplentes. De entre sus miembros se elegirá un Presidente y un Secretario.

2. Funciones: la Comisión Paritaria de Formación tendrá las siguientes funciones:

a) La planificación, elaboración y propuesta, en el primer trimestre del año, de un plan de formación anual, adecuado a las necesidades del Instituto y a la mejora del nivel de formación del personal, que podrá incluir cursos de perfeccionamiento, capacitación y reconversión profesionales, que deberá ser presentado a la Dirección de la Empresa, para su aprobación final.

b) Podrán también proponer a la Dirección de la Empresa, el ámbito de aplicación de cada acción concreta de dicho plan de formación, los criterios y la tramitación del mismo, así como, en su caso, las exigencias culturales y/o profesionales de los trabajadores que pretendan acceder a los mismos.

c) Cuantas otras funciones les hayan sido expresamente encomendadas por la Dirección de la Empresa

y cualesquiera otras que pudieran derivar del presente convenio.

3. Régimen de funcionamiento: la Comisión Paritaria de Formación elaborará un reglamento de funcionamiento, que deberá aprobarse en la primera reunión posterior a la de su constitución. Con carácter ordinario, la Comisión se reunirá trimestralmente. No obstante, podrá reunirse a instancia de cualquiera de las partes, en un plazo no superior a cinco días desde la solicitud de la reunión, previa comunicación por escrito al Presidente de la misma.

4. Acuerdos: los acuerdos de la Comisión Paritaria de Formación serán adoptados por mayoría. Una vez aprobados se elevarán a la Dirección de la Empresa, que los podrá ratificar o no. Si son finalmente ratificados por la Empresa, serán vinculantes para las partes signatarias del presente convenio, debiendo formalizarse por escrito y ser objeto de publicación.

Caso de existir cualquier controversia sobre alguna materia competencia de dicha Comisión, la misma habrá de ser dirimida, en un plazo máximo de quince días, por la Comisión Paritaria prevista en el artículo 10.

Artículo 25.- Promoción profesional.

Se estará a lo dispuesto en los artículos 16, 22 y 23 del presente Convenio.

CAPÍTULO VI

TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 26.- Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo efectiva será de 1.564 horas laborables en cómputo anual para el año 2003. En el primer mes de cada ejercicio, se publicará el calendario laboral, así como, el cálculo correspondiente a la jornada laboral efectiva anual.

Todo el personal dispondrá de 30 minutos de descanso durante su jornada de trabajo diario, que se computará, a todos los efectos, como tiempo de trabajo efectivo, y se deberá disfrutar de forma continuada.

En el supuesto de aquellos trabajadores que no realicen una jornada completa, el período de descanso será proporcional a la efectivamente realizada, siempre que la reducción de la jornada no sea superior a 4 horas.

En el período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre se reducirá la jornada una hora, los viernes.

Los trabajadores que, por necesidades del servicio, no descansen sábados, domingos, días festivos o días

no laborables declarados por la empresa, serán compensados con un 175% de descanso por cada uno de dichos días trabajados.

A esta compensación no se podrá renunciar y en ningún caso podrá ser satisfecha económicamente salvo que exista finalización de la relación laboral. Para el disfrute de esta compensación se estará a la mejor conveniencia del trabajador, salvo que los requisitos del trabajo no lo permita.

Se incluirán como días no laborables declarados por la empresa los días 24 y 31 de diciembre.

Los/as trabajadores/as que lo deseen podrán solicitar la reducción de jornada.

Anualmente la empresa, elaborará un calendario laboral que comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas y otros días inhábiles, teniendo en cuenta la jornada máxima legal o en su caso la pactada, que comunicará previa a su publicación, a los Representantes de los trabajadores.

Artículo 27.- Horario.

De lunes a viernes el inicio de la jornada laboral se efectuará entre las 8,00 y las 10,00 horas de la mañana, previa negociación y siempre acomodándose a las necesidades del puesto de trabajo, estando obligado el trabajador a permanecer en la actividad laboral durante 1.564 horas anuales, en cómputo global.

En todo caso el cómputo de la actividad tendrá en cuenta lo recogido en el artículo 26.

Artículo 28.- Descanso semanal y fiestas.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos que, como regla general, comprenderán el día del sábado y el día del domingo completos. Asimismo, tendrán derecho a los festivos anuales.

Cuando por necesidades del servicio, el trabajador no pueda descansar alguno de los sábados, domingos o días festivos anuales, tendrá derecho a tomar para descanso, a lo largo del año, un tiempo igual al 175 por 100 del tiempo no laborable trabajado.

Artículo 29.- Vacaciones.

Todo trabajador tendrá derecho a un período de vacaciones anuales retribuidas de 22 días laborables, y que en ningún caso será inferior a 30 días naturales de duración por período anual trabajado. Su disfrute se realizará preferentemente en una de las siguientes formas:

- En un solo período de 22 días laborables comprendidos entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.

- En dos períodos, uno de 17 días laborables, entre el 1 de julio y el 30 de septiembre y otro de 5 días laborables durante el resto del año.

- Con carácter excepcional, por circunstancias organizativas y por expreso acuerdo de la empresa y el trabajador, se autorizará el disfrute de las vacaciones en tres períodos como máximo.

- El disfrute de las vacaciones deberá realizarse entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, pudiéndose prorrogar excepcionalmente hasta el 15 de enero del siguiente año.

- Se establece como período mínimo para el disfrute de vacaciones 5 días hábiles.

- Cada director funcional, a petición del trabajador podrá establecer otros períodos de disfrute del período de vacaciones.

Los trabajadores con responsabilidades familiares, acreditadas ante el departamento de recursos humanos o su homólogo en cada momento, tendrán preferencia para hacer coincidir sus vacaciones con los períodos de vacaciones escolares. Cuando ambos cónyuges trabajen en la empresa, tendrán preferencia para disfrutar sus vacaciones simultáneamente, salvo que uno de ellos se encuentre afectado por turnos rotativos para disfrutarlas, en cuyo caso las tomarán en la fecha que le corresponda a éste.

Si la índole del trabajo a realizar no permitiera el disfrute de las vacaciones en un único período, el director funcional o de centro y el/los trabajador/es, deberán pactar las nuevas condiciones respecto al período vacacional de la persona o del colectivo afectado. En caso de desacuerdo se informará a los Representantes de los Trabajadores.

Los trabajadores deberán solicitar, con anterioridad al 30 de abril, las fechas y períodos de disfrute de las vacaciones, mediante comunicado interno, dirigido al Departamento de Personal.

La dirección de la empresa dará a conocer a los trabajadores antes de la finalización del mes de mayo de cada año mediante la publicación en el tablón de anuncios de cada Centro, las fechas de disfrute de las vacaciones.

En ningún caso las vacaciones serán sustituidas por el abono de los salarios correspondientes, quedando la empresa obligada a cotizar por el trabajador durante ese período, según la legalidad vigente.

El trabajador que interrumpe sus vacaciones a petición de la empresa, tendrá derecho a disfrutar del resto de su período de vacaciones más dos días y a una indemnización igual a los gastos de transporte de ida y vuelta del trabajador y de su cónyuge o pareja, e hi-

jos, siempre que se hayan desplazado fuera del municipio donde presta sus servicios.

Si al comienzo o durante el período de vacaciones el trabajador estuviera de baja o causara baja por incapacidad temporal o maternidad, o asistiera a congresos, cursos o seminarios directamente relacionados con su puesto de trabajo, autorizados por la empresa, no se computará dicho tiempo, conservando el interesado el derecho a completar su disfrute una vez transcurridas dichas circunstancias, aun habiendo expirado el año natural a que tal período vacacional correspondiera. La Incapacidad Temporal, sobrevenida durante el disfrute de las vacaciones y que motive intervención quirúrgica o ingreso en clínica, interrumpe el disfrute de las mismas. En todo caso no se podrá acumular el tiempo no disfrutado al período vacacional del año siguiente, excepto cuando las vacaciones no hayan podido ser disfrutadas por causas organizativas de la empresa.

En caso de discrepancia entre la empresa y el trabajador en cuanto a lo contenido en el cuadro de vacaciones se estará a lo que determina la jurisdicción laboral competente.

Artículo 30.- Permisos y licencias retribuidos.

1. El trabajador, aportando la preceptiva justificación, (en caso de convivencia se debe acreditar mediante certificado de empadronamiento) tendrá derecho a solicitar permisos retribuidos por los motivos y tiempos siguientes:

a) Quince días naturales al año en caso de matrimonio o convivencia justificada en el Registro de Parejas de Hecho desde que se constituya el mismo en los municipios correspondientes.

b) Cinco días naturales por intervención quirúrgica o enfermedad grave con hospitalización (quirúrgica o domiciliaria) de cónyuge o persona con la que conviva y de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.

c) Cuatro días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge o conviviente y parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.

d) Tres días hábiles en casos de nacimiento de un hijo. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la isla, al efecto, el plazo será de 4 días.

e) Tres días naturales en caso de enfermedad grave con hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la isla, al efecto, el plazo será de 4 días.

f) Dos días naturales en caso de fallecimiento de parientes hasta cuarto grado de consanguinidad o afinidad. Para el caso, en el que ésta situación conlleve el traslado fuera de la isla de residencia, se incrementará en 1 día la licencia.

g) Por traslado de domicilio dentro de la misma localidad 1 día hábil y a otros municipios 2 días hábiles al año.

h) Cuatro días al año por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, evaluadas por el Director Funcional. Tales días no podrán acumularse a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización del director funcional y respetando siempre las necesidades del servicio. Por cada dos festivos o días declarados no laborables por la empresa que coincidan en sábado, los trabajadores tendrán derecho a un día más de asuntos particulares.

i) Para concurrir a exámenes finales, ordinarios y extraordinarios, cuando se cursen estudios académicos o profesionales impartidos por centros oficiales, en materias que tengan que ver con su desarrollo profesional, incluido el examen para la obtención del carné de conducir, durante el tiempo de su celebración, siempre que se celebren dentro de la jornada laboral. Con posterioridad se justificará documentalmente la asistencia a dichas pruebas. La denegación deberá ser motivada y por escrito. Se respetarán las situaciones preexistentes a la firma de este Convenio.

j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Dichos permisos no son acumulables y se tomará aquel que sea más beneficioso para el trabajador.

2. El trabajador con un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este período de tiempo podrá dividirse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de la jornada en una hora, bien al principio o al final de la misma. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el trabajador, su cónyuge o pareja, siempre que, cuando ambos trabajen, demuestre que no ha sido, ni está siendo ejercido por el otro. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores del ITC generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección

podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas del servicio.

El trabajador o trabajadora con un con un hijo menor de doce meses podrá optar por acumular la hora diaria de ausencia a la que tiene derecho en jornadas completas, siempre que sea posible organizativamente, aunque no se podrán acumular en más de dos jornadas laborales seguidas.

Quien por razón de guarda legal tenga a su cargo algún menor de 6 años o un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desarrolle actividades retributivas, tendrá derecho a una disminución de jornadas de trabajo entre un tercio y la mitad, con la reducción proporcional de las retribuciones. La concesión de reducción de jornada por razón de guarda legal será incompatible con la realización de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario que ha sido objeto de la reducción.

Artículo 31.- Permisos y licencias no retribuidos.

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los trabajadores podrán solicitar al año, dos licencias especiales no retribuidas, que no excederán, en ningún caso, de diez días naturales cada una.

Artículo 32.- Seguros.

a) La empresa concertará a favor de cada uno de sus trabajadores una póliza de seguro de vida e invalidez y accidentes de trabajo 24 horas derivada de cualquier contingencia, que garantice a los asegurados la cantidad de 12.000 euros.

Las primas derivadas de la concertación del seguro serán a cargo de la empresa que asumirá exclusivamente dicha obligación, excepción hecha de la diferencia suscrita voluntariamente por el trabajador. El pago de los capitales asegurados será, en todos los casos, de cuenta de la compañía aseguradora.

Podrá negociarse un seguro complementario, a abonar por el trabajador en condiciones preferentes.

En el supuesto de que un empleado finalice su relación laboral con el ITC o se encuentre en situación de excedencia, tanto forzosa como voluntaria, automáticamente dejará de ser beneficiario del Seguro, salvo que por acuerdo privado entre él y la Compañía Aseguradora pudiera seguir gozando de sus beneficios, corriendo a su cargo el importe de las primas sucesivas.

La empresa servirá de mediadora entre la Compañía de seguros y el trabajador que deje de prestar sus servicios y quiera seguir con dicha póliza.

b) La empresa suscribirá un seguro médico privado que cubra al trabajador, pudiendo el mismo decidir

incluir al cónyuge o pareja e hijos, con un suplemento que deberá pagar el propio trabajador.

En el supuesto de que un empleado finalice su relación laboral con el ITC o se encuentre en situación de excedencia, tanto forzosa como voluntaria, automáticamente dejará de ser beneficiario del Seguro, salvo que por acuerdo privado entre él y la Compañía Aseguradora pudiera seguir gozando de sus beneficios, corriendo a su cargo el importe de las primas sucesivas.

La empresa servirá de mediadora entre la Compañía de seguros y el trabajador que deje de prestar sus servicios y quiera seguir con dicha póliza.

c) En los viajes, traslados, desplazamientos, etc., que deba hacer el trabajador por motivos laborales, se utilizará para el pago de los mismos una tarjeta de crédito que proporcione las siguientes coberturas:

- Frente a accidentes en viaje la cantidad de 751.275 euros.

- Por asistencia médica 12.000 euros.

- Por pérdidas o daños de equipaje 601 euros.

- Retraso en la entrega de equipaje hasta 919 euros.

En caso de accidente mientras se use el vehículo particular para desplazamientos por motivos laborales, con autorización por escrito por parte de la empresa, el Instituto cubrirá todos los gastos ocasionados como consecuencia del mismo.

d) La empresa concertará una póliza de seguro al objeto de cubrir el posible depósito de fianzas, tanto civiles como penales, que pudiesen derivarse en el ordinario desempeño de las actividades del personal del ITC y que éste designe como responsable.

De todas estas pólizas el Comité de Empresa tendrá copia actualizada.

Artículo 33.- Fondo de Acción social.

Para el cumplimiento de fines sociales se crea un fondo de 32.500 euros. El importe destinado a este fondo nunca podrá ser inferior al del año anterior, ni a la resultante de dividir el fondo del año anterior por el número de trabajadores de ese mismo año.

Según el número de solicitudes y su naturaleza se estudiará su incremento.

Se creará una comisión paritaria ad hoc que estará compuesta por cuatro miembros, dos (un Presidente y un Vocal), designados por la Representación de los Trabajadores y otros dos (un Secretario y un Vocal), designados por la Dirección de la Empresa. Los acuer-

dos se tomarán por mayoría simple y en caso de empate dirimirá el voto cualificado del Presidente. Entre sus funciones estará el establecer los criterios para el reparto del Fondo de Acción Social, así como el orden de prelación de los mismos. También se encargará de establecer las fechas de presentación de las solicitudes, las personas encargadas de su recepción, y en general el procedimiento que se establece para poder acceder los trabajadores del ITC a los beneficios del fondo de Acción Social.

Este fondo será administrado por dicha Comisión Paritaria.

La existencia de remanentes obligará a esta Comisión Paritaria a acordar motivadamente su utilización o a su aplicación al año posterior. En caso de decidirse su utilización en el próximo año dicha cantidad no se tomará en cuenta a la hora de fijar la dotación económica para ese año.

La empresa gestionará ante entidades bancarias la obtención de créditos de bajo interés para el personal laboral que lo solicite con destino a alguno de los siguientes conceptos:

- Adquisición de viviendas, mejora o construcción de la misma.
- Estudios en isla diferente a la de residencia de cualquiera de los miembros de la unidad familiar.
- Vacaciones o actividades socioculturales.
- Asistencia médica no recogida por la Seguridad Social.

CAPÍTULO VII

ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 34.- Régimen retributivo.

Los salarios y remuneraciones de todas las clases establecidas en este convenio tienen carácter de mínimos.

La masa salarial estará constituida por el salario base y los complementos que se especifican en el presente Convenio.

Los salarios serán abonados, mediante transferencia bancaria, antes de los últimos cinco días del mes.

Artículo 35.- Estructura salarial.

Las retribuciones de los trabajadores del ITC se ajustarán, como mínimo, en su cuantía a las cantidades señaladas en la tabla del anexo III y en su estructura a lo determinado en el presente capítulo.

Artículo 36.- Salario base.

La cuantía del salario base mensual para cada categoría se ajustará a las cantidades señaladas en la tabla del anexo III.

Los trabajadores que tengan que realizar toda o parte de su jornada en horario comprendido entre las veintidós y las seis horas del día siguiente verán incrementado su salario base en un 25 por 100 en proporción con el tiempo trabajado en dicho período, salvo que el salario base hubiese sido fijado teniendo en cuenta su naturaleza nocturna.

Artículo 37.- Complementos salariales.

Se considerarán los complementos siguientes:

Complemento "ad personam", según lo establecido en el artículo 9 del presente convenio.

Complemento de Doctor: aquellas personas contratadas por el ITC como doctores antes del 31 de diciembre de 2002, continuarán percibiendo el plus de doctor, el cual asciende a 1.655,66 euros al año. Dicho importe se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que el resto de los complementos salariales y que viene dado por la Ley General de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Complemento de antigüedad: el personal adscrito al presente Convenio percibirá, por cada tres años completos de servicio al ITC, una cantidad fija según anexo III, en catorce pagas. Los derechos económicos de este complemento se harán efectivos por mensualidades completas y se devengarán a partir del primer día del mes en que se cumplan tres o múltiplo de tres años de servicios reconocidos. Al personal que se incorpore como laboral fijo al servicio del ITC se le reconocerán, a todos los efectos, el tiempo de servicios prestados en el mismo. A los trabajadores, de los grupos C, D y E, que viniesen percibiendo este complemento con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio se les abonará la cifra que resulte más beneficiosa entre la que tenían reconocida y la resultante de este Convenio.

Complemento de puesto: retribución anual que tienen derecho a percibir los Jefes de Departamento, los Jefes de Sección, Jefes de Taller/Mantenimiento Controlador de Suministros, en la cuantía correspondiente al puesto de trabajo que tengan asignado. Se percibe en catorce mensualidades.

Este complemento quedará consolidado hasta un máximo del 50%, distribuido parcialmente en los años y porcentajes acumulables expuestos a continuación:

- 15% al cumplimiento del segundo año en cómputo global desde la designación.

- 10% más, al cumplimiento del tercer año en cómputo global desde la designación.

- 10% más, al cumplimiento del cuarto año en cómputo global desde la designación.

- 15% más, al cumplimiento del quinto año en cómputo global desde la designación.

Complemento de disponibilidad: es aquel que se establece para puestos que requieran de forma reiterada, una disponibilidad fuera del horario habitual establecido en el artículo 27 del presente convenio. La aceptación de este complemento puede significar la obligación de realizar horas extras. Las horas extras realizadas y retribuidas por este complemento nunca podrán superar, en cómputo anual, el 15 por ciento de la jornada total anual establecida para el personal del ITC. El importe del mismo se establece en el anexo III. La retribución de este complemento se efectuará periodificadamente en doce pagas.

Complemento de penosidad, toxicidad o peligrosidad: es aquel que retribuye al trabajador en puestos de trabajo peligrosos, penosos o tóxicos, en los que las funciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad, se realizan habitualmente. Este complemento será de retribución periódica y periodificado en catorce pagas. Su cuantía para cada nivel retributivo será de un máximo del 20% sobre el salario base. Su valoración se realizará por el Comité de Seguridad y Salud del ITC.

Artículo 38.- Otras Percepciones.

Dietas: para su regulación se estará a lo dispuesto para el personal laboral de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Plus de transporte: es aquel que retribuye al trabajador por el desempeño de su actividad profesional fuera del término municipal en el que están radicadas las Sedes Insulares del ITC, y se encuentra regulado en el artº. 18 de éste Convenio.

Gastos de desplazamiento: son aquellos que se originan al trabajador por el uso de un vehículo particular (autorizado por la Dirección de la Empresa) cuando por circunstancias del servicio precisa desplazarse a un lugar distinto de su centro de trabajo. Su cuantía será la misma que para el personal laboral de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Artículo 39.- Bolsa de vacaciones.

Los trabajadores incluidos en el ámbito personal del presente Convenio percibirán, junto con la nómina del mes de junio, una compensación económica que constituye la bolsa de vacaciones.

La cuantía será la del salario mínimo interprofesional vigente. El importe de esta compensación será proporcio-

nal al tiempo trabajado, para aquellos trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año o para el personal no sujeto a jornada completa.

Artículo 40.- Pagas Extraordinarias.

Los trabajadores acogidos a este Convenio percibirán dos pagas extraordinarias, la cuantía de cada una de ellas se establece en el anexo III.

La forma de abono de dichas pagas extraordinarias se hará, en la segunda semana de julio y otra en la segunda semana de diciembre con ocasión de la Navidad.

Artículo 41.- Horas Extraordinarias.

El ITC adquiere el compromiso de reducir al máximo el número de horas extraordinarias, limitándose a supuestos realmente excepcionales autorizados por la Dirección del Instituto, propiciándose, asimismo, la posibilidad de su compensación por tiempo de descanso.

Las horas extraordinarias realizadas serán compensadas con tiempo libre a razón de 1,5 horas libres por cada hora extraordinaria realizada, según necesidades de la empresa o se abonarán a razón de 150% del coste bruto de la hora.

Tendrán consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada efectiva ordinaria de trabajo de cada Centro, establecida en el artículo 27 del presente Convenio Colectivo y que no se encuentren retribuidas por ningún complemento.

La iniciativa de trabajar en horas extraordinarias corresponde a la Dirección del ITC, a la vista de las necesidades de sus Centros, siendo libre su aceptación por los trabajadores y debiendo respetarse los límites cuantitativos que establece la legislación vigente. El número de horas extraordinarias que puede realizar cada trabajador no será superior a ochenta al año.

A efectos de compensación de las horas extras por tiempo libre, el momento del disfrute habrá de ser acordado por ambas partes.

La empresa informará mensualmente a los representantes legales de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, cualquiera que sea su forma de compensación, de acuerdo con la legislación vigente.

A los efectos de los topes legales no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso, ni aquellas denominadas de fuerza mayor.

Cuando en un centro de trabajo o departamento los empleados en un mismo grupo profesional acumulen 300 o más horas extras en un período de tres meses, teniendo en cuenta el límite personal mencionado en

el cuarto párrafo del presente artículo, los Representantes de los Trabajadores iniciarán gestiones con la Dirección de la Empresa para el estudio de la situación y, en su caso para la contratación del personal necesario, o la ampliación de los contratos a tiempo parcial existentes para corregir esa situación.

A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador/a se registrará día a día, pudiendo el trabajador acceder a dicho registro.

Artículo 42.- Anticipos.

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a:

1. Solicitar y recibir, sin interés, anticipos a cuenta por el trabajo realizado antes de que llegue el día señalado para el pago.

2. Solicitar y percibir, sin interés, anticipos de hasta tres de sus mensualidades netas debiendo en este segundo supuesto, ser amortizado en un plazo de dieciocho meses y siempre atendiendo a la duración prevista de la relación laboral.

No podrá ser concedido un nuevo anticipo hasta que sea amortizado el anterior.

Asimismo, podrán solicitar otros anticipos reintegrables, cuya concesión, forma y plazo de los reintegros se sujetarán a las normas establecidas por el ITC.

Artículo 43.- Ayudas.

Incapacidad Temporal (IT): el ITC completará, desde el primer día de la IT, las percepciones que el trabajador perciba durante el período que esté en IT hasta el 100% de las retribuciones mensuales (excluido el plus de transporte).

CAPÍTULO VIII

JUBILACIÓN

Artículo 44.- Jubilación.

Se establece la Jubilación forzosa a los 65 años, siempre que los trabajadores afectados tengan cubierto el período de carencia suficiente que da derecho a percibir la pensión contributiva con cargo a la Seguridad Social. En este caso no se extinguirá la relación laboral, siempre que esté autorizado por la Dirección de la Empresa, hasta que el trabajador afectado pueda completar dicho período, con el límite máximo de los 69 años.

El personal con una antigüedad mínima de 12 años en la Empresa, que se jubile entre los sesenta (60) y los sesenta y cuatro (64) años, recibirá una gratificación, de una sola vez y por el citado hecho, de acuerdo con la escala siguiente:

- a los 60 años: 6.000 euros.
- a los 61 años: 5.000 euros.
- a los 62 años: 4.000 euros.
- a los 63 años: 3.000 euros.
- a los 64 años: 2.000 euros.

CAPÍTULO IX

REPRESENTACIÓN SINDICAL

Artículo 45.- Reuniones.

Los Delegados de Personal, Comités de Empresa, Secciones Sindicales, así como el Comité Intercentros, podrán convocar Asambleas durante la jornada de trabajo, previa comunicación con cuarenta y ocho horas de antelación, y autorización por parte de la Empresa, estableciéndose los servicios mínimos donde se requiera, según establece la legislación vigente.

Los trabajadores, previo aviso de 48 horas a la Dirección de la empresa, podrán convocar Asambleas, siempre que la solicitud venga avalada por el 33% del total de la plantilla, siempre previa autorización de la Empresa cuando sea dentro de la Jornada Laboral.

En los centros de varios turnos estas Asambleas se celebrarán en aquellas horas en que coincidan mayor número de trabajadores. En aquellos casos que no haya turnos, deberán coincidir, preferentemente, al comienzo o al final de la jornada.

Artículo 46.- Comité Intercentros del ITC.

1. Atendiendo a la fragmentación del territorio canario ambas partes acuerdan la constitución de un Comité Intercentros, el cual estará constituido por los representantes unitarios de los trabajadores, en un máximo de 13 miembros.

En el Comité Intercentros estarán representados proporcionalmente (atendiendo al número de trabajadores) todos y cada uno de los Comités de Empresa y Delegados de Trabajadores del ITC, siempre que sea posible.

2. Serán funciones del Comité Intercentros.

1º) Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

2º) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

3º) Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

4º) Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

5º) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

6º) Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

7º) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

8º) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número uno en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

3. Los informes que deba emitir el Comité Intercentros, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 3º y 4º del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

Asimismo, serán funciones del Comité Intercentros las siguientes:

a) Designar a los miembros que han de representar al Comité Intercentros en las comisiones que se constituyan.

b) La negociación colectiva, tanto de convenio como de revisión salarial, en la que el Comité Intercentros ostentará la representación de los trabajadores en la Comisión Negociadora.

4. En período de negociación colectiva los miembros de la Comisión Negociadora que intervengan en la misma estarán liberados por el tiempo indispensable de asistir al trabajo en los días en que hayan concertado Reuniones con la empresa.

5. Se pondrá a disposición del Comité Intercentros los locales asignados al resto de los representantes de los trabajadores con las características que recoge el artículo 48.2 de este Convenio.

6. Los gastos de desplazamiento de los miembros del Comité Intercentros originados por las Reuniones convocadas por la empresa serán abonados en todo caso por la empresa, previa presentación de facturas y con los límites establecidos en el Decreto 251/1997 de Indemnizaciones por razón del servicio y sus posteriores modificaciones.

7. De existir diferentes criterios en asuntos específicos de algún centro de trabajo o entre los distintos órganos de representación de los trabajadores prevalecerán los criterios del Comité de Empresa o Delegados de Personal afectados.

Artículo 47.- Comités de Empresa y Delegados de Personal.

1. El Comité de Empresa y Delegados de Personal tendrán las competencias que le confiere el artº. 64 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Se pondrá a disposición del Comité de Empresa, o Delegados del Personal, siempre que las características de los centros de trabajo lo permitan, un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, provistos de material de oficina (ordenadores, papel, mesas, etc.) pudiendo hacer uso del fax, y teléfonos que existan en la empresa con los mismos controles que se exigen al resto de los usuarios, y dispondrán de un tablón de anuncios en el que se fijará su propaganda. En ningún momento podrá haber control sobre el contenido. Dicho local deberá encontrarse en el mismo edificio que la mayoría de los trabajadores de cada centro de trabajo.

3. Los gastos de desplazamiento y dietas de los miembros de Comités y Delegados de Personal, originados por las Reuniones convocadas por la empresa serán abonadas en todo caso por la empresa, previa presentación de facturas y con los límites establecidos en el Decreto 251/1997 de Indemnizaciones por razón del servicio y sus posteriores modificaciones.

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

Artículo 48.- Garantías de los Representantes de los Trabajadores.

Los representantes legales de los trabajadores, tendrán las garantías que les confiere el artº. 68 del Estatuto de los Trabajadores.

El crédito de horas mensuales retribuidas para los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, podrá acumularse en uno o varios delegados o miembros del Comité, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración comunicándolo al menos con 24 horas de antelación suficiente.

CAPÍTULO X

SALUD LABORAL

Artículo 49.- Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Se creará un Comité de Seguridad y Salud, que es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales. Todas las actuaciones del Comité deberán realizarse de forma conjunta, previo acuerdo y con representación de las respectivas partes. El Comité está compuesto, de una parte, por los Delegados de Prevención, y de otra parte y en igual número, por los miembros designados por la empresa, como representantes de la misma.

Se nombrarán los Delegados de Prevención con arreglo a la siguiente escala:

De 50 a 100 empleados	2 Delegados de Prevención
De 101 a 500 empleados	3 Delegados de Prevención
De 501 a 1.000 empleados	4 Delegados de Prevención
De 1.001 a 2.000 empleados	5 Delegados de Prevención
De 2.001 a 3.000 empleados	6 Delegados de Prevención
De 3.001 a 4.000 empleados	7 Delegados de Prevención
De más de 4.000 empleados	8 Delegados de Prevención

No obstante lo anterior, todos los Centros de trabajo con menos de 50 trabajadores deberán designar de entre los delegados de personal un Delegado de Prevención de riesgos laborales.

Los Delegados de Prevención en representación del personal laboral pueden ser cualquier trabajador acogido a este Convenio, designado por el Comité de Empresa, siempre y cuando tenga un conocimiento de los distintos tipos de actividades que se realizan en el ITC y tenga una formación mínima en temas de seguridad y salud, o esté dispuesto a adquirirla.

Los Delegados de Prevención dispondrán de un crédito horario retribuido mensual para el ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de lo expuesto en el párrafo

tercero del artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que se fija en 20 horas.

En el caso de que fueran delegados/as de personal se sumará al que dispongan por este concepto.

ITC iniciará los procedimientos y estudios de seguridad e higiene en el trabajo que aseguren el cumplimiento de la normativa vigente y promoverá las acciones correctoras o preventivas, encaminadas a solventar las incidencias detectadas en el plazo más breve posible.

Artículo 50.- Competencias y facultades de los Comités de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud y sus miembros tendrán las funciones, competencias y derechos que se establecen en el Capítulo V de la Ley 13/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, en el Reglamento Interno del citado Comité y en los Acuerdos que se adopten en el Comité de Seguridad y Salud.

Además de las facultades reconocidas en el párrafo anterior, el Comité de Seguridad y Salud, tendrá las siguientes competencias:

1. Vigilar el desarrollo y cumplimiento del contenido del Convenio en cuanto a revisiones médicas.
2. Elaboración de un catálogo de derechos y deberes de los trabajadores en materia de salud laboral, que será específico para cada tipo de actividad (talleres, laboratorios, reprografía, mantenimiento, oficinas y otros) según el riesgo de ésta.
3. Elaboración del Plan de Formación de Salud Laboral, en función de las necesidades formativas, que será comunicado a la Comisión de Formación a efectos de coordinación y al servicio externo de prevención.
4. Realización de acciones tendentes a promover la difusión y conocimiento sobre la legislación de prevención de riesgos laborales entre los trabajadores.
5. Establecer, acciones tendentes a promover el acceso al trabajo de las personas discapacitadas, respecto a nuevas incorporaciones y la adaptación de las instalaciones y puestos a los mismos.
6. Asesoramiento técnico a ITC y representantes de los trabajadores.
7. Analizar y emitir un informe sobre las actuaciones de ITC tendentes a la adecuación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a su ámbito de actuación. Vigilancia del cumplimiento de las obligaciones asignadas por dicha Ley, especialmente en materia de:
 - Diseño y aplicación de planes y programas de actuación preventiva.

- Participación en el Servicio de Prevención propio del ITC.

- Evaluación de factores de riesgo.

- Adopción de medidas y asistencia para la correcta información y formación de los trabajadores.

- Vigilancia de la salud de los trabajadores a través de reconocimientos médicos específicos en función de los riesgos, investigación de las causas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, análisis de ergonomía del puesto de trabajo, investigación sobre causas de absentismo por enfermedad profesional y atención médica.

- Elaboración del Mapa de Riesgos Laborales estableciendo planes de prevención, seguimiento y evaluación de los mismos.

- Investigación y determinación de las enfermedades profesionales, detección y control de actividades potencialmente peligrosas.

- Estudio de epidemiología laboral.

- Protección específica de la gestación y del período de lactancia.

8. El Comité de Seguridad y Salud informará a las Direcciones Funcionales sobre las cuantías y asignación de las partidas en materia de seguridad y salud, en función de los objetivos y de las necesidades de los distintos tipos de trabajo que se realizan.

En relación con la actuación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, el Comité de Seguridad y Salud será competente en:

1. Participar en la evaluación y proceso de selección de las Mutuas que concurran al concurso de contratación de los servicios de prevención convocado por el ITC.

2. Seguimiento y supervisión de los servicios prestados por la mutua para garantizar la calidad y eficacia.

3. Debatir en su seno, un mes antes de la finalización de la adjudicación, sobre la conveniencia de su prórroga previo informe del Servicio de Prevención.

Artículo 51.- Recursos económicos.

1. El ITC aportará los recursos económicos necesarios a partir de las necesidades detectadas y de las propuestas de las Direcciones Funcionales, para atender tales necesidades y/o cumplir las Resoluciones de la Autoridad Laboral.

2. El Comité de Seguridad y Salud velará por la correcta aplicación de los recursos económicos destinados a Salud Laboral.

Artículo 52.- Servicios de Prevención.

Se faculta al Comité de Seguridad y Salud para que participe en el desarrollo del Servicio de Prevención. Los representantes del ITC y de los trabajadores tendrán derecho a participar en el control y seguimiento de la gestión desarrollada por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, en aquellas funciones correspondientes a los servicios de prevención, según consta en el artº. 32 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 53.- Medio ambiente 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. Por ello los Delegados de Prevención y los Directores Funcionales deberán recibir cursos específicos en materia de protección y seguridad medioambiental.

Se velará por la implantación de buenas prácticas medioambientales, especialmente la minimización de residuos, el uso racional y reutilización del papel y el empleo de los productos químicos menos contaminantes.

Se realizarán auditorías ambientales con participación sindical, tal como recoge el Decreto Ley sobre desarrollo del Reglamento comunitario que contempla la participación de los representantes de los trabajadores en la ecogestión.

El ITC procurará que el desarrollo de todas las actividades investigadoras, docentes, administrativas y de servicios se realicen de forma que no impliquen daños a las personas ni al entorno, evitando por ello la emisión indiscriminada de vertidos, humos y residuos químicos que contravengan las normas medioambientales en la materia.

El ITC contratará los servicios externos competentes necesarios para la correcta gestión de los residuos tóxicos y peligrosos.

Con el fin de establecer una calidad de gestión ambiental de la empresa, se realizarán diferentes propuestas al respecto.

Artículo 54.- Formación del personal en Seguridad y Salud Laboral.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en relación con la formación del personal en materia de prevención de riesgos laborales, se acuerda lo siguiente:

Para los/as trabajadores/as:

Se favorecerá y garantizará que el personal reciba una formación teórico/práctica suficiente y adecuada en materia preventiva, tanto en el momento de su acceso, cualquiera que sea la modalidad o duración del contrato, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe, o se introduzcan nuevas tecnologías o variaciones en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo y funciones que desempeñe, adaptándose a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuese necesario.

La formación a que se refiere el punto anterior deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada laboral o, en su defecto, en otras pero con el descuento en aquéllas del tiempo invertido en la misma. La formación se impartirá por ITC mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre el personal.

Para los/as Delegados/as de Prevención:

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ITC proporcionará a los/as Delegados/as de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulte necesario para el ejercicio de sus funciones.

ITC garantizará una formación obligatoria, suficiente y adecuada en materia de prevención de riesgos laborales.

La formación se deberá facilitar por ITC o mediante conciertos con organismos o entidades especializadas en materia de riesgos laborales, en ningún caso el coste de la formación recaerá sobre los/as delegados/as de prevención.

Artículo 55.- Servicios médicos y servicios de prevención.

La empresa estará obligada a contratar los servicios médicos necesarios para dar por cumplido lo especificado en el artículo 58.e).

Siempre que la empresa no cree un Servicio de Prevención propio, estará obligada a contratar los servicios de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa cuando estas entidades especializadas se acrediten como tales.

En cuanto a los servicios de prevención se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y en el Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Artículo 56.- Medidas de protección y equipo de trabajo.

La ropa de trabajo y equipos de protección individual que viene obligada a facilitar con carácter gratuito la empresa serán los imprescindibles para la realización de los trabajos de campo, mantenimiento y realización de obras. Este material se repondrá o renovará al final de su vida útil con el fin de mantenerlo siempre en buen estado; en el caso de la ropa, como mínimo se proporcionaran cada año dos juegos, uno de verano y otro de invierno, incluido calzado, adecuados al trabajo que realice el personal de mantenimiento y de talleres, de campo y personal de laboratorio, entre otros.

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, podrán, en su caso, adecuar lo establecido anteriormente a las necesidades concretas de los puestos de trabajo, así como asignar a otras tareas no citadas la ropa de trabajo correspondiente.

El tipo y calidad de la ropa de trabajo y los equipos de protección individual se establecerán en el seno del Comité de Seguridad y Salud.

El trabajador vendrá obligado a vestir, durante la realización de su trabajo, la ropa, elementos de identificación y protección facilitados por la empresa.

La entrega de la ropa de trabajo se llevará a cabo una vez se firme el contrato.

En cualquier caso, y en cuanto al “equipo de protección individual”, entendiéndose éste como el destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad y su salud, así como cualquier accesorio destinado a tal fin, será de aplicación el artículo 17 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, el Real Decreto 773/1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual, y los Acuerdos que se adopten en el seno del Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 57.- Obligaciones del empresario y de los trabajadores en materia de salud laboral, prevención de riesgos y condiciones de trabajo.

1. Es una obligación general del empresario y correlativamente un derecho de los trabajadores el deber de seguridad en el trabajo encaminado a prevenir los riesgos laborales.

2. Son obligaciones o deberes particulares del empresario y correlativamente derechos de los trabajadores las encaminadas a desarrollar y cumplir el deber de seguridad en el trabajo.

Estas obligaciones son las siguientes:

a) Protección eficaz de los trabajadores frente a los riesgos laborales garantizando la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

b) Cumplir las disposiciones que en materia de salud laboral y seguridad e higiene en el trabajo fueran de pertinente aplicación en los centros y lugares de trabajo, por razón de la actividad que en ellos se realice, cumpliendo también las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c) Adoptar las medidas que fueran necesarias en orden a la más perfecta organización y plena eficacia en prevención de los riesgos que pueden afectar a la vida, integridad y salud de los trabajadores.

d) Proveer cuanto fuera necesario, tanto para el mantenimiento de las máquinas, herramientas, material y útiles de trabajo en debidas condiciones de seguridad, como para el normal funcionamiento de los servicios de prevención, seguridad y salud laboral a que vengan obligados.

e) Ofrecer a los trabajadores con un puesto de trabajo clasificado por el Comité de Seguridad y Salud laboral como tóxico, penoso o peligroso, o en los que se manipulen alimentos, reconocimientos médicos semestrales, así como uno anual a todos los trabajadores. Esta revisión será voluntaria. La información que de ella se derive será confidencial y en ningún caso podrá ser suministrada a terceros sin el consentimiento expreso del/de la trabajador/a.

La obligación reflejada en este apartado lleva aparejada el deber de vigilancia de la salud de los trabajadores. En aquellos trabajadores que desempeñen tareas de alto riesgo los reconocimientos serán obligatorios.

f) Observar con todo rigor y exactitud las normas vigentes relativas a trabajos y actividades peligrosas.

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

h) Establecer aquellos cauces reguladores que, en cualquier momento, permitan una información adecuada sobre los defectos de prevención que se produzcan y los defectos que se adviertan, realizando para ello una evaluación inicial de riesgos.

i) Fomentar la cooperación de todo el personal a sus órdenes para mantener las mejores condiciones de seguridad, salud laboral, higiene y prevención de riesgos laborales.

j) Informar, consultar, promover la participación y la más completa formación de los trabajadores en materia de seguridad, salud laboral, higiene y prevención de riesgos laborales.

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

l) Consultar con el Comité de Seguridad y Salud todas las cuestiones que le comuniquen los trabajadores relativas a la seguridad y salud y prevención de riesgos en el trabajo con el fin de adoptar las medidas oportunas para el cumplimiento de las recomendaciones o cuestiones planteadas.

m) Informar motivadamente las razones por las cuáles no fueron adoptadas las recomendaciones o medidas planteadas por el Comité de Seguridad y Salud.

n) Tener a disposición del personal la normativa vigente en materia de seguridad y salud laboral.

o) Desarrollar una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes y adoptar las medidas de prevención a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

3. Son obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos las que se establecen en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos.

Para lo no previsto en este artículo se estará a lo establecido en el Capítulo III de la citada Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 58.- Protección a la maternidad.

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo y la lactancia, ITC adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resulte posible o, a pesar de tal adap-

tación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable o de las Mutuas, con el informe médico del Servicio Canario de la Salud, que asista facultativamente a la embarazada, ésta deberá ocupar un puesto de trabajo o función diferente, compatible con su estado. La Dirección del ITC deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

3. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los casos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

4. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el número anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso a la mujer trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

5. Lo dispuesto en los anteriores números de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y así lo certificase el médico que en el régimen de la Seguridad Social que resulte aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

6. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la Dirección del ITC y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

7. La evaluación de los riesgos en el caso de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, tendrán especial consideración a los factores químicos, físicos o biológicos.

Artículo 59.- Reconocimientos médicos.

La empresa estará obligada a poner los medios necesarios para que todos los empleados tengan, como mínimo, un reconocimiento al año, a ser posible en el

primer trimestre natural, dentro de las posibilidades del Centro que lo realice. Estos reconocimientos se harán en centros oficiales o privados destinados a tales efectos dándose cuenta puntual y concreta de los resultados a los interesados.

El servicio de prevención establecerá el reconocimiento médico más adecuado a cada puesto de trabajo, en función de las especiales condiciones de riesgo para la salud.

El ITC, garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia de la salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo.

En los puestos de trabajo clasificados por el Comité de Seguridad y Salud como peligrosos, así como en los que se manipulen alimentos, el reconocimiento médico deberá hacerse semestralmente.

Una Comisión Mixta compuesta por dos Delegados de Prevención y dos representantes de la empresa, calificará los puestos de trabajo peligrosos de la empresa

Artículo 60.- Acoso moral o psicológico en el trabajo (mobbing).

El ITC establecerá planes para prevenir, evidenciar y eliminar las conductas de acoso psicológico (mobbing) entre sus empleados/as. En el seno del Comité de Seguridad y Salud se estudiarán y analizarán todas las situaciones sugestivas de posible acoso psicológico.

La empresa prevendrá y combatirá, dentro de su política de personal el problema del mobbing en todas sus posibles variantes.

Como medida de prevención, la empresa se comprometerá a una mejora general del entorno psicosocial.

CAPÍTULO XI

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 61.- Faltas.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa en virtud de incumplimiento laboral, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se determinan en este convenio y las que se establezcan en las disposiciones legales aplicables.

Artículo 62.- Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 63.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total superior a veinte minutos, teniendo en cuenta las especificidades del centro respecto al horario que tenga establecido y a su tipología de flexible o no.

- La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, un día al mes.

- La no comunicación, con antelación previa, de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

- La desatención o ligera incorrección con el público, con otros trabajadores de la empresa, cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

- Los descuidos en la conservación de los locales, material y documentos que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

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

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

- El uso indebido de los recursos del ITC, siempre que interfiera en el trabajo o genere un perjuicio económico para el ITC.

Artículo 64.- Faltas graves.

Se considerarán como faltas graves:

- Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, en más de tres ocasiones en un mes, por un tiempo total superior a veinte minutos, teniendo en cuenta las especificidades del centro respecto al horario que tenga establecido y a su tipología de flexible o no.

- La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de dos días consecutivos o cuatro días alternos en el período de un mes.

- El encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia

o permanencia en el trabajo, incluso la suplantación de otro trabajador, dirigida a este fin.

- El abandono del trabajo sin causa justificada.

- El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

- La falta de disciplina en el trabajo o de respeto a los demás trabajadores del ITC.

- El incumplimiento de la ordenes e instrucciones de sus superiores o de las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, la ejecución deficiente o las negligencias, siempre que no sean origen de perjuicios graves para la empresa, que causen averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comporten riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, siempre que de las mismas no puedan derivarse riesgos para la salud o la integridad física del trabajador o de otros trabajadores, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

- La falta de comunicación a la empresa de los defectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

- La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

- El quebrantamiento o la violación, difusión indebida u omisión de las mínimas precauciones en la custodia de cualquier tipo de información comunicada como reservada de la que tenga conocimiento por su puesto o trabajo en el ITC, siempre que no produzca grave perjuicio para el Instituto.

- La embriaguez en el trabajo o el consumo en el trabajo de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas.

- La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

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

- Las ofensas de palabra o de obra proferidas o cometidas contra las personas, dentro del Centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

- La reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción firme, distinta de la amonestación verbal, dentro de un mismo trimestre.

- La desconsideración grave en la atención al público.

Artículo 65.- Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

- Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, en más de diez ocasiones durante un mes o en veinte durante un trimestre, teniendo en cuenta las especificidades del centro respecto al horario que tenga establecido y a su tipología de flexible o no.

- La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, durante tres días consecutivos o cinco días alternos en el período de un mes.

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

- La simulación prolongada en el tiempo de enfermedad o accidente, o la prolongación fraudulenta de la baja por enfermedad o accidente, demostrada por la empresa.

- El quebrantamiento o la violación, difusión indebida u omisión de las mínimas precauciones en la custodia de cualquier tipo de información comunicada como reservada de la que tenga conocimiento por su puesto o trabajo en el ITC, y que produzca grave perjuicio para el Instituto.

- La embriaguez habitual o toxicomanía en el trabajo.

- El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de sus superiores o de las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, la ejecución deficiente o la negligencia, cuando de ella derivasen perjuicios graves a la empresa que causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas.

- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, siempre que de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud o la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

- La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

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

- La inobservancia de los servicios mínimos pactados en caso de huelga.

- El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

- El acoso sexual y psicológico cometido por otro trabajador.

- La falta reiterada en la utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

- La reincidencia en la comisión de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanciones firmes con anterioridad al momento de la comisión del hecho dentro de un período de un año.

Artículo 66.- Régimen de sanciones.

Corresponde a la Dirección General del ITC la facultad de imponer sanciones conforme al procedimiento establecido en el artículo 69 del presente Convenio.

Artículo 67.- Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal o escrita.

- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificada y por el uso indebido de los Recursos del ITC.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

c) Por faltas muy graves:

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

- Traslado forzoso de Centro de trabajo, incluso a localidad distinta y sin derecho a indemnización.

- Despido.

Artículo 68.- Procedimiento.

Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cu-

ya iniciación se comunicará por escrito a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste, y siendo oídos los representantes de los trabajadores en el mismo, con carácter previo a la propuesta de resolución.

Artículo 69.- Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los 7 días, las graves a los 15 días y las muy graves al mes, a partir de la fecha en que la Dirección funcional correspondiente tenga conocimiento de su comisión, y en todo caso a los 3 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 los plazos antes expresados sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Artículo 70.- Cancelación.

Las sanciones disciplinarias que se impongan a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio se anotarán en su expediente personal con indicación de las faltas que las motivaron.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de seis, doce o veinticuatro meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

La cancelación de estas anotaciones se producirá de oficio o a instancia del interesado.

Artículo 71.- Encubrimiento y responsabilidades.

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

Artículo 72.- Denuncia de actos contrarios a derecho.

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

Artículo 73.- Garantías procesales.

Cuando con ocasión del ejercicio de las funciones que tenga encomendadas por razón de su puesto de trabajo en el ITC un trabajador sea sometido a detención o procedimiento judicial, el ITC le garantiza su defensa jurídica y representación procesal.

Se exceptúan en estos casos las conductas personales a las que se les imputara responsabilidad criminal o civil, no derivada del cumplimiento de la obligación contraída con el ITC.

En concordancia con lo expresado en el apartado nº 1 de este artículo, la falta al trabajo por tales causas no se considera injustificada, compensando el ITC al trabajador por las cantidades dejadas de percibir, incluida la antigüedad, siempre que no recaiga sobre él Sentencia Condenatoria Firme.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Las partes se comprometen, en el plazo de 6 meses a partir de la firma del presente Convenio Colectivo, a redactar el reglamento de régimen interno donde se recojan los derechos y deberes de todos los becarios del ITC independientemente de qué organismo o entidad pague sus becas.

Segunda.- Las partes se comprometen, en el plazo de un año, a partir de la firma del presente convenio colectivo, a elaborar una valoración de los puestos de trabajo del ITC.

Tercera.- Cualquier modificación del organigrama que suponga una disminución de más del 10% de las jefaturas de sección y/o departamentos, en un plazo de doce meses, será motivo de apertura de la Comisión Negociadora. Dichos cambios y su efecto en la masa salarial u otros aspectos que afecten a las condiciones de los trabajadores quedarán supeditados a los acuerdos que dicha Comisión adopte.

Cuarta.- No podrán realizarse contratos en el que figure puesto y/o categoría diferente a las reflejadas en el presente convenio.

Asimismo, no podrán realizarse nombramientos para puestos y/o categorías cuya denominación no figure en el presente convenio, excepto cuando se proceda según lo establecido en los artículos 10 y 12 del presente convenio.

A N E X O I

CATEGORÍAS PROFESIONALES

Una vez realizado un estudio de la plantilla que conforma en la actualidad el Instituto Tecnológico de Canarias, y en aras de establecer una clasificación pro-

fesional lo más adecuada posible, teniendo en cuenta la diversidad de actividades que en esta empresa se realizan, se ha procedido a la clasificación expuesta en base a tres grandes grupos profesionales, integrados por aquellos puestos que desarrollan su trabajo en un mismo ámbito. Seguidamente se definen cinco categorías profesionales establecidas en base a la titulación académica, para posteriormente confeccionar los puestos de trabajo, diferenciándose por su actividad, grado de complejidad y responsabilidad.

La asignación del personal del ITC a 31 de diciembre de 2002 a la nueva estructura de categorías profesionales de este II Convenio Colectivo, se realizará conforme a la Tabla de Equivalencias de Categorías Profesionales Convenio de ITC 1998 y Convenio de ITC 2003 que figura en el anexo II.

DEFINICIONES

GRUPO 1: PERSONAL TÉCNICO: trabajadores que realizan tareas de carácter técnico para ayudar a la preparación y ejecución de todo tipo de proyectos y requiriéndose para ello una titulación específica:

- Jefe de Departamento: trabajadores que llevan la responsabilidad de la gestión técnica y administrativa de un departamento establecido como tal en la estructura orgánica de la empresa y sus correspondientes secciones, teniendo a su cargo al personal tanto técnico como administrativo que requiera los servicios propios del departamento.

- Jefe de Sección: trabajadores que bajo las órdenes del jefe de departamento tiene a su cargo la realización de tareas para las que se requiere conocimientos suficientes para organizar los recursos técnicos y humanos que se pongan a sus órdenes mediante el desarrollo de planes que se les fijen orientando al personal de la respectiva sección, siendo responsables de la ejecución de los trabajos que se le encomiende, incluida la ejecución de los mismos por el personal a su cargo. La empresa ha manifestado su compromiso de establecer las funciones de cada uno de las secciones existentes a la fecha de la firma del presente documento (se entiende que la dirección también elimina esto).

- Titulado Superior (A): trabajadores que poseyendo un título universitario de grado superior fueron incorporados o son requeridos como tales por la empresa, y realizan con responsabilidad directa, las funciones de dirección y/o ejecución y/o estudio de carácter técnico, administrativo y económico acorde a la titulación citada.

- Titulado Medio (B): trabajadores que poseyendo un título universitario de grado medio fueron incorporados o requeridos como tales por la empresa, y realizan con responsabilidad directa, las funciones de di-

rección y/o ejecución y/o estudio de carácter técnico, administrativo y económico acorde a la titulación requerida.

- Técnico de Proyecto (C): trabajadores que poseyendo un título de FP II o Bachiller Superior, realizan funciones de carácter técnico, administrativo y económico acorde a la titulación requerida.

- Técnico de Laboratorio (C): trabajadores que poseyendo un título de FP II o Bachiller Superior, realizan funciones de puesta a punto de métodos y realización de ensayos mediante análisis de aquellas técnicas para las que haya sido cualificado. Será responsable del mantenimiento, calibración y verificación del equipamiento asignado.

- Técnico de Informática (C): trabajadores que poseyendo un título de FP II o Bachiller Superior, realizan funciones de mantenimiento, instalación y control de ordenadores, líneas de transmisión, asegurando el perfecto funcionamiento de dichos equipos y realizando asimismo las demás tareas complementarias.

- Auxiliar de Laboratorio (D): trabajadores que poseyendo un título de FP I o 4º curso de E.S.O., realizan funciones de apoyo técnico en tareas tales como la preparación de soluciones y reactivos, toma de datos y realización de medidas rutinarias básicas para las que haya sido cualificado, limpieza y mantenimiento general del laboratorio y los materiales utilizados.

- Auxiliar Informática (D): trabajadores que poseyendo un título de FP I o 4º curso de E.S.O., y supervisados por su inmediato superior, realizan operaciones básicas de mantenimiento de los equipos informáticos de los diferentes puestos de trabajo.

GRUPO 2: PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN: trabajadores que realizan tareas de carácter administrativo para la gestión administrativa de la empresa, requiriéndose para ello una titulación específica:

- Jefe de Departamento: trabajadores que llevan la responsabilidad de la gestión técnica y administrativa de un departamento establecido como tal en la estructura orgánica de la empresa y sus correspondientes secciones, teniendo a su cargo al personal administrativo que requiera los servicios propios del departamento.

- Jefe de Sección: trabajadores que bajo las ordenes del Jefe de Departamento tienen a su cargo la realización de tareas para las que se requiere conocimientos suficientes para organizar los recursos técnicos y humanos que se ponga a sus órdenes mediante el desarrollo de planes que se les fijen, orientando al personal de la respectiva Sección, siendo responsables de la ejecución de los trabajos que se le encomiende, incluida la ejecución de los mismos por el personal a su cargo.

- Titulado Superior (A): trabajadores que poseyendo un título universitario de grado superior, fueron incorporados o son requeridos como tales por la empresa y realizan, con responsabilidad directa, las funciones de dirección y/o ejecución y/o estudio de carácter administrativo y/o económico acorde a la titulación requerida.

- Titulado Medio (B): trabajadores que poseyendo un título universitario de grado medio, fueron incorporados o son requeridos como tales por la empresa y realizan con responsabilidad directa las funciones de dirección y/o ejecución y/o estudio de carácter administrativo y/o económico acorde a la titulación requerida.

- Administrativo (C): trabajadores que poseyendo un título de FP II o Bachiller Superior, realizan funciones de realizan tareas administrativas bien de carácter general o de apoyo a los Jefes de Sección o departamento.

- Auxiliar Administrativo (D): trabajadores que poseyendo un título de FP I o 4º curso de E.S.O., desarrollan tareas de apoyo administrativo, como preparación y tratamiento de datos y labores auxiliares de apoyo a otros superiores conforme a las instrucciones dadas por categorías superiores.

GRUPO 3: MANTENIMIENTO Y SERVICIOS GENERALES: integran este grupo el personal que realiza las funciones de mantenimiento de equipos, talleres y demás instalaciones e infraestructuras propias de la empresa.

- Jefe de Taller (C): trabajadores que poseyendo un título de FP II o Bachiller Superior, tienen a su cargo al resto de profesionales que trabaja en el taller (mecánicos electricistas, fontaneros, peones). El personal de esta categoría organiza y distribuye el trabajo en el taller, vigilando la buena ejecución, conservación y reparación de máquinas e instalaciones.

- Controlador de Suministros (C): trabajadores que poseyendo un título de FP II o Bachiller Superior son los encargados de recibir los materiales y mercancías distribuirlos en las dependencias del almacén, despachar pedidos, registro, movimientos, control de stocks e inventario. Tendrá bajo su cargo a los almaceneros.

- Oficial de Mantenimiento (C): trabajadores que poseyendo un título de FP II o Bachiller Superior y dependiendo de su superior correspondiente, poseen cualidades profesionales, capacidad, conocimientos y experiencia en las técnicas específicas de mantenimiento, estando capacitados para interpretar y realizar por sí mismos las tareas encomendadas.

- Personal de Oficio Varios(D):

1. Electricista: trabajadores que poseyendo un título de FP I o 4º Curso de E.S.O., tiene como especial misión cuidar del normal funcionamiento de las instalaciones eléctricas de la empresa, así como posibles reparaciones.

2. Albañil: trabajadores que poseyendo un título de FP I o 4º Curso de E.S.O., tiene como especial misión realizar las obras y reparaciones de albañilería que sea necesario verificar en las instalaciones de la empresa.

3. Mecánico: trabajadores que poseyendo un título de FP I o 4º Curso de E.S.O., tiene como especial misión atender la reparación de la maquinaria en el mismo lugar o en taller ubicado en dependencias de la empresa.

4. Fontanero: trabajadores que poseyendo un título de FP I o 4º Curso de E.S.O., tiene como especial misión realizar las funciones de mantenimiento y limpieza de las instalaciones de fontanería, red de desagüe, así como pequeñas instalaciones en las dependencias propias de la empresa.

5. Pintor: trabajadores que poseyendo un título de FP I o 4º Curso de E.S.O., tiene como especial misión realizar funciones de conservación y renovación de pintura de las diferentes instalaciones de la empresa tanto exterior como interior.

- Jardinero (D): trabajadores que poseyendo un título de FP I o 4º Curso de E.S.O., tiene como especial misión el arreglo, conservación y mantenimiento de los jardines de los diferentes centros de la empresa.

- Operador de Reprografía (D): trabajadores que poseyendo un título de FP I o 4º Curso de E.S.O., tiene como especial misión realizar trabajos de copistería, encuadernaciones, ampliaciones, plastificado, etc.

- Conductor (D): trabajadores que poseyendo un título de FP I o 4º Curso de E.S.O., y estando en posesión del carné de la clase correspondiente, conduce y conserva el vehículo o vehículos mecánicos que tenga a su cargo.

- Telefonista (D): trabajadores que poseyendo un título de Graduado Escolar, tiene como especial misión, el manejo de la centralita telefónica para la comunicación de las distintas dependencias entre sí y con el exterior. Se requerirá estar en posesión de un título de Graduado Escolar.

- Ordenanza (E): trabajadores que poseyendo un título de Graduado Escolar, tiene como especial misión realizar tareas sencillas de administración, co-

mo tramitación de documentación y correspondencia, cuidado de objetos que le son confiados, labores de guardia y vigilancia de las entradas de los diferentes centros, así como mantener y conseguir el orden de los mismos.

- Mensajero (E): trabajadores que poseyendo un título de Graduado Escolar, tiene como especial misión encargarse de la entrega y reparto de la correspondencia y documentación de la empresa.

- Almacenero (E): trabajadores que poseyendo un título de Graduado Escolar, que con conocimiento de los artículos que le son confiados, expide los mismos contra entrega del correspondiente vale u orden de salida, cuidando de la vigilancia, aseo y reposición de las mercancías o productos del almacén y efectuando las anotaciones oportunas.

- Peón (E): trabajadores que poseyendo un título de Graduado Escolar, tiene como especial misión ejecutar funciones para las que no se requiere especialización alguna ni conocimientos teórico prácti-

cos, pues su trabajo solo requiere fuerza física y no exige otra condición que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene.

CATEGORÍAS PROFESIONALES:

A. Título de Licenciado Universitario, Ingeniero o Arquitecto.

B. Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario o Aparejador.

C. Título de Formación Profesional de Segundo Grado o Bachiller Superior.

D. Título de Formación Profesional de Primer Grado o 4º de la E.S.O.

E. Título de Graduado Escolar.

ANEXO: todas las titulaciones requeridas deberán estar homologadas por el Ministerio de Educación y Ciencia.

ANEXO II

TABLA DE EQUIVALENCIAS

TITULACION	NIVEL	CATEGORIA
DOCTOR	NIVEL 1	CATEGORIA A
DOCTOR	NIVEL 2	CATEGORIA A
DOCTOR	NIVEL 3	CATEGORIA A
DOCTOR	NIVEL 4	CATEGORIA A
DOCTOR	NIVEL 5	CATEGORIA A
LICENCIADO	NIVEL 1	CATEGORIA A
LICENCIADO	NIVEL 2	CATEGORIA A
LICENCIADO	NIVEL 3	CATEGORIA A
LICENCIADO	NIVEL 4	CATEGORIA A
LICENCIADO	NIVEL 5	CATEGORIA A
DIPLOMADO	NIVEL 3	CATEGORIA B
DIPLOMADO	NIVEL 4	CATEGORIA B
DIPLOMADO	NIVEL 5	CATEGORIA B
FP II o Bachiller Superior	NIVEL 3	CATEGORIA C
FP II o Bachiller Superior	NIVEL 4	CATEGORIA C
FP II o Bachiller Superior	NIVEL 5	CATEGORIA C
FP II o Bachiller Superior	NIVEL 6	CATEGORIA C
FP II o Bachiller Superior	NIVEL 7	CATEGORIA C
FP II o Bachiller Superior	NIVEL 8	CATEGORIA D
FP I	NIVEL 9	CATEGORIA D
FP I	NIVEL 9	CATEGORIA E

ANEXO III
TABLA SALARIAL

I. PERSONAL TÉCNICO									
CATEGORÍA	PUESTO DE TRABAJO	SUELDO BASE	COMPLEMENTO DE PUESTO	TOTAL MES	BOLSA DE VACACIONES	VALOR PAGA EXTRA	TOTAL ANUAL	ANTIGÜEDAD	COMPLEMENTO TRANSPORTE
A	TECN. TIT. SUP. JEFE DE DEPARTAMENTO	1.740 €	600 €	2.340 €	451 €	2.340 €	33.211 €	1.300 €	1.400 €
	TECN. TIT. SUP. JEFE DE SECCIÓN	1.740 €	300 €	2.040 €	451 €	2.040 €	29.011 €	1.300 €	1.400 €
	TECN. TIT. SUP. DE PROYECTOS	1.740 €		1.740 €	451 €	1.740 €	24.811 €	1.300 €	1.400 €
	TECN. TIT. MED. JEFE DE DEPARTAMENTO	1.500 €	600 €	2.100 €	451 €	2.100 €	29.851 €	1.200 €	1.400 €
B	TECN. TIT. MED. JEFE DE SECCIÓN	1.500 €	300 €	1.800 €	451 €	1.800 €	25.651 €	1.200 €	1.400 €
	TECN. TIT. MED. DE PROYECTOS	1.500 €		1.500 €	451 €	1.500 €	21.451 €	1.200 €	1.400 €
	TÉCNICO DE PROYECTOS	1.138 €		1.138 €	451 €	1.138 €	16.383 €	900 €	1.400 €
	TÉCNICO DE LABORATORIO	1.138 €		1.138 €	451 €	1.138 €	16.383 €	900 €	1.400 €
C	TÉCNICO DE INFORMÁTICA	1.138 €		1.138 €	451 €	1.138 €	16.383 €	900 €	1.400 €
	AUX. DE INFORMÁTICA	980 €		980 €	451 €	980 €	14.171 €	790 €	1.400 €
D	AUX. DE LABORATORIO	980 €		980 €	451 €	980 €	14.171 €	790 €	1.400 €
II. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN									
CATEGORÍA	PUESTO DE TRABAJO	SUELDO BASE	COMPLEMENTO DE PUESTO	TOTAL MES	BOLSA DE VACACIONES	VALOR PAGA EXTRA	TOTAL ANUAL	ANTIGÜEDAD	COMPLEMENTO TRANSPORTE
A	TECN. TIT. SUP. JEFE DE DEPARTAMENTO	1.740 €	600 €	2.340 €	451 €	2.340 €	33.211 €	1.300 €	1.400 €
	TECN. TIT. SUP. JEFE DE SECCIÓN	1.740 €	300 €	2.040 €	451 €	2.040 €	29.011 €	1.300 €	1.400 €
	TECN. TIT. SUP.	1.740 €		1.740 €	451 €	1.740 €	24.811 €	1.300 €	1.400 €
	TECN. TIT. MED. JEFE DE DEPARTAMENTO	1.500 €	600 €	2.100 €	451 €	2.100 €	29.851 €	1.200 €	1.400 €
B	TECN. TIT. MED. JEFE DE SECCIÓN	1.500 €	300 €	1.800 €	451 €	1.800 €	25.651 €	1.200 €	1.400 €
	TECN. TIT. MED.	1.500 €		1.500 €	451 €	1.500 €	21.451 €	1.200 €	1.400 €
	ADMINISTRATIVO JEFE DE SECCIÓN	1.138 €	300 €	1.438 €	451 €	1.438 €	20.583 €	900 €	1.400 €
	ADMINISTRATIVO	1.138 €		1.138 €	451 €	1.138 €	16.383 €	900 €	1.400 €
D	AUX. ADMINISTRATIVO	980 €		980 €	451 €	980 €	14.171 €	790 €	1.400 €
III. PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS GENERALES									
CATEGORÍA	PUESTO DE TRABAJO	SUELDO BASE	COMPLEMENTO DE PUESTO	TOTAL MES	BOLSA DE VACACIONES	VALOR PAGA EXTRA	TOTAL ANUAL	ANTIGÜEDAD	COMPLEMENTO TRANSPORTE
C	JEFE DE TALLER	1.138 €	170 €	1.308 €	451 €	1.308 €	18.763 €	900 €	1.400 €
	CONTROLADOR DE SUMINISTROS	1.138 €	170 €	1.308 €	451 €	1.308 €	18.763 €	900 €	1.400 €
	OFICIAL DE MANTENIMIENTO	1.138 €		1.138 €	451 €	1.138 €	16.383 €	900 €	1.400 €
	PERSONAL DE OFICIO*	980 €		980 €	451 €	980 €	14.171 €	790 €	1.400 €
D	JARDINERO	980 €		980 €	451 €	980 €	14.171 €	790 €	1.400 €
	OPERADOR DE REPROGRAFÍA	980 €		980 €	451 €	980 €	14.171 €	790 €	1.400 €
	CONDUCTOR	980 €		980 €	451 €	980 €	14.171 €	790 €	1.400 €
	TELEFONISTA	980 €		980 €	451 €	980 €	14.171 €	790 €	1.400 €
E	VIGILANTE	870 €		870 €	451 €	870 €	12.631 €	740 €	1.400 €
	MENSAJERO	870 €		870 €	451 €	870 €	12.631 €	740 €	1.400 €
	ORDENANZA	870 €		870 €	451 €	870 €	12.631 €	740 €	1.400 €
	PEÓN	870 €		870 €	451 €	870 €	12.631 €	740 €	1.400 €
	ALMACENERO	870 €		870 €	451 €	870 €	12.631 €	740 €	1.400 €

(*) CONDUCTOR DE INSTALACIONES. ALBAÑIL. ELECTRICISTA. FONTANERO. MECÁNICO. PINTOR
2.868,00 €/AÑO
COMPLEMENTO DE DISPONIBILIDAD 239 €/MES (12 MESES)
COMPLEMENTO DOCTOR
1.655,66 Euros
COMPLEMENTO PENOSIDAD, TOXICIDAD
20 % Salario Base

ANEXO IV

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Se procede en este anexo a regular de forma específica, ciertas modalidades de contratación.

A) Contratos de trabajo en prácticas:

Se podrá celebrar para todas las categorías profesionales excluyendo la D y E. La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Si el contrato se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años, las partes podrán acordar prórrogas, no pudiendo ser la duración de cada una inferior a seis meses, ni superar la duración total del contrato, los dos años.

La retribución del trabajador será de 70% y 80%, del salario fijado en este Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo puesto de trabajo, durante el primer y segundo año de vigencia del contrato respectivamente.

No se puede concertar este contrato con personas que hayan prestado sus servicios con anterioridad para el ITC.

El número de contratos en prácticas en cada nivel profesional (A, B y C) nunca podrá ser superior al 15% de la plantilla fija del Instituto en esos niveles.

Para lo no desarrollado en este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 488/1998.

B) Contratos de duración determinada: este contrato tiene por objeto la realización de obras o servicios con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es, en principio, de duración incierta.

1. Son contratos para obra o servicio determinado consustancial a la actividad de la empresa, aquellos que se realicen para afrontar cualquier lanzamiento o nuevo proyecto, que aún siendo inherente a la actividad de la empresa, tuviera duración limitada en tiempo, pero incierta.

2. La duración de este contrato será la prevista para la obra o servicio determinado objeto del mismo.

3. Podrá realizarse tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.

4. En contrato formalizado por escrito, se identificará de forma clara, los trabajos o tareas objeto del contrato, así como la jornada de trabajo.

C) Contratos eventuales: se estará a lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del E. T. y Real Decreto 2.720/1998

y Ley 12/2001, pudiendo acogerse a esta modalidad de contratación por un tiempo máximo de seis meses dentro de un período de doce meses.

ANEXO V

MODELO DE SOLICITUD DE ACCESO
A PUESTO DE TRABAJO EN EL
INSTITUTO TECNOLÓGICO DE CANARIAS, S.A.

Modalidad de Provisión Interna. Se elaborará un modelo que incluirá los siguientes puntos.

1. DATOS PERSONALES

- Nombre y apellidos:

- Puesto desempeñado en la actualidad:

• Categoría y nivel

• Departamento y Dirección Funcional

- Responsabilidades desempeñadas en el ITC

- Fecha de nacimiento

- Fecha de incorporación a la empresa

- Fecha de baja en la empresa (caso de que la/el aspirante solicite reingreso)

2. DATOS DE FORMACIÓN GENERAL

- Titulación

- Cursos de postgrado

- Formación en informática

- Formación en idiomas

3. DATOS DE FORMACIÓN ESPECÍFICA DEL PUESTO

(a elaborar en cada convocatoria de vacante)

4. OTROS DATOS

- Motivos para solicitar el puesto

5. DOCUMENTACIÓN (POSIBLE) A APORTAR

- Justificantes que acrediten los títulos señalados en el apartado 2

- Fotocopia D.N.I.

- CV