

administración autonómica**DELEGACIONES PROVINCIALES****CONSEJERÍA DE TRABAJO Y EMPLEO**

CIUDAD REAL

CONVENIOS COLECTIVOS

RESOLUCIÓN

Convenio colectivo del Consorcio para el Servicio Contra Incendios y de Salvamento de la provincia de Ciudad Real.

Visto el texto del convenio colectivo para el Consorcio para el Servicio Contra Incendios y de Salvamento de la provincia de Ciudad Real, presentado con fecha 30-07-2009, y a requerimiento de esta Delegación Provincial, la posterior subsanación de defectos detectados en su redacción, presentada el día 13-08-2009 en esta Delegación Provincial de la Consejería de Trabajo y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, por la Comisión Negociadora del citado Convenio, integrada por la dirección del consorcio así como por los representantes legitimados de los trabajadores pertenecientes a los sindicatos CC.OO, U.G.T., U.S.O. y C.S.I.-C.S.I.F.; de conformidad con lo previsto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en los artículos 1 y 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (B.O.E. del 6 de junio), y visto el contenido del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y de servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), el Decreto 92/2004, de 11-05-2004, por el que se establece la Estructura Orgánica y las Competencias de la Consejería de Trabajo y Empleo y el Decreto 77/2006, de 06-06-06, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo y prevención de riesgos laborales a los diferentes órganos de la Consejería de Trabajo y Empleo, modificado por Decreto 116/2007, de 10-07-2007, y por Decreto 103/2009, de 31-07-2009.

Esta Delegación Provincial de Trabajo y Empleo, acuerda:

1º.-Inscribir la resolución y el texto del convenio, en el Libro de Registro de Convenios, siendo su código 1300502, con notificación a la Comisión Negociadora.

2º.-Remitir copia del mismo a la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación, en cumplimiento de la normativa vigente en materia de convenios colectivos.

3º.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real.

Así lo acuerdo y firmo en Ciudad Real, a 13 de agosto de 2009. -El Delegado Provincial de Trabajo y Empleo, Luis Díaz-Cacho Campillo.

VII CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL CONSORCIO PARA EL SERVICIO CONTRA INCENDIOS
Y DE SALVAMENTO DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL

TÍTULO I. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

Artículo 1. Concertantes.

Conciertan el presente convenio colectivo, de una parte el Servicio Contra Incendios y de Salvamento de Ciudad Real (S.C.I.S.) y de otra el Comité de Empresa del S.C.I.S.

TITULO II. ÁMBITOS Y VIGENCIAS

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

El presente convenio colectivo establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal que con relación jurídico-laboral presta o preste sus servicios para el S.C.I.S. tanto por contrato con el mismo, como por virtud de futuras transferencias u otro procedimiento legalmente establecido.

La norma del presente convenio será de aplicación a todo el personal, que trabaja tanto por contrato con el propio S.C.I.S. como en virtud de transferencia u otro procedimiento legalmente establecido y percibe su salario con cargo a los Presupuestos del S.C.I.S.

Las normas de este convenio colectivo serán de aplicación en toda la provincia de Ciudad Real.



Asimismo, regulará las relaciones de todos los centros de trabajo que en el futuro puedan crearse, dependientes del S.C.I.S. de Ciudad Real.

Artículo 3. Período de vigencia y efectos económicos.

El presente convenio entrará en vigor el día uno de enero de dos mil ocho y extenderá su vigencia por un período de cuatro años.

Ambas partes acuerdan un incremento salarial para el año dos mil ocho, dos mil nueve, dos mil diez y dos mil once según consta en el artículo 29 del presente convenio y la denuncia automática de este convenio colectivo, así como el comienzo de las negociaciones del próximo convenio en la primera semana de noviembre de dos mil once.

Artículo 4. Unidad de convenio.

El presente convenio, que se aprueba en consideración a la integridad de lo negociado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable. Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador/a en su respectiva categoría.

Artículo 5. Principio de igualdad de oportunidades y trato.

Ningún trabajador/a podrá ser discriminado/a en razón de su sexo.

Todos los trabajadores/as tienen derecho al respeto a su dignidad y a la protección de su intimidad. Por tanto, en consonancia con la legislación vigente los representantes de los trabajadores/as vigilarán el cumplimiento de las siguientes normas:

- a. Que no figure en las condiciones de contratación ningún requisito que suponga discriminación por sexo.
- b. Que no se produzcan diferencias en las denominaciones de los puestos de trabajo en función del sexo.
- c. Que ningún/a trabajador/a podrá ser objeto de decisiones y/o condiciones, o cualquier clase de medidas, que comporten un trato discriminatorio en materia de salarios, promoción, conservación del puesto de trabajo, etc., en razón de su sexo.
- d. Ningún/a trabajador/a podrá ser discriminado/a o sancionado/a por cuestiones relativas a su intimidad.
- e. Se evitará en la redacción de convenios el lenguaje sexista.

La Comisión Paritaria, intervendrá sobre todas aquellas cuestiones o situaciones de trabajo que puedan afectar desfavorablemente a las mujeres trabajadoras.

TÍTULO III. COMISIÓN PARITARIA

Artículo 6. Composición de la Comisión Paritaria.

Entre las partes firmantes se crea una Comisión Paritaria que será la encargada de la interpretación y vigilancia de los principios y contenidos del presente convenio. En especial, la Comisión Paritaria entenderá, con carácter previo a su interposición, de cualquier conflicto colectivo o demanda derivada de la interpretación y/o aplicación de lo dispuesto en el presente convenio.

Esta Comisión estará compuesta por siete miembros en representación del S.C.I.S y otros siete en representación del Comité de Empresa, en proporción a los resultados obtenidos en las elecciones sindicales.

Artículo 7. Reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria se constituirá en el plazo de quince días, contados a partir de la firma del presente convenio, con sede en las oficinas centrales del S.C.I.S.

Los acuerdos que se adopten, requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las partes y tendrán carácter vinculante para las partes firmantes, quedando reflejados como tales en el acta de la correspondiente reunión, que suscribirán ambas partes, y se incluirán como parte integrante del convenio colectivo, dándole la correspondiente publicidad.

En cualquier momento la Comisión Paritaria podrá invitar a las personas afectadas o algunos de los de los representantes para mejorar la información, así como a los asesores que se estimen oportunos.

Será Presidente de la Comisión el que lo es del Consorcio, que será el encargado de ordenar los debates y convocar las reuniones directamente o a petición de algunas de las partes.

La Comisión Paritaria contará con un Secretario, con voz pero sin voto, que será el encargado de redactar las actas, preparar las reuniones y proveer de la documentación necesaria de cada una de las sesiones, bajo la responsabilidad del Presidente.



Las reuniones ordinarias de la Comisión Paritaria tendrán una periodicidad trimestral y se celebrarán los miércoles finales de cada trimestre a las diez horas. El orden del día se elaborará en virtud de las propuestas presentadas por cada una de las partes con anterioridad a la reunión trimestral.

La convocatoria será remitida a todos sus miembros incluyendo en ella el orden del día, la cual se remitirá con al menos diez días de antelación con el fin de que pueda ser estudiada por todos sus miembros.

Las reuniones extraordinarias se celebrarán a petición de algunas de las partes, la cual deberá ir acompañada de la documentación justificativa. No podrá solicitarse más de tres reuniones extraordinarias al trimestre por cada una de las partes.

Para que la Comisión Paritaria quede validamente constituida, deberán estar presentes, como mínimo la mayoría de cada una de las partes.

El S.C.I.S. pondrá a disposición de los miembros de la Comisión cuanta información y documentación sea necesaria para el estudio de los temas a tratar en cada sesión, a partir de la convocatoria de la misma.

Las reuniones extraordinarias se reunirán en el plazo máximo de siete días hábiles desde su convocatoria.

Igualmente se podrán convocar reuniones urgentes con veinticuatro horas de antelación.

Los miembros de la Comisión Paritaria dispondrán del tiempo necesario para el ejercicio de sus funciones, tanto para las reuniones de negociación como para las reuniones deliberadoras o de asesoramiento, incluidos los tiempos empleados en los desplazamientos.

Artículo 8. Funciones de la Comisión Paritaria.

Son funciones de la Comisión Paritaria.

1. Interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del presente convenio.
2. Actualización de las normas del Convenio, cuando la misma venga determinada por imposiciones legales o acuerdos entre el S.C.I.S. y las Centrales Sindicales.
3. Seguimiento de lo pactado en el presente convenio y control de su aplicación, así como estudiar y resolver todas las reclamaciones que puedan formular los trabajadores por la aplicación del mismo.
4. Negociar la preparación y diseño de los planes de la Oferta de Empleo Pública, así como las bases de las diferentes convocatorias, en cuya resolución se participará a todos los efectos.
5. En las pruebas de aptitud, aprobará los criterios sobre las distintas pruebas a realizar, así como los porcentajes que cada prueba represente sobre el total de la puntuación, e igualmente elaborará un temario para cada categoría profesional, que se hará público con la publicación de la correspondiente convocatoria.
6. Confeccionar las bolsas de trabajo anual, previstas en el artículo 23 de este convenio, que quedarán constituidas en el plazo máximo de diez días contados a partir de que el Tribunal eleve a definitiva la propuesta de contratación de los aprobados en el turno libre.
7. Emisión de los informes sobre las cuestiones que le sean propuestas por las partes sobre interpretación de lo pactado y control de su aplicación.
8. Participar en la determinación de los programas de formación que se tengan que desarrollar con carácter general.
9. Negociar y proponer la creación de nuevas categorías profesionales, incluyéndolas en el Grupo y Nivel correspondiente, así como su definición de funciones.
10. Convenir, previamente la adhesión al convenio de cualquier colectivo de trabajadores de las diversas Administraciones Locales, así como de cualquier empresa pública o privada que lo solicite o que en virtud de futuras transferencias deban incorporarse al convenio, adecuando sus categorías profesionales a las establecidas en este convenio.
11. La Comisión Paritaria deberá aprobar previamente cualquier modificación en las plantillas que afecten a las diferentes unidades o servicios, que conlleve reducción o reestructuración de plantilla. En los casos de aumento de plantilla, negociará con carácter previo a su inclusión en la Plantilla de Personal del S.C.I.S, las necesidades del servicio, las características de las plazas a incluir en la Oferta Pública, el número de plazas a ofertar y las funciones que le corresponderán a cada uno de los puestos de trabajo de nueva creación.



12. Todas las demás que le sean atribuidas expresamente por este convenio. La Comisión Paritaria podrá crear comisiones de trabajo específicas o generales para un adecuado desarrollo de las funciones que tiene atribuidas. El S.C.I.S. facilitará los medios personales y materiales necesarios para el funcionamiento de las citadas comisiones.

La Comisión Paritaria, estará obligada a tratar en la primera reunión ordinaria siguiente a la fecha en que fuesen presentadas ante la misma, las solicitudes y planteamientos emitidos por el personal afectado en el presente convenio, debiendo contestar al interesado con los acuerdos tomados en un plazo no superior a los quince días de celebrada la reunión. De no recibir ninguna contestación se entenderá como positiva para el interesado, así como la circunstancia más ventajosa.

TÍTULO IV. CONTRATACIÓN, PROMOCIÓN Y TRASLADOS

Artículo 9. Tipo de contratación.

Podrán celebrarse todos aquellos contratos establecidos por Ley, facilitándose modelos de los mismos al Comité de Empresa, sin que ello suponga precarización respecto a las condiciones actuales, tipo de contratación y plantillas existentes.

El S.C.I.S. entregará la copia básica de todos los contratos de trabajo, modificaciones y prórrogas de los mismos al Comité de Empresa así como a las Secciones Sindicales firmantes del convenio.

Artículo 10. Forma de contrato.

Los contratos de trabajo se formalizarán necesariamente por escrito, cualquiera que sea el tipo de contratación.

Carecerán de validez y serán nulos aquellos contratos que puedan formalizarse por quienes carezcan de competencia para ello, según la normativa vigente.

Artículo 11. Incompatibilidades.

El trabajador se compromete al cumplimiento de las obligaciones emanadas de la Ley 53/84, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, tanto en lo que se refiere a actividades públicas como privadas. Para su resolución se solicitará informe a la Comisión Paritaria.

Artículo 12. Finiquitos.

Con relación a los mismos, se establece lo siguiente:

a. La obligación de acompañar una propuesta de finiquito a la comunicación al trabajador de la denuncia del contrato o, en su caso, preaviso del mismo.

b. El reconocimiento, si el trabajador manifiesta su voluntad en tal sentido, del derecho a ser asistido en el acto de la firma por un representante del trabajador/a.

c. En los casos de preaviso, se comunicará al trabajador/a su derecho a estar asistido por un representante sindical en el momento de la firma del recibo del finiquito, de acuerdo con lo preceptuado por el R.D. 1/1995 de 24 de marzo artículo 49.

d. En el supuesto de despido de personal laboral con contrato indefinido del S.C.I.S. que haya sido declarado improcedente por sentencia firme y el S.C.I.S. opte por la indemnización, se precisará acuerdo previo de la Comisión Paritaria.

El incumplimiento por parte del Consorcio de los apartados anteriores conllevará la nulidad del finiquito.

Artículo 13. Período de prueba y cómputo de antigüedad.

Se establece un período de prueba para todo el personal afectado por el presente convenio que queda fijado en:

1. Personal titulado y técnico: Tres meses.
2. Personal cualificado (Administrativos, mandos intermedios, oficios varios y personal operativo): Un mes.
3. Personal no cualificado: Quince días.

Durante el período de prueba tendrán los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que ocupa.

Transcurrido el período de prueba, salvo que se haya producido desistimiento por alguna de las partes, quedará automáticamente formalizada la admisión, siendo computable el tiempo de servicios prestados a efectos de antigüedad.



La situación de incapacidad transitoria interrumpe el cómputo del período de prueba.

Artículo 14. Oferta Pública de Empleo.

Todos los puestos de trabajo a cubrir, tanto de nueva creación como a consecuencia de vacantes producidas en la totalidad de los centros del S.C.I.S., serán anunciados mediante convocatoria que deberá publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia dentro de los tres meses siguientes a la aprobación definitiva del presupuesto del Consorcio, con especificación como mínimo de las plazas, entendiéndose que las vacantes ofertadas sean al menos de la misma categoría profesional que las vacantes producidas.

También será objeto de publicación las resoluciones de dichas convocatorias.

Con carácter previo a la aprobación de la plantilla de personal, se informará y consultará a las Centrales Sindicales representativas del personal laboral del S.C.I.S. y Comité de Empresa sobre el número de plazas y categorías.

Igualmente se negociará el calendario de las distintas fases, bases de la convocatoria y requisitos de los candidatos.

Las distintas fases de la Oferta Pública de Empleo, serán las contempladas en el artículo 15 del presente convenio colectivo.

La fecha máxima de incorporación de todos los que hayan superado las distintas fases de la Oferta Pública de Empleo, será de un mes desde la resolución definitiva de la convocatoria.

Artículo 15. Provisión de vacantes. Contratación e ingresos.

La selección de este personal se efectuará bajo los principios de legalidad, mérito, capacidad y publicidad.

Las vacantes que se produzcan en cualquiera de los centros pertenecientes al S.C.I.S. se proveerán con sujeción al siguiente orden:

1. Traslados voluntarios.
2. Reingreso de excedentes voluntarios.
3. Concurso-oposición para ascensos.
4. Turno libre.

En el caso de ingreso o de reingreso de excedentes, el personal estará obligado a acompañar declaración jurada de que no desempeña otro puesto de trabajo o actividades públicas o privadas incompatibles con el puesto de trabajo a que acceda. Además presentará en el momento del reingreso informe médico que acredite estar exento de cualquier minusvalía o padecimiento físico o psíquico que impida el normal desempeño del puesto de trabajo, sin perjuicio de que el S.C.I.S. pueda someter a examen médico al trabajador/a reingresado/a, bien a voluntad propia o a petición de cualquiera de los Delegados/as de Prevención de Riesgos Laborales que componen la Comisión de Seguridad y Salud.

Para la celebración de las fases 3 y 4, el Consorcio y los representantes de los trabajadores/as elaborarán un temario conjuntamente, que estará terminado dentro del primer trimestre del año.

Artículo 16. Reingreso de excedentes forzosos.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente a la finalización de la causa que determino la excedencia forzosa.

Artículo 17. Traslados voluntarios.

Anualmente se publicará la oportuna convocatoria de traslados.

Los traslados voluntarios entre las diferentes localidades o unidades distintas dentro del S.C.I.S., se efectuarán a petición de los trabajadores/as fijos en la categoría profesional y funciones correspondientes a la vacante solicitada, que tengan una antigüedad mínima de un año en dicha categoría.

Los criterios para la adjudicación de las vacantes como consecuencia de traslado voluntario serán:

1. Mayor antigüedad en el puesto de trabajo.
2. Mayor antigüedad en el S.C.I.S.
3. Mayor antigüedad en el Centro de Trabajo.
4. Mayor puntuación en la fase de oposición de acceso a su puesto de trabajo.



5. Mayor número de hijos o convivientes a cargo del solicitante.

La obtención de traslado voluntario implica la pérdida de antigüedad a los únicos efectos de participación en sucesivas convocatorias para este tipo de traslados.

Cuando se produzca un perjuicio grande para el Servicio, el trabajador/a que acceda al traslado no podrá abandonar su puesto de trabajo mientras que el S.C.I.S. no cubra su plaza, en un plazo máximo de tres meses. En todo caso este perjuicio se establecerá en Comisión Paritaria.

La solicitud se realizará en modelo oficial en cualquier Centro del S.C.I.S., tendrá vigencia de un año y podrá renunciarse a ella en cualquier momento anterior a la resolución de traslados.

Por cierre de Centros o cualquier otra causa, promovida unilateralmente por el Consorcio, que afecte a la movilidad del trabajador, este tendrá derecho a elegir la plaza que más le interese, de entre las ofertadas por el S.C.I.S., utilizándose los mismos criterios que para traslados voluntarios. Las plazas ofertadas deberán de ser en igual número y categoría de las suprimidas.

Artículo 18. Reingreso de excedentes voluntarios.

El trabajador/a en situación de excedencia voluntaria, podrá reintegrarse al servicio activo en la vacante a la que tenga derecho según el artículo 15 del presente convenio, pudiendo acceder a otras plazas diferentes de su centro de procedencia, o a puesto de trabajo de inferior categoría, siempre que reuniera los requisitos exigidos para esta plaza, en cuyo caso accederá provisionalmente a la que corresponda, cuando se produzca la vacante, hasta su participación en la próxima oferta pública.

Artículo 19. Concurso-oposición para ascensos.

Según el Estatuto de los Trabajadores, los medios de provisión de vacantes mediante turno de ascenso, serán los únicos que permitan modificar la categoría profesional de los trabajadores/as, excepto las reclasificaciones que la Comisión Paritaria estime oportunas.

Los trabajadores/as fijos tendrán preferencia para ocupar las plazas vacantes que correspondan al personal laboral acogidos a este convenio.

En ningún caso se producirán ascensos por el mero transcurso del tiempo de servicio en una determinada categoría profesional.

Será requisito indispensable para poder participar en el concurso, poseer la titulación para aquellas categorías en la que sea exigida, reunir las condiciones requeridas en la convocatoria para la categoría profesional de la vacante, y ostentar diferente categoría a la que opta.

Se requiere para los ascensos una antigüedad en el Consorcio de: Tres años para ascender un grupo, seis años para ascender dos grupos y nueve años para ascender tres o más grupos.

Deberá incluir un temario específico y desglosado para cada categoría profesional y/o especialidad.

Aplicación del siguiente baremo:

a. Realización de unas pruebas objetivas, de tipo teórico-práctico para todas las categorías, más unas pruebas físicas puntuables según baremo, ambas confeccionadas por el S.C.I.S. previo acuerdo con los representantes de los trabajadores. Estas pruebas supondrán el sesenta por ciento de la puntuación. El S.C.I.S. tiene asimismo, la obligación de exponerlas previa y públicamente en cada categoría, para información de los trabajadores/as interesados/as.

b. Hasta el quince por ciento de la puntuación máxima por antigüedad, a razón del diez por ciento del total de este apartado por año de servicio efectivo o fracción de seis meses en adelante.

c. Hasta el quince por ciento de la puntuación máxima a quienes posean titulación académica mayor a la exigida para el puesto.

d. Hasta el diez por ciento de la puntuación máxima por cursos de formación específicos, señalados en las bases de la convocatoria.

e. En caso de empate, decidirá la mayor antigüedad en el puesto de trabajo de categoría inmediatamente inferior a la que se opta y de continuar tal situación, la mayor en el S.C.I.S. y de persistir el mismo, la mayor puntuación en la fase de oposición a su puesto de trabajo, y por último el mayor número de hijos.



f. Previo a la adjudicación definitiva de las vacantes ofertadas en el turno de ascenso, se establecerá un período de renuncia entre los aspirantes que hayan superado el proceso selectivo por orden de puntuación, lo cual se hará constar en las bases de la convocatoria, una vez finalizado este proceso, El Tribunal calificador elevará la propuesta a definitiva ordenada en base a la puntuación final obtenida, cuyo número será como máximo igual al número de vacantes ofertadas.

Se exigirá titulación para los siguientes casos:

- Jefe de Sección Médica: Licenciado en Medicina.
- Médico de Urgencias y Emergencias: Licenciado en Medicina.
- Jefe de Parque: Ingeniero Técnico o Arquitecto Técnico.
- Jefes de Sección: Ingeniero Técnico o Arquitecto Técnico.
- Inspector: Ingeniero Técnico, o Arquitecto Técnico.
- Jefe de Grupo: F.P. 2, Bachiller o equivalente.
- Administrativo: F.P. 2, Bachiller o equivalente.
- Encargado de Mantenimiento: F.P. 2 en Automoción.
- Encargado de Almacén: F.P. 2, Bachiller o equivalente.
- Encargado de Electrónica: F.P. 2, en electrónica.
- Encargado de Informática: F.P. 2, en informática.
- Jefe de Unidad: F.P. 2, Bachiller o equivalente.
- Jefe de Unidad C.C.: F.P. 2, Bachiller o equivalente.
- Bombero: F.P. 2, Bachiller o equivalente.
- Operador C.C.: F.P. 2, Bachiller o equivalente.
- Resto de Categorías: Graduado Escolar o equivalente.

Las solicitudes de méritos se llevarán a cabo en las fases que se determinen en la convocatoria correspondiente, que en ningún caso podrá exceder del primer semestre de cada año.

Desde la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de la convocatoria, hasta la finalización del plazo de presentación de solicitudes, deberán transcurrir quince días hábiles como mínimo, debiéndose convocar el turno de traslados y méritos simultáneamente, sin perjuicio del respeto al orden establecido en lo referente a su ejecución.

Artículo 20. Turno libre.

Concluido el concurso de méritos para ascenso, el excedente de vacantes será cubierto por el sistema de convocatoria pública de nuevo ingreso, en el que se garantizará, en todo caso, los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad, que deberá prever el incremento de plazas anunciadas, como consecuencia de las vacantes producidas al efectuarse los sistemas de provisión previstos en los artículos anteriores.

Se establece un cupo de reserva de una de cada cuatro vacantes convocadas en tareas administrativas, para ser cubiertas entre personas con discapacidad de grado igual o superior al 33%, siempre que supere las pruebas selectivas y que en su momento, acrediten el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes.

Las plazas de este cupo de reserva que no resulten cubiertas se incorporarán al cupo general.

El Consorcio podrá efectuar convocatorias de consolidación de empleo temporal en los términos previstos en la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley 7/2007.

Artículo 21. Pruebas selectivas.

De conformidad con el artículo 60 de la Ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público: Los Tribunales serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los Tribunales.

La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.



Los Tribunales, que serán nombrados por el Consejo de Administración, tendrán la siguiente composición: Dos vocales designados por el S.C.I.S., dos vocales designados del Comité de Empresa y un Presidente nombrado por el S.C.I.S. El Tribunal calificador elaborará las pruebas de aptitud, de conformidad con lo señalado en el punto 5 del artículo 8 del presente convenio.

Concluida las pruebas selectivas el Tribunal elaborará la propuesta de contratación, basándose en la lista provisional de aspirantes aprobados, remitiéndola al Consejo de Administración del S.C.I.S. que la elevará a definitiva.

Los aspirantes aprobados elegirán su destino por orden de puntuación.

Artículo 22. Vacantes temporales.

1. Las vacantes, motivadas por la extinción de la relación laboral del titular de la plaza, las plazas de nueva creación, y las que sean consecuencia de excedencias, se cubrirán mediante Comisión de Servicio entre aquellos trabajadores fijos de la misma categoría laboral que la vacante producida que voluntariamente estén interesados en participar en la cobertura de la plaza. Para ello se procederá siguiendo los mismos criterios que para los traslados voluntarios y el trabajador que provisionalmente ocupe la vacante, no tendrá derecho a ningún tipo de indemnización por traslado, y no son renunciables una vez adjudicada la plaza.

El trabajador que viniera ocupando una vacante mediante Comisión de Servicio, seguirá estando adscrito a su anterior centro de trabajo a los efectos de antigüedad en el puesto y volverá a su anterior plaza en el momento que reingrese el titular de la vacante, o se ocupe definitivamente por cualquiera de los sistemas de provisión previstos en los artículos 15 al 19 de este convenio.

2. Para aquellas vacantes que no sean ocupadas por los trabajadores en Comisión de Servicio y para el resto de vacantes temporales, se llamará, para su cobertura, por orden de puntuación a los inscritos en la correspondiente bolsa de trabajo, bajo la correspondiente notificación con acuse de recibo.

Para poder estar inscrito en cualquiera de las bolsas de trabajo, el aspirante deberá reunir todos los requisitos exigibles al puesto de trabajo a ocupar, para ello remitirá previamente a la Comisión Paritaria la documentación necesaria.

El contrato, que estará limitado en su duración hasta que la plaza sea cubierta por alguno de los sistemas de provisión previsto en los artículos 15 al 19 del presente convenio, indicará con precisión el puesto de trabajo de que se trate y la causa de la vacante.

El puesto de trabajo así cubierto se incluirá necesariamente en la inmediata Oferta de Empleo Público que se convoque.

3. Producida una vacante que no quede reservada a su anterior titular, se podrá atender a su cobertura mediante la contratación temporal. El contrato, que estará limitado en su duración hasta que la plaza sea cubierta por alguno de los sistemas de provisión previsto en los artículos 15 al 20 del presente convenio, indicará con precisión el puesto de trabajo de que se trate y la causa de la vacante.

El puesto de trabajo así cubierto se incluirá necesariamente en la inmediata Oferta de Empleo Público que se convoque.

4. Cuando por la Jefatura de Sección o Jefatura de Parque, se justifique o la previsión de la sustitución sea superior a siete días, las vacantes se cubrirán de modo inmediato.

5. En todos los supuestos anteriores el trabajador contratado conservará las condiciones de trabajo y retribuciones del personal al que sustituye.

En los supuestos en que la contratación no obedezca a razones de interinidad, el personal contratado lo estará en igualdad de condiciones de trabajo y retribuciones que el resto del personal de su misma categoría profesional, y puesto de trabajo. Así como la uniformidad y equipos de protección personal determinados por la Comisión de Salud Laboral.

6. En los puestos de Jefaturas de Sección y Parques, las vacantes temporales y de sustitución se cubrirán preferentemente y en defecto de bolsa de trabajo entre los trabajadores del mismo que posean la titulación y requisitos exigidos, a propuesta del S.C.I.S. previa negociación con los representantes legales de los trabajado-



res, percibiendo las retribuciones correspondientes al puesto de trabajo provisionalmente desempeñado y se cubrirá la vacante dejada por el sistema establecido en este convenio.

Artículo 23. Bolsas de trabajo.

Las bolsas de trabajo se confeccionarán ordenándolas por categorías profesionales, y especialidad en su caso, con los participantes en las convocatorias públicas de nuevo ingreso que no hayan obtenido plaza como consecuencia de las mismas, según las puntuaciones finales obtenidas, en orden decreciente, y con indicación de los datos de domicilio y de los números de teléfono, en su caso. Para poder estar incluido en la Bolsa de Trabajo de Bomberos, los aspirantes deberán superar al menos las pruebas físicas de la correspondiente O.P.E. el número de aspirantes que compondrán la bolsa de trabajo será publicado en el Boletín Oficial de la Provincia a la vez que las bases de O.P.E. correspondiente.

Para formar parte de la bolsa de trabajo, el aspirante deberá superar un curso de formación específico impartido por el S.C.I.S.

Se creará una Comisión de Control y Seguimiento de las bolsas de trabajo, que estará compuesta por un miembro en representación del S.C.I.S. y otro miembro del Comité de Empresa. Cada vez que se efectúe una contratación, el S.C.I.S. remitirá a cada uno de los miembros de esta Comisión y a las Centrales Sindicales, las modificaciones que se hayan producido.

Todo inscrito en la bolsa de trabajo tendrá obligación de aceptar el trabajo que sea ofertado, cuando le corresponda, de acuerdo con el número de orden que ocupe en la citada bolsa.

El abandono del servicio, el rechazo o la no incorporación injustificadas al puesto de trabajo ofertado, conllevará automáticamente la baja en la bolsa de trabajo.

El aspirante conservará su lugar en la lista y será llamado para realizar sustituciones siempre que le corresponda por riguroso orden.

Si existiesen varias plazas vacantes para ser ofertadas con inicio del trabajo en la misma fecha, se convocará a tantos inscritos en la bolsa como vacantes haya, una vez reunidos los interesados, elegirán plaza por riguroso orden de lista.

Cuando sea ofertada una plaza vacante a una persona que se encuentre, en período de embarazo o maternidad y ésta no aceptase alegando tales causas, se podrá seleccionar a los siguientes de las listas, reservando el puesto que tenían los afectados en la lista mientras permanezcan en la misma situación y hasta tanto se confeccionen nuevas bolsas de trabajo.

Cuando en la bolsa de trabajo no hubiera aspirantes a la categoría requerida para ocupar la vacante, bien porque no hubiese en la bolsa de trabajo, o porque se hubiese agotado ésta, la Comisión Paritaria podrá crear nuevas bolsas, atendiendo a la formación específica requerida para cada puesto de trabajo de entre el personal capacitado para desempeñarlo que lo solicite.

Todas las bolsas de trabajo se expondrán públicamente en los diferentes Centros dependientes del S.C.I.S. a la conclusión del turno libre, y publicadas las modificaciones trimestralmente.

Artículo 24. Permutas.

El promotor o interesado se dirigirá a los centros con los que quiera realizar la permuta, dando publicidad a las solicitudes en los citados centros, para en el caso de que existan varias personas interesadas se respete como prioridad la antigüedad de éstas, y en caso de igualdad se aplicará lo estipulado en el artículo 15 del presente convenio y en última instancia decidirá la Comisión Paritaria.

Los trabajadores interesados enviarán la solicitud a la dirección del S.C.I.S. la cual se pronunciará en el plazo no superior a un mes desde la recepción de dicha solicitud.

A efecto de antigüedad en el centro de trabajo se tendrá en cuenta la fecha de aprobación de la permuta.

Previo solicitud de los interesados se concederá permuta entre dos trabajadores fijos del S.C.I.S., siempre que se cumplan los requisitos siguientes:

1. Identidad de categoría y especialidad en su caso.

2. Que ninguno de los dos puestos de trabajo tengan la consideración de amortizables o de especial confianza.



3. La permuta no dará derecho a indemnización por traslado.

4. La obtención de la permuta implica la obligación de los trabajadores de permanecer dos años en el nuevo puesto de trabajo.

5. No se concederán permutas cuando a alguna de las personas interesadas le queden menos de dos años para su jubilación.

Artículo 25. Plazo de incorporación.

El plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo, adquirido como consecuencia de traslado, por causa objetiva o voluntaria, o en su caso, concurso de méritos para ascenso, será de siete días en caso de coincidencia con el puesto de trabajo anterior en la misma localidad, o de quince días en caso de localidad distinta, siendo en ambos casos tiempo a disposición del trabajador.

El trabajador tendrá derecho a licencia o permiso de trabajo no retribuido durante el plazo de incorporación que haya dispuesto.

No obstante la toma de posesión del nuevo puesto, ha de efectuarse el día siguiente del que se produzca el cese, en su caso, del destino anterior.

TÍTULO V. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 26. Clasificación profesional.

Las categorías de los trabajadores al servicio del S.C.I.S. se agruparán, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, en los siguientes grupos:

* Grupo A. -Título de licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.

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

* Grupo C. -Título de Bachiller, Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente.

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

* Grupo E. -Certificado de Escolaridad.

Artículo 27. Relación nominal y profesional de trabajadores.

El S.C.I.S. deberá confeccionar y mantener la relación nominal y profesional de trabajadores del personal del Consorcio. Como mínimo deberá figurar en el mismo los datos correspondientes a todos y cada uno de sus trabajadores, con el detalle que sigue:

1. -Nombre y apellidos.

2. -Fecha de nacimiento.

3. -Fecha de ingreso en el S.C.I.S.

4. -Categoría profesional.

5. -Fecha de nombramiento o acceso a la categoría.

6. -Fecha del próximo vencimiento de período de antigüedad.

7. -Fecha de ingreso en el Centro de Trabajo.

8. -Número de orden según puntuación en su proceso selectivo.

Dentro del primer trimestre natural de cada año, el S.C.I.S. publicará la relación nominal y profesional de trabajadores, con expresión de los datos anteriormente señalados, para conocimiento de todo el personal de la empresa.

Artículo 28. Formación profesional.

Según lo dispuesto en el artículo 23 del R.D.L. 1/1995:

1) Para facilitar la formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a que se le facilite la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, todo ello con la participación de los representantes de los trabajadores.

En el sistema de vacaciones por turnos, el trabajador puede solicitar que su período vacacional coincida con el tiempo de estudios para sus exámenes finales, siempre que el Servicio lo permita.

2) El S.C.I.S. podrá enviar a sus trabajadores/as a seminarios, mesas redondas o congresos referentes a su especialidad y trabajos específicos cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para el



servicio. La asistencia a estos acontecimientos será obligatoria para el trabajador, a quien se le abonará, además de su salario, los gastos de viaje e indemnizaciones en caso que corresponda, así como el cómputo del tiempo empleado como de trabajo efectivo. Los gastos de viaje e indemnizaciones se abonarán por adelantado.

La designación para la asistencia a dichos encuentros será rotativa entre los trabajadores/as que reúnan las características necesarias para un buen aprovechamiento del mismo. Se tendrán en cuenta las circunstancias personales y familiares alegadas por el trabajador/a, y será necesario el acuerdo previo de los representantes de los trabajadores/as.

3) Dadas las especiales circunstancias que concurren en la actividad del S.C.I.S., y con el fin de mantener permanentemente capacitados a sus trabajadores/as para el responsable y mejor cumplimiento de las obligaciones del servicio, vendrá obligado a asistir a los cursos, prácticas de adiestramiento, entrenamiento y demás actividades formativas de carácter profesional que se estipulen, dentro de la jornada laboral y constituyendo una obligación la asistencia y aprovechamiento de los cursos que se realicen.

4) Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el trabajador tendrá derecho, al menos una vez cada dos años, a la asistencia a un curso de formación profesional específico, disfrutando de los siguientes beneficios:

a) A ausentarse de su centro de trabajo el número de horas necesarias para la asistencia a los cursos citados en el párrafo anterior. Este tiempo se computará como de trabajo efectivo, que en ningún caso supondrá disminución de sus retribuciones.

b) Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, el S.C.I.S. concederá el consiguiente permiso retribuido por el tiempo de duración justificada que tenga el curso.

5) El S.C.I.S. deberá proporcionar la documentación que sirva para la formación del personal.

6) El S.C.I.S. realizará cursos, que sirvan para la promoción profesional de los trabajadores/as, para su adaptación a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador/a en su empleo en los supuestos de transformación o modificación funcional del servicio. En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerarán como de trabajo efectivo.

El S.C.I.S. incluirá en sus presupuestos, para el año 2008, una partida dedicada a la formación profesional de su personal, por un importe de: Cuarenta mil (40.000) euros. Cantidad que se mantendrá en los presupuestos correspondientes a cada uno de los años de vigencia del convenio colectivo incrementados con el I.P.C. los fondos que no sean aplicados en cada ejercicio se aplicarán al ejercicio siguiente.

La Comisión Paritaria creará en un plazo no superior a los treinta días de su constitución la Comisión de Formación y Promoción Profesional, con el objetivo de estudiar y planificar un Plan de Formación y Perfeccionamiento Profesional para el personal laboral, igualmente establecerá los criterios de selección de los trabajadores/as que deban participar en estos cursos.

Entre otras facultades tendrá la de proponer acciones de formación concretas, de las que al menos se realizarán un mínimo de cuatro al año, cuyos costes habrán de cubrirse a cargo de la correspondiente partida presupuestaria. La formación y perfeccionamiento del personal podrá prestarse directamente por el S.C.I.S. mediante cursos propios, o en régimen de concierto o de colaboración con Centros Oficiales o reconocidos.

TÍTULO VI. RETRIBUCIONES

Artículo 29. Conceptos retributivos.

Este convenio tiene como objetivo, a efectos retributivos, la equiparación bajo la norma: A igual trabajo, igual salario.

Como consecuencia de la ubicación de cuatro categorías profesionales en el grupo C, es necesario proceder a una reclasificación de la plantilla con la finalidad de adaptar, las funciones propias de los puestos de trabajo a las retribuciones económicas.

El personal laboral del S.C.I.S. únicamente podrá ser retribuido por los conceptos siguientes, cuyas cuantías y categorías afectadas serán fijadas en el anexo III.



1.-Salario de grupo: Es la retribución mensual del trabajador/a que le corresponde en virtud del grupo y categoría profesional a los que pertenece.

2.-Salario de nivel: Es la retribución mensual del trabajador/a que le corresponde en virtud del nivel profesional al que pertenece.

3.-Antigüedad: Se devengará cada tres años de permanencia en el S.C.I.S. y su cuantía será única para todos los grupos de trabajadores, con independencia del tipo de contratación que jurídicamente lo unan a la empresa. El cómputo de su devengo se hará a partir del mismo día en que se cumplan tres años o múltiplos de tres de trabajo efectivo.

4.-Pagas extraordinarias: Se reconocen dos pagas extraordinarias al año, compuestas por todos los conceptos retributivos, de una mensualidad cada una, a partir del año 2009. Siendo las pagas extraordinarias para el año 2008 las que resulten de aplicar el importe de salario de grupo, salario de nivel y antigüedad, y el 50% de los demás conceptos retributivos.

Estas pagas se abonarán los días quince de los meses de junio y diciembre.

5.-Complementos:

a) De especial responsabilidad: Corresponde a aquellos puestos singulares que suponen una especial responsabilidad ligada al ejercicio de funciones de mando, manejo de fondos públicos o destacada cualificación técnica, siendo incompatible con el de disponibilidad horaria. (Por este concepto el trabajador/a está obligado/a a atender a las llamadas del servicio, por lo cual deberá estar localizado/a) En caso de ser necesaria su incorporación inmediata al puesto de trabajo, en cuyo caso el tiempo invertido se computará como horas extraordinarias.

b) De disponibilidad horaria: Corresponde a aquellos puestos de trabajo que deban desempeñarse en régimen de flexibilidad horaria para adaptar los tiempos de trabajo a las excepcionales características del servicio. Dicho complemento será incompatible con los de turnicidad y nocturnidad. Su valor será del 20% del salario de grupo.

c) De turnicidad: Retribuye la prestación de servicio en régimen de turnos de 12 ó 24 horas.

d) Complemento de jornada partida: Este complemento se devengará en aquellos supuestos en que la distribución anual de la jornada semanal se efectúe con horario partido, con descanso mínimo ininterrumpido de una hora y máximo de tres horas. Su valor será de un quince por ciento del salario de grupo.

e) De nocturnidad: Se devengará por trabajos realizados entre las veinte y las ocho horas, de tal manera que si se realizan hasta cuatro horas se abonará por horas y si se sobrepasan las cuatro horas se pagará la jornada completa con una cuantía fija para todos los grupos. A tal efecto, se entenderán nocturnas las horas que sobrepasen el intervalo fijado siempre que correspondan al turno de noche.

f) Complemento por trabajo en sábados y domingos: Se abonará un complemento en cuantía igual para todos los grupos, A estos efectos se la jornada del domingo al lunes como retribuable por este concepto.

g) De festividad: Se devengará por trabajos realizados en días festivos y su cuantía será, igual para todos los grupos.

h) De penosidad, peligrosidad y toxicidad: Corresponde a los puestos que lo tengan reconocido en este Convenio, así como a aquellos otros que les sea reconocido por la Comisión Paritaria, previa emisión del correspondiente informe técnico del Equipo de Prevención y, deberá resolverse dentro de quince días a partir de la recepción del informe del mencionado Equipo.

En el caso de que el Equipo de Prevención no emita el correspondiente informe dentro del plazo de treinta días naturales a partir de la solicitud, la Comisión Paritaria resolverá sobre el derecho a la percepción de estos complementos.

No obstante lo anterior el trabajador/a podrá acudir a la autoridad laboral, para que determine la existencia de cualquiera de las circunstancias enumeradas.

Su cuantía será igual para todos los grupos, con independencia del número de circunstancias reconocidas.

i) Localización: Se devengará en aquellos supuestos en que el trabajador/a se encuentre localizado en período de descanso, por valor del ocho por ciento de su salario de grupo-día por cada día de localización. Este



complemento implica la obligación de responder a las llamadas del servicio en los días de localización y de incorporarse al trabajo en caso necesario, con la remuneración correspondiente en ese caso, como horas extraordinarias.

j) Jefatura de día: Este complemento conlleva detentar en los días correspondientes la responsabilidad operativa de las actuaciones de la empresa, por lo cual el trabajador/a tendrá que estar localizado/a permanente e inexcusablemente los días correspondientes, y en caso necesario deberá incorporarse al trabajo en aquel lugar donde se le requiera, valorando el tiempo empleado como horas extraordinarias, siendo incompatible en su percepción económica con el de localización.

k) Complemento de personal operativo: Se devenga por el personal, destinado en Parques y Centro Coordinador, que tiene intervención directa en siniestros. Aplicándose, exclusivamente, a las siguientes categorías profesionales: Médicos, Jefe de Parque, Jefes de Unidad, Jefes de Grupo, Jefe de Grupo de C.C., Bombero y Operador Centro Coordinador.

6. -Hora ordinaria: El valor de la hora ordinaria se obtendrá por el resultado entre la suma de los siguientes conceptos: Salario de grupo, salario de nivel, antigüedad y complementos del puesto de trabajo, dividido por su jornada anual.

Artículo 30. Revisión salarial.

1. Durante la vigencia del presente convenio, el S.C.I.S. aplicará una revisión salarial a todos sus trabajadores/as en el caso en que los I.P.C. previstos sean superados por los I.P.C. registrados en los ejercicios 2009, 2010, 2011.

2. La instrumentación de esta revisión se establecerá a partir del 1.5 por ciento para cada uno de los años, por la tasa interanual de precios de noviembre a noviembre en el ámbito nacional. Dicha revisión se incluirá, preferentemente, en la nómina del mes de enero del año siguiente y será consolidable a todos los efectos, afectando a todos los conceptos retributivos y complementos del puesto de trabajo, excepto a los 500 euros anuales de subida lineal.

Artículo 31. Dietas.

Todo trabajador/a que se encuentre fuera de su centro de trabajo, en acto de servicio, por orden previa, emergencia o efectuando servicio en el cumplimiento de sus funciones o mandatos sindicales, tendrá derecho al percibo de las dietas correspondientes.

Cuando no exista presencia física del trabajador/a en su centro de trabajo durante cuarenta y cinco minutos ininterrumpidos, dentro del horario destinado a comida o cena, devengará dieta.

Siendo el horario establecido para comidas desde las catorce horas hasta las dieciséis horas y para cenas desde las veintidós horas hasta las veinticuatro horas.

Las indemnizaciones y suplidos del personal serán las que se establecen en el anexo II del presente Convenio. Las cuantías fijadas en dicho anexo se percibirán a partir de la entrada en vigor del convenio. El S.C.I.S., previa petición del interesado, adelantará en concepto de anticipo el valor del ochenta por ciento de las dietas y suplidos en el caso de desplazamiento superior a dos días.

El importe de las dietas y gastos de locomoción se abonarán obligatoriamente al mes siguiente a su devengo.

La dieta internacional se regirá por lo establecido en las disposiciones aplicables a la Administración Pública.

El S.C.I.S. realizará las gestiones necesarias para que las percepciones por dietas sean abonadas, antes de efectuarse el gasto, y como máximo a mes vencido.

Indemnización por kilómetro recorrido con la utilización de vehículo de los trabajadores/as, es la establecida en el anexo II.

Si el trabajador/a está fuera de su centro de trabajo por las causas anteriormente citadas, en un servicio, en períodos comprendidos entre indemnización por cena e indemnización por comida, tendrá derecho al cobro de una indemnización especial, por el importe que figura en el anexo II, por cada periodo de cinco horas.

**TÍTULO VII. JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS****Artículo 32. Jornada de trabajo.**

1.-Sin perjuicio de respetar la menor jornada de quien la tenga reconocida, la jornada anual máxima será de 1.568 horas o 35 horas semanales.

Para los trabajadores con jornada continua esta queda fijada de lunes a viernes. Cuando una fiesta coincida en sábado, se incrementará un día de asuntos propios.

El número total de turnos efectivos a realizar queda fijado en 60 al año, para cuando éstos sean de 24 horas, y 120 para cuando éstos sean de 12 horas.

2.-Preferentemente, se entiende que la duración de la jornada diaria debe acordarse por cada centro de trabajo, entre el Comité de Empresa y el S.C.I.S., así como los grupos de turnos de trabajo y de descanso, y en su defecto se reconoce que los turnos deben de ser de un mínimo de doce horas y un máximo de veinticuatro horas. Entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente, deberá mediar un mínimo de doce o veinticuatro respectivamente, salvo en los casos siguientes:

- a) Por especial urgencia.
- b) En los trabajos nocturnos.

3.-El S.C.I.S., previo informe preceptivo de la representación de los trabajadores confeccionará el correspondiente horario de trabajo de su personal y lo coordinará en los distintos servicios para el más eficaz rendimiento. Expondrá el cuadrante en los distintos centros de trabajo firmado y sellado por la Delegación Provincial de Trabajo, la cual, tendrá copia del mismo.

4.-Con ocasión de las Ferias y Carnavales, los trabajadores/as del S.C.I.S. tendrán una reducción de jornada hasta un total de 12 horas.

Cuando las necesidades del servicio no permitan esta reducción los trabajadores afectados tendrán la compensación correspondiente en descanso horario.

5.-En el supuesto anterior la realización de las citadas jornadas no supondrá pérdida de retribuciones.

6.-El personal laboral no será discriminado en su horario de trabajo con respecto al personal funcionario.

7.-La representación de los trabajadores será informada de la organización de los turnos y relevos.

8.-Dadas las especiales características de la actividad se entenderá de carácter ininterrumpido el funcionamiento del S.C.I.S.

Artículo 33. Descanso.

El trabajador/a tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de dos días ininterrumpido que, como regla general, comprenderá los días completos del sábado y del domingo.

Sin embargo, dadas las especiales circunstancias del servicio, en el caso de que deban trabajarse los sábados, domingos y/o festivos, se establecerán turnos rotativos entre el personal que trabaje un sábado, domingo y/o festivo, pueda disfrutar, su día de descanso dentro de la semana siguiente al festivo trabajado, compensando así la jornada de trabajo de dicha fecha.

En caso de que este día de descanso del trabajador, coincidiese con un festivo, éste tendrá derecho al abono de otro día de descanso.

Cuando excepcionalmente y por necesidades del servicio no pudiera darse descanso semanal, sustitutorio de sábado, domingo o festivo se incrementará en un día más por descanso no disfrutado.

Artículo 34. Vacaciones.

1.-Las vacaciones retribuidas serán de treinta días naturales de duración, o de veintitrés días laborables para los trabajadores con jornada de lunes a viernes y se disfrutarán preferentemente entre el día 1 de julio y el 30 de septiembre, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la Dirección del S.C.I.S., previa negociación con los representantes de los trabajadores.

Quedan exceptuados aquellos trabajadores/as para cuya actividad se contrate expresamente en el período estival.

2.-De no existir acuerdo, en aquellos centros o dependencias donde no se encuentre establecido con anterioridad, se sortearán el mes a elegir, estableciéndose un sistema rotatorio que determinará la prioridad de los trabajadores.



3.-El trabajador/a tendrá derecho al retraso o interrupción de sus vacaciones como consecuencia de I.T. o baja por maternidad, aún cuando haya expirado el año natural.

4.-El trabajador/a conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo de sus vacaciones. El personal con trabajo a turnos, las tendrán reflejadas en el correspondiente cuadrante de trabajo para ese año.

5.-El disfrute de las vacaciones será preferentemente ininterrumpido, no obstante se podrán fraccionar en dos períodos, que sumen entre ambos 27 días laborables.

6.-El trabajador/a tendrá derecho a cuarenta días de vacaciones cuando las disfrute fuera del período ordinario señalado en el punto 1 de este artículo o le sean fraccionadas por imposición del S.C.I.S.

7.-El trabajador con una antigüedad de 15 años en el Servicio, tendrá derecho al disfrute adicional de un día más de vacaciones, y en los posteriores periodos de cinco años, se incrementará otro día más por cada uno de los mismos.

Artículo 35.-Horas extraordinarias.

Las partes firmantes acuerdan que solo se realizarán aquellas horas extraordinarias que sean imprescindibles, y para ello sólo podrán trabajarse las siguientes:

a) Horas extraordinarias necesarias para prevenir o reparar siniestros, riesgos de pérdida de materias primas u otros daños extraordinarios y urgentes.

b) Horas extraordinarias exigidas por períodos puntas de producción, ausencias imprevistas, sustitución a trabajadores en baja por I.T., horas sindicales o licencias, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural debidas a la naturaleza de la actividad, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de cualquier modalidad de contratación. Estas horas extraordinarias se abonarán a elección del trabajador, en tiempo de descanso o compensación económica.

En ningún caso se sobrepasará el máximo de 70 horas anuales.

En ningún caso serán cubiertas las necesidades laborales por el procedimiento de horas extraordinarias.

De las horas extraordinarias realizadas se informará trimestralmente a los representantes de los trabajadores.

A efectos del abono de las horas extraordinarias, se distinguen tres tipos:

1. Horas extraordinarias generadas por continuación de jornada por emergencia o cobertura de mínimos.

Su valor será igual al de la hora ordinaria incrementado en un 50% los días laborables y, en un 75% en sábado, domingo, festivo y nocturnas.

Se compensarán exclusivamente las horas generadas.

2. Horas extraordinarias generadas por llamadas a personal fuera de su jornada de trabajo con una antelación inferior a 24 horas.

Su valor será igual al de la hora ordinaria incrementado en un 20% los días laborables y, en un 30% en sábado, domingo, festivo y nocturnas.

Se garantiza un mínimo de tres horas extraordinarias.

3. Horas extraordinarias generadas por llamadas a personal fuera de su jornada de trabajo con una antelación superior a 24 horas. En este tipo de horas también se encuadran la realización de servicios o trabajos especiales fuera del centro de trabajo, exceptuando los destacamentos que se regulan en su artículo correspondiente.

Su valor será igual al de la hora ordinaria los días laborables y, al de la hora ordinaria incrementado en un 10% en sábado, domingo, festivo y nocturnas.

Se garantiza un mínimo de cuatro horas extraordinarias.

Para la realización de las horas extraordinarias tipo 2 y 3, las Jefaturas de Parque y de Sección acordarán con el personal a su cargo en cada departamento, centro o parque, la confección de una bolsa anual con los criterios fijados en la disposición transitoria tercera del presente convenio colectivo. En todo caso se garantizará que se trate de personal voluntario y que se reparta por riguroso orden equitativo entre todos ellos.

Las horas extraordinarias abonadas en períodos de descanso, se compensarán en la misma proporción que las económicas, con acuerdo entre ambas partes para su disfrute.



El tiempo de descanso se acumulará hasta sumar una jornada de trabajo como mínimo, que se podrán sumar a los períodos de vacaciones u otros períodos de descanso.

No se podrá modificar el cuadrante de trabajo acordado, por la conveniencia unilateral de la empresa, de un trabajador o de ambos, si con ello se perjudica a otro trabajador.

En el plazo máximo de un mes desde la entrada en vigor del presente convenio, se reunirá la dirección del S.C.I.S. y los representantes sindicales para regular la aplicación del convenio colectivo acordado, referente a jornada, cuadrantes y horas extras.

Artículo 36. Licencias.

Para la concesión de excedencias, se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

1.-Licencias sin sueldo:

- El personal que tenga al menos un año de antigüedad, podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a 15 días, ni superior a 4 meses. Dichas licencias le serán concedidas dentro del siguiente mes al de la solicitud. La duración de esta licencia no podrá exceder de 4 meses cada dos años.

Esta licencia se computará a efectos de antigüedad en todo caso.

- El personal que haya cumplido al menos 5 años de servicio efectivo, podrá solicitar licencias sin sueldo por un plazo no inferior a 3 meses ni superior a 1 año. Esta licencia no se computará a efectos de antigüedad y no podrá ser solicitada de nuevo hasta el transcurso de 5 años de prestación de servicios.

- Dichas licencias serán concedidas en un plazo no superior a 15 días desde su solicitud, debiendo ser sustituido el personal que haga uso de las mismas.

2.-Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 12 años o un disminuido psíquico, físico, o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo de un octavo hasta un medio de la jornada normal, con la reducción proporcional de su salario, dicho derecho también se podrá disfrutar en aquellos casos debidamente justificados por incapacidad del padre o de la madre o de alguno de los miembros de la pareja.

3.-En caso de enfermedad de hijos menores de 16 años, siempre que las circunstancias familiares así lo hagan preciso y con acreditación fehaciente de tales circunstancias, se podrán disfrutar de hasta 4 días consecutivos de licencia con sueldo parcial equivalente al 50% de las retribuciones.

4.-El trabajador/a, tendrá derecho a licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

a) Veinte días en caso de matrimonio, que podrán utilizarse a voluntad del trabajador/a con anterioridad o posterioridad a su celebración.

b) Tres días en caso de nacimiento o de adopción de un hijo, y en los de muerte, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o de persona con quien se conviva maritalmente. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, pero dentro de la misma provincia, el plazo de licencia será de 5 días, ampliándose un día más en el supuesto de provincias distintas. Los días indicados se reducen en uno en cada uno de los casos, cuando el familiar o familiares sean sobrinos o tíos.

En los casos de enfermedad grave, cuando sea necesario se podrá comenzar nuevos ciclos de licencia. Se podrán prorrogar previa solicitud y aprobación de la Comisión Paritaria.

c) Dos días cuando se produzca traslado de domicilio dentro de la misma localidad y cuatro días en caso de localidad distinta.

d) Un día por matrimonio de familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando esta circunstancia sea fuera de la provincia se incrementará un día más.

e) Dos días en caso de divorcio o separación legal.

f) Para concurrencia a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales de Formación, desde la hora de entrada al turno hasta terminado el examen, más el horario normal del regreso al Parque. A partir de ese momento se incorporará al Centro de Trabajo hasta la finalización del turno.



g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna, y sin que pueda superarse, por este concepto, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto que el trabajador reciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de las mismas del salario al que tuviera derecho.

Se entenderá por deber de carácter público y personal:

- 1) La asistencia a tribunales previa citación.
- 2) La asistencia a plenos o comisiones informativas y de gobierno por los concejales de los Ayuntamientos.
- 3) El cumplimiento de los derechos y deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, tanto en su vertiente de electores, como componentes de una mesa electoral.
- 4) La asistencia a las sesiones de un tribunal de examen o de oposiciones, con nombramiento de autoridad pertinente como miembro del mismo o a comisiones de valoración.
- 5) La asistencia a consultas médicas con hijos/as menores de 14 años y/o disminuidos físicos o psíquicos hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con la consiguiente justificación.
- 6) La asistencia para la realización de los trámites necesarios para la expedición y renovación del D.N.I., permiso de conducir y certificados de organismos oficiales.
- h) Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán festivos a todos los efectos.
- i) La trabajadora, hasta que su hijo cumpla doce 12 meses de edad, tendrá derecho a una hora de ausencia en el trabajo por cada ocho horas de jornada, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada igual a la anterior por la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre al mismo tiempo.

La reducción de la jornada laboral será de dos horas en los supuestos de más de un hijo menor de doce meses.

j) Se concederán permisos retribuidos de hasta 96 horas por asuntos particulares, equivalentes a 8 turnos de 12 horas o 4 turnos de 24 horas para el personal con turnicidad; el personal no sujeto a turnicidad dispondrá de 9 días por asuntos particulares, a elección del trabajador dentro del año natural y hasta el 16 de enero del siguiente año. La solicitud se dirigirá a la Jefatura correspondiente, que resolverá con arreglo a las necesidades del servicio. Las solicitudes denegadas pasarán a ser estudiadas por la Comisión Paritaria, en la siguiente reunión a su solicitud.

En el caso de que los días 24 y 31 de diciembre coincidan con sábado o domingo, los días señalados en el párrafo anterior se incrementarán en doce horas.

k) Para asistir al médico, durante el tiempo necesario, justificándose mediante volante de asistencia a la consulta.

l) Para cursos de formación o perfeccionamiento sindical, a nivel provincial o superior, hasta un total de cien horas al año por sindicato representativo de los trabajadores, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

m) En cualquier caso los días se entenderán como naturales o turnos de trabajo efectivo.

TÍTULO VIII. SUSPENSIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 37. Suspensión del contrato de trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 45 y 48 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato con reserva de su puesto de trabajo, turno y centro, computándose a efectos de antigüedad, en los siguientes casos:

a) En caso de embarazo, la trabajadora gestante tendrá derecho a una licencia retribuida por alumbramiento de 140 días naturales ininterrumpidos, con la percepción de mejora correspondiente a la enfermedad común recogida en el artículo 46 del presente convenio, que podrá disfrutar de conformidad con lo establecido en la legislación vigente en la materia. En caso de parto múltiple, la licencia tendrá una duración de 160 días.



b) Ejercicio de cargo político 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, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se dé el caso de plena dedicación para el mismo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical. La antigüedad en la empresa será computable durante el período de excedencia.

c) Privación de libertad del trabajador, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.
Artículo 38. Excedencias.

La excedencia del personal laboral del S.C.I.S. podrá ser voluntaria o forzosa y corresponderá su concesión al Consejo de Administración del S.C.I.S.

1.-La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos de antigüedad al servicio del S.C.I.S. La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años, y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Igualmente el trabajador/a con dos años de antigüedad podrá solicitar excedencia, hasta un máximo de diez años.

2.-Para atender el cuidado de un hijo menor de tres años, los trabajadores, con independencia de su estado civil, tendrán derecho a una excedencia por tiempo no superior a dicho período, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de éste con reserva del puesto de trabajo y su cómputo a efectos de antigüedad. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia, que en su caso pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen por cuenta ajena sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Las solicitudes serán contestadas en un plazo máximo de dos meses desde su presentación.

El reingreso será inmediato en su centro de trabajo y categoría profesional, cuando la excedencia voluntaria se haya solicitado para atender al cuidado de un hijo.

3.-Cuando se solicite excedencia por una causa concreta y ésta cesara antes del tiempo de excedencia, se podrá solicitar la readmisión inmediata a la Comisión Paritaria.

4.-Para cuidados geriátricos los trabajadores fijos que acrediten la necesidad de atender al cuidado de un ascendiente en primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por limitaciones físicas o psíquicas requiera una atención geriátrica continuada e intensiva tendrán derecho a un período de excedencia que no podrá superar los tres años.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Dichas excedencias podrán concederse, a petición del interesado por períodos anuales completos y alternativos, siempre que la suma de los mismos no supere el plazo máximo establecido en los párrafos anteriores.

La solicitud de excedencia deberá presentarse al menos con dos meses de antelación a la fecha en que se pretenda hacer efectiva la misma, salvo situaciones de urgencia debidamente acreditadas.

Los trabajadores/as excedentes no devengarán retribuciones, no obstante tendrán derecho a la reserva de plaza, turno y centro de trabajo.

Este tipo de excedencia terminará:

a) Por el agotamiento del período concedido, produciéndose el reingreso el día siguiente a la finalización del mismo.

b) Por el fallecimiento del ascendiente causante. En este caso deberá solicitarse el reingreso dentro de los quince días siguientes al óbito.

5.-El trabajador/a que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deba optar por un puesto de trabajo, quedará en el que cesara en situación de excedencia voluntaria, aún cuando no hubiere cumplido un año de antigüedad en el servicio. Permanecerá en esta situación un año como mínimo y conservará indefinidamente el derecho preferente al reingreso en vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se



produjera en el S.C.I.S. Al solicitar el reingreso en el Consorcio ocupará la primera vacante que se produzca, con carácter provisional, y estará obligado a participar en el desarrollo de la primera oferta pública de empleo que se produzca.

6.-La excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediata.

TÍTULO IX. PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 39. Jubilación y fomento de empleo.

1.-Dentro de la política de promoción del empleo, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador/a la edad de 65 años, comprometiéndose el S.C.I.S. a cubrir por los métodos establecidos en este convenio las plazas que por esta razón quedaran vacantes, en idéntica categoría profesional u otras de distinta categoría, que se hayan creado por la negociación para la transformación de las mencionadas vacantes. En ningún caso se producirá amortización definitiva del puesto dejado vacante con motivo de la jubilación.

2.-La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior se considerará sin perjuicio de que todo trabajador/a pueda completar los períodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador/a dichos períodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

3.-El S.C.I.S. vendrá obligado a informar puntualmente de las jubilaciones que se puedan producir, su categoría y el plazo para la provisión de vacantes.

4.-Se establece un sistema de jubilación anticipada e incentivada para aquel personal que reuniendo los requisitos establecidos en la legislación de la Seguridad Social para jubilarse voluntariamente, desee dar por finalizada su actividad profesional.

5.-La incentivación consistirá en el abono de una cantidad a tanto alzado en función de la edad y una prestación complementaria hasta que el trabajador cumpla los 65 años, determinándose conforme se indica en el apartado siguiente:

a) Los trabajadores/as que tengan derecho a pensión de jubilación a partir de los 60 años, según las normas de la Seguridad Social, podrán jubilarse voluntaria e incentivadamente a partir de dicha edad, percibiendo en el momento de la jubilación los siguientes premios de incentivación:

- 60 años, 25.000 euros.
- 61 años, 23.000 euros.
- 62 años, 21.000 euros.
- 63 años, 19.000 euros.
- 64 años, 17.000 euros.

b) El S.C.I.S. abonará la diferencia que corresponda, hasta el día que el trabajador cumpla los 65 años, entre la pensión de jubilación concedida por la Seguridad Social y el 100% del salario real que le hubiera correspondido al trabajador en cada momento.

6.-Serán aplicables a todos los supuestos de jubilación las siguientes reglas:

a) Procedimiento: La solicitud dirigida al órgano competente, deberá formalizarse al menos seis meses antes del cumplimiento de las edades señaladas anteriormente. Coincidirá el cumplimiento de la edad con el acto de jubilación voluntariamente solicitada.

La jubilación a los 64 años de edad deberá efectuarse de acuerdo con la forma y requisitos establecidos en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, viniendo obligado el S.C.I.S. a sustituirlos por otros trabajadores/as, que se hallen inscritos como desempleados en las correspondientes Oficinas de Empleo, al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación vigentes, excepto el contrato a tiempo parcial y las modalidades previstas en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, una vez transcurrido el año de sustitución, la vacante será ofertada en la correspondiente Oferta de Empleo Público, no obstante lo anterior el trabajador sustituido podrá



continuar en tal situación hasta que su plaza sea cubierta por algunos de los procedimientos establecidos en el artículo 15 de este convenio colectivo.

b) No procederán las incentivaciones por jubilación en los siguientes supuestos:

- Cuando la declaración de jubilación tenga su causa en incompatibilidad del trabajador o sea solicitada por personal declarado compatible.

7.-En caso de jubilación por invalidez permanente absoluta o gran invalidez se aplicarán las mismas primas señaladas en el apartado 5 a), aunque la jubilación se produzca con mayor antelación de las señaladas.

8.-Los trabajadores/as que deseen acogerse a la jubilación parcial prevista en el capítulo III Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial, y reúnan las condiciones requeridas en el mismo, deberán notificarlo a las Unidades de Personal correspondientes, a fin de realizar la oportuna tramitación, conforme lo regulado en dicho Real Decreto.

9.-Las vacantes producidas por jubilación anticipada no serán amortizadas en ningún caso y se cubrirán en las condiciones establecidas en el apartado 1 de este artículo, por los procedimientos establecidos en el artículo 15 de este convenio, no obstante lo anterior, el S.C.I.S. efectuará contrataciones temporales por el tiempo que medie entre la fecha en que se haya producido la vacante y la cobertura de la misma de forma definitiva.

10.-Todo trabajador/a que se jubile percibirá la mensualidad completa del mes en que aquélla se produzca. Tendrá asimismo, derecho al disfrute de un mes completo de vacaciones además de las que reglamentariamente le corresponden.

Artículo 40. Pólizas de seguros.

El Consorcio suscribirá póliza ó pólizas de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores/as por un capital de 160.000 euros por muerte y 320.000 euros por incapacidad permanente en grados de gran invalidez, invalidez permanente y absoluta e invalidez permanente y total para la profesión habitual. En los supuestos de incapacidad permanente y parcial el Consorcio suscribirá póliza o pólizas por la cuantía antedicha de 320.000 euros sobre la que se aplicará el baremo de la Compañía de Seguros adjudicataria.

En el supuesto de que las pólizas anteriormente mencionadas no hubieran sido suscritas o no hubieran sido renovadas a su vencimiento, el S.C.I.S. se hará cargo de las obligaciones anteriormente contraídas con cargo a dichas pólizas no suscritas o renovadas.

Las presentes coberturas solo tendrán vigencia en caso de que las lesiones producidas y que generen cualquier grado de incapacidad tengan origen en contingencias de accidente laboral, accidente no laboral y enfermedad profesional, quedando excluida la contingencia de enfermedad común.

El S.C.I.S. contratará un seguro de responsabilidad civil y defensa penal por valor de 3.000.000 euros para todos y cada uno de sus trabajadores, para cobertura y defensa de los actos que se puedan derivar del desempeño de su trabajo como miembro del S.C.I.S.

En el supuesto de que la póliza anteriormente mencionada no hubiera sido suscrita o no hubiera sido renovada a su vencimiento, el S.C.I.S. se hará cargo de las obligaciones anteriormente contraídas con cargo a dicha póliza no suscrita o renovada.

Se dará copia de la póliza o pólizas de seguro colectivo y de responsabilidad civil y defensa penal a los representantes de los trabajadores.

Artículo 41. Beneficios asistenciales.

El S.C.I.S. incluirá en sus presupuestos una partida con esta finalidad, por importe de 67.000 euros para cada uno de los años. El reparto de estas cantidades será responsabilidad de la parte social.

La representación sindical establecerá los criterios correspondientes para cada ejercicio económico, que enviará a cada centro de trabajo para su conocimiento y petición, en su caso.

Las ayudas irán destinadas exclusivamente a:

- Ayuda a disminuidos.
- Ayuda a estudios y cuidado de hijos.
- Prestaciones asistenciales.



Artículo 42. Trabajo en situación de invalidez permanente.

El trabajador declarado en situación de invalidez permanente total para su profesión habitual, ocupará otro puesto de trabajo de la plantilla del S.C.I.S. que pueda desempeñar y para el que se encuentre capacitado.

Artículo 43. Incapacidad transitoria.

En los supuestos de incapacidad transitoria, se abonará el 100% de la base de cotización a la Seguridad social del mes anterior al que se produzca la baja.

Artículo 44. Anticipos reintegrables.

Los trabajadores del S.C.I.S. tendrán derecho a anticipos reintegrables de hasta seis mensualidades completas a devolver sin intereses en un plazo mínimo de un año y máximo de 48 meses.

a) Los créditos asignados por el concepto de anticipos de personal laboral serán distribuidos trimestralmente por igual, para su concesión entre las solicitudes recibidas en cada trimestre, de conformidad con los criterios expuestos en el apartado c).

b) Cualquier petición será válida para todo el año, acumulándose a las peticiones recibidas en trimestres sucesivos, en el supuesto de no concesión por insuficiencia de crédito en el trimestre o trimestres que correspondan.

c) La distribución trimestral de los créditos se efectuará de conformidad con los siguientes criterios y según la relación que se expresa:

1. -Gastos de enfermedad o siniestros.
2. -Vivienda.
 - 2.1. Adquisición de primera vivienda.
 - 2.2. Intereses de préstamos de primera vivienda.

d) En el supuesto de insuficiencia presupuestaria trimestral, el tope de la cantidad a conceder entre el personal que lo haya solicitado en el mismo criterio será de seis mensualidades correspondientes a la suma del salario base y complementos de nivel de la categoría del inferior nivel retributivo del presente convenio para cada uno de los afectados.

e) En el supuesto de coincidencia de varias peticiones que impidan la concesión de anticipos al no haber suficiente crédito trimestral, deben concederse por orden de antigüedad, salvo que el trabajador más antiguo hubiese obtenido algún anticipo del S.C.I.S. en cuyo caso la preferencia se altera en favor del siguiente más antiguo.

Se concederán anticipos del salario base, complemento de antigüedad y demás complementos del puesto de trabajo, de dos mensualidades a los trabajadores/as fijos del S.C.I.S. que lo soliciten en el mes de enero del ejercicio correspondiente, comprometiéndose el interesado a devolverlas en el ejercicio económico del mismo año en que lo ha solicitado, en cuantía proporcional en los meses que resten del ejercicio económico.

Los anticipos se solicitarán a la Comisión Paritaria.

El trabajador que solicite dicho anticipo deberá justificar los motivos, así como comprometerse a su devolución por escrito. No se podrá solicitar un nuevo anticipo, hasta que no se haya liquidado el anterior. A tal efecto, se habilitarán fondos por 85.000 euros por cada uno de los años de la vigencia del convenio.

TÍTULO X. LUGAR DE TRABAJO, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

Artículo 45. Lugar de trabajo.

Todos los trabajadores del S.C.I.S. estarán adscritos a un puesto y centro de trabajo, del que sólo se variará por causas previstas en el presente convenio colectivo.

Artículo 46. Destacamentos.

Se entenderá por destacamento el cambio personal de residencia de un trabajador/a a una población fuera de su localidad, para atender trabajos encomendados por el S.C.I.S. El destacamento no podrá durar más de tres meses, procurándose escoger para el mismo al personal voluntario o al que resulte menos perjudicado. El personal destacado tendrá derecho a percibo de los salarios, dietas, gastos de viaje que le corresponde hasta su finalización.

Si hay más voluntarios que plazas, se seleccionará por orden decreciente de antigüedad y riguroso turno rotativo.



Si hay menos voluntarios que plazas la selección se realizará en orden inverso a la antigüedad.

El control seguimiento y selección del personal destacado, así como las condiciones laborales y económicas del destacamento, serán acordadas previamente en la Comisión Paritaria.

Artículo 47. Movilidad funcional.

Cuando así lo exigiera la necesidad del servicio, por razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, el S.C.I.S. podrá ofrecer a sus trabajadores/as el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostente, previo informe a los representantes de los trabajadores cuando exceda de tres meses. Si existieran varios trabajadores que puedan acceder a dichas funciones, se les designará voluntariamente y en caso de no haber voluntarios, se haría de forma rotativa entre todos ellos. Dichas funciones se encomendarán siempre por escrito.

Una vez superado dicho plazo, si el trabajo desarrollado no lo fuese con carácter de sustitución y existiese un puesto de trabajo vacante, éste se deberá convocar a través de los procedimientos de provisión que establece este convenio.

Cuando desempeñe trabajos de categoría superior, el trabajador/a tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realiza.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad, el S.C.I.S. precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, sólo podrá hacerlo por tiempo no superior a un mes dentro del mismo año, manteniéndole las retribuciones y demás derechos de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores antes de llevarse a cabo dichas acciones.

En ambos casos, se necesitará el informe preceptivo de los representantes de los trabajadores, que deberán emitirlo en el plazo máximo de diez días hábiles.

Todos los casos de movilidad funcional se negociarán previamente con los representantes de los trabajadores, a fin de emitir el correspondiente informe preceptivo, que será vinculante para las partes negociadoras.

Artículo 48. Movilidad geográfica.

Los trabajadores no podrán ser trasladados a un centro distinto del adscrito dentro del S.C.I.S. a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen previo informe preceptivo de los representantes de los trabajadores y lo permita la autoridad laboral, previo expediente tramitado al efecto.

En caso de que por las razones citadas, tuvieran que ser trasladados trabajadores a otros centros de trabajo, el criterio a seguir sería:

1º.-Menor antigüedad en el S.C.I.S.

2º.-Menor antigüedad en el puesto de trabajo.

3º.-Menor antigüedad en el centro de trabajo.

4º.-Menor puntuación en la fase de oposición de acceso a su puesto de trabajo.

5º.-Cercanía al centro de trabajo de procedencia.

Autorizado el traslado, el trabajador tendrá derecho a:

- Abono del importe de doce dietas por miembro de la unidad familiar, en concepto de manutención.
- Abono de los gastos de mudanza del mobiliario y enseres.
- Abono de 15.000 euros como indemnización, incrementadas en un 20% por cada persona que conviva con la persona trabajadora efectivamente trasladada.

- Un préstamo sin interés por valor del 40% de la vivienda, según baremo oficial, previa justificación de la compra y a devolver en un plazo de 25 años.

- Los trabajadores que ocupen puestos de trabajo que por cualquier causa queden sin contenido podrán ser trasladados a destino distinto del suyo, por acuerdo entre las partes y con el informe previo y unánime de la Comisión Paritaria.

Cualquier otra forma de traslado deberá efectuarse de conformidad con la normativa vigente y lo expresado en este convenio.

**TÍTULO XI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

Artículo 49. Competencias.

1.-La competencia para incoar expediente disciplinario al personal laboral corresponde en todo caso al Jefe de Servicio o Jefe de Personal.

2.-La competencia para imponer sanciones por comisión de faltas graves o muy graves corresponderá al Consejo de Administración del S.C.I.S.

3.-Las faltas leves serán sancionadas por el Presidente del S.C.I.S., garantizando la audiencia al trabajador/a.

Artículo 50. Procedimiento.

Como trámite previo a la incoación del expediente disciplinario se establecerá una fase de diligencias previas informativas, por un período máximo de diez días hábiles.

Una vez finalizada la fase de diligencias previas y, en un plazo no superior a diez días hábiles posteriores podrá acordarse la incoación del oportuno expediente, para el que se asignará un instructor en la persona que en cada momento designe el Presidente del S.C.I.S. De dicha incoación se dará cuenta al trabajador/a y a los representantes legales de los trabajadores/as.

Si el trabajador/a expedientado ostentase la condición de representante de los trabajadores/as, se estará además, a las garantías previstas en las disposiciones legales, la incoación del expediente para, que además del interesado/a sean oídos.

En el plazo de diez días hábiles, el instructor propondrá a la autoridad competente el archivo de las actuaciones o procederá a la elaboración de un pliego de cargos, notificándose al interesado y a los representantes legales de los trabajadores/as.

Recibido el pliego de cargos el interesado/a dispondrá de un plazo de diez días hábiles para presentar el pliego de descargo con las alegaciones que estime convenientes en su descargo, pudiendo proponer la práctica de prueba.

El Instructor desde la recepción del escrito de descargo y proposiciones de prueba, dispondrá de un plazo de diez días hábiles para la práctica de aquellas que estime convenientes, caso de no estimarlas deberá razonarlo por escrito. Dicho plazo podrá prorrogarse en cinco días hábiles por razones fundadas, en supuestos de presuntas faltas muy graves. El instructor fijará la fecha o el plazo establecido para la realización de la prueba pertinente y del mismo modo procederá para las pruebas que hayan de ser practicadas de oficio. En cualquier caso, el interesado/a tendrá derecho a estar presente, junto a su asesor, en la práctica de las mencionadas pruebas.

Transcurrido el término anterior, el instructor elaborará en cinco días hábiles la propuesta de resolución, en la que necesariamente deberán exponerse con claridad los hechos imputados al trabajador/a, la calificación jurídica de los mismos y, en su caso, la correspondiente propuesta de sanción. De la propuesta de resolución dará traslado al interesado y a sus representantes legales, para poder formular en el plazo máximo de diez días hábiles cuantas alegaciones conviniesen a su derecho. Pasado este plazo, recibidas o no las alegaciones si las hubiere, a quien tenga atribuida la competencia sancionadora, que adoptará en el plazo máximo de diez días hábiles la resolución que proceda.

De esta resolución se dará cuenta al trabajador/a, así como a sus representantes legales.

De la propuesta de resolución y sanción si procediera, igualmente se dará traslado a la Comisión Paritaria, para su información y control estadístico.

Cualquier omisión del procedimiento aquí descrito, determinará la nulidad del expediente y originará la responsabilidad pertinente de a quien sea achacable.

Artículo 51. Faltas disciplinarias.

1.-Las faltas disciplinarias de los trabajadores/as cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser calificadas como: Leves, graves y muy graves.

a) Serán faltas leves, las siguientes:

a.1) La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.

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



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

a.4) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

a.5) Las faltas repetidas de puntualidad sin causas justificadas de tres a cinco días al mes.

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

a.7) En general, el incumplimiento de los deberes y obligaciones por descuido inexcusable o negligencia, que no deba ser calificado como falta grave o muy grave.

a.8) La violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores/as.

b) Serán faltas graves las siguientes:

b.1) La grave desconsideración a los superiores, compañeros, subordinados o administrados.

b.2) El incumplimiento de órdenes e instrucciones recibidas de los superiores y de sus obligaciones, cuando de él se deriven daños o perjuicios graves para el S.C.I.S. o para sus trabajadores/as.

b.3) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

b.4) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de las mismas puedan derivar riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores/as.

b.5) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

b.6) Las faltas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes.

b.7) La simulación de enfermedad o accidente que acarreen incapacidad transitoria por tiempo inferior a tres días. Se entenderá en todo caso que existe falta cuando el trabajador declarado en baja por uno de los motivos indicados realiza trabajos de cualquier clase por cuenta ajena o propia.

b.8) La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores/as en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

b.9) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material, equipos o documentos del servicio.

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

b.11) La reincidencia en la comisión de faltas leves, salvo las de puntualidad inferiores a cinco faltas leves en un plazo de seis meses, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre y aunque hubieran sido sancionadas.

b.12) La violación grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores/as, incluidas las ofensas verbales de naturaleza sexual.

b.13) La ocultación de horas extraordinarias y de jornadas especiales por quien tiene la obligación de notificarlas.

c) Serán faltas muy graves, las siguientes:

c.1) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas y ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.

c.2) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

c.3) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.

c.4) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

c.5) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.



c.6) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.

g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

c.7) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

c.8) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.

c.9) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.

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

c.11) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

c.12) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.

c.13) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.

c.14) El acoso laboral.

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

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

b) Por faltas graves:

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

- Suspensión de derecho a concurrir a pruebas selectivas o promoción por un período de un año.

c) Por faltas muy graves:

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

- Inhabilitación para la promoción por un período de hasta dos años.

- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

- Despido disciplinario.

Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

Artículo 52. Responsabilidades y garantías.

1.-Los trabajadores y trabajadoras que indujesen a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.

2.-Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados, incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción pertinente, habida cuenta de la que se le imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad del S.C.I.S. y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento, igualmente serán sancionados por actuaciones discriminatorias con los trabajadores/as.

La sanción a imponer se graduará en función de la falta encubierta, de las circunstancias de su comisión y de la gravedad de sus efectos.

3.-El trabajador/a tendrá derecho a ser asistido y protegido por el S.C.I.S. ante cualquier amenaza, ultraje, injuria, calumnia, difamación y, en general, ante cualquier atentado contra su persona o sus bienes por razón del ejercicio de sus funciones.

4.-Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 48, no se considera falta alguna la negatividad a realizar trabajos de categoría distinta a la específica de cada trabajador, salvo cuando dichos trabajos sean comunicados



al mismo por escrito con 72 horas de antelación, en cuyo caso podrá acudir para negarse al procedimiento legalmente establecido.

5.-No podrán imponerse sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador/a.

6.-Todo trabajador/a 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. El S.C.I.S. a través del órgano directivo al que estuviere adscrito el interesado abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Lo aquí expuesto también será de aplicación cuando se lesionen derechos de los trabajadores/as, reconocidos en este convenio y en la normativa vigente y/o se deriven perjuicios notorios para el trabajador/a de orden material.

Artículo 53. Prescripciones de faltas.

Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

TÍTULO XII. SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 54. Seguridad y Salud Laboral.

La normativa sobre prevención de riesgos laborales está constituida por la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.

La presente Ley tiene por objeto promover la Seguridad y la Salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

Esta Ley y sus normas de desarrollo serán de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores, como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal civil al servicio de las Administraciones Públicas.

Por todo ello en materia de seguridad y salud laboral en el trabajo se estará a lo dispuesto en la Ley 31/95 en todo aquello que sea de aplicación al S.C.I.S. y a lo preceptuado en el Estatuto de los Trabajadores en esta materia.

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y psíquica y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgo que se adopten legal y reglamentariamente. Tienen, asimismo, el derecho de participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en la materia, esto es, del Comité de Seguridad y Salud.

El S.C.I.S. estará obligado a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de seguridad e higiene, en sus organismos y centros de trabajo, así como facilitar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en esta materia de los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, para sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de las jornadas de trabajo en otras horas, con descuento en este último caso del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

La formulación de la política de seguridad e higiene en un organismo o centro de trabajo partirá del análisis estadístico y casual de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo, de la detección e identificación de riesgo y de agentes materiales que puedan ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizados hasta el momento.



Para la elaboración de los planes y programas de seguridad e higiene, así como para la realización y puesta en práctica, los diferentes organismos del S.C.I.S. podrán disponer de equipos y medios técnicos especializados cuando sea posible y aconsejable por su dimensión o por la intensidad de sus problemas de seguridad e higiene.

En el caso de no disponer de tales medios propios, solicitarán la cooperación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, fundamentalmente en lo referente a planificación de estudios y proyectos preventivos y de sistemas de seguridad o protección, formación de trabajadores y técnicos, documentación especializada y cuantas otras medidas técnicas sean necesarias.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano interno especializado de participación en esta materia. Se constituirá uno para todos los centros y organismos del S.C.I.S.

La composición del Comité de Seguridad y Salud será de cuatro miembros en representación del S.C.I.S. y otros cuatro en representación del Comité de Empresa. Los acuerdos que se adopten requerirán en todo caso el voto favorable de cada una de las partes. Al Comité de Empresa le corresponde la representación y la defensa de los intereses de los trabajadores también en materia de seguridad e higiene, las competencias reconocidas en el artículo 64, párrafo 1.7.1.8 del Estatuto de los Trabajadores, así como las previstas en el artículo 19.5 del mismo, y en su defecto por la parte social firmante.

El S.C.I.S. facilitará gratuitamente a los trabajadores las medidas de protección personal adecuadas a los trabajos que realicen, así como ropa de trabajo para aquellos menesteres que lo requieran.

El Comité de Seguridad y Salud, tendrá las siguientes funciones:

- a) Control de la calidad y del vestuario del personal.
- b) Conocimiento y control de la distribución de la partida presupuestaria al efecto.
- c) Participación en la mesa de contratación constituida para la adquisición del vestuario.
- d) Seguimiento de la correcta distribución del vestuario en los diferentes centros de trabajo.

Dicha ropa de trabajo se entregará en las siguientes fechas: Ropa de verano, del 1 al 5 de mayo y ropa de invierno, del 1 al 5 de octubre de cada año. Siendo potestad del Comité de Seguridad y Salud determinar las características, uso, duración y número de prendas.

Todo ello sin perjuicio de la obligatoriedad de la aplicación y cumplimiento de la legislación que pueda promulgarse en esa materia.

Se creará una plaza de médico de empresa según lo indicado en el Estatuto de los Trabajadores.

En aquellos centros de trabajo donde los informes del Comité de Seguridad y Salud indiquen que el centro no reúne las condiciones normales de trabajo, el mismo se cerrará hasta que se eliminen las anomalías, sin que esta circunstancia perjudique, en ningún concepto, a los trabajadores/as y a sus percepciones salariales.

Asimismo los responsables de los distintos centros y, subsidiariamente, los representantes legales de los trabajadores/as podrán requerir, por escrito, la intervención de los órganos del S.C.I.S. competentes en materia de salud, seguridad y condiciones de trabajo, a fin de arbitrar medidas en evitación de riesgos graves de accidente debidos a la inobservancia de la correspondiente normativa; caso de no ser atendido el requerimiento en los cuatro días siguientes a su recepción, dichos responsables o representantes pondrán aquella omisión en conocimiento de la autoridad competente.

Cuando el riesgo de accidente fuera inminente, mediante orden de la jefatura del centro o acuerdo de la totalidad de su personal laboral podrán paralizarse las actividades del mismo; debiéndose comunicar de modo inmediato a la autoridad laboral los referidos acuerdos u órdenes.

Artículo 55.-Reconocimiento médico.

El S.C.I.S. estará obligado a realizar reconocimientos médicos anuales a todos sus trabajadores, antes de finalizar el tercer trimestre de cada año.

Vigilancia de la salud: Según Ley 96, aprobada su normativa en el año 2002, las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencias técnicas, formación y capacidad acreditada (Médicos especialistas en el trabajo).

El personal del S.C.I.S. se verá obligado a someterse, a la iniciación de la prestación, a reconocimiento médico, así como cuantas veces el S.C.I.S., el Comité de Seguridad y Salud o en su defecto los representantes de los trabajadores estimen oportunos.



Se entregará a todos los trabajadores una copia de los reconocimientos médicos a que hacen referencia los párrafos anteriores según legislación vigente.

Artículo 56.-Derechos y obligaciones de los trabajadores.

1.-Todo trabajador en su relación de trabajo tendrá los siguientes derechos específicos:

- A conocer de forma detallada y concreta los riesgos y enfermedades profesionales a que está expuesto en su puesto de trabajo, así como a las evaluaciones de este riesgo y a las medidas preventivas para evitarlo.

- A una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que está expuesto.

- A participar con sus representantes de cuantas medidas se puedan promover en materia de salud y seguridad en el trabajo.

- A una formación preventiva específica que amplíe su derecho a conocer, adaptándose a los avances técnicos y repetido periódicamente, así como, cuando cambie de puesto de trabajo o técnica. Todo ello, a cargo del S.C.I.S. y en el horario de trabajo.

- A paralizar su actividad en el caso de que a su juicio existiese un riesgo grave o inminente para su salud, del que se hubiese informado a su superior jerárquico y, a pesar de ello, no se hubiese adoptado las necesarias medidas correctivas, se exceptúan de esta obligación de información, los casos en los que el trabajador no pudiera ponerse en contacto de forma inmediata con su superior jerárquico. Esta actuación no constituirá incumplimiento laboral, a menos que el trabajador hubiera obrado de mala fe o cometido negligencia grave. Los despidos o sanciones basados en actuaciones de los trabajadores/as en el regular ejercicio del derecho reconocido, serán considerados nulos por violación de derechos fundamentales del trabajador.

Los trabajadores/as y/o grupos de trabajadores/as que por sus características personales, laborales o en cualquier otra circunstancia, presenten un mayor riesgo o voluntariedad de su salud presente o futura, serán protegidos de manera específica y tendrán un mayor control y vigilancia de su salud.

2.-Todo trabajador en su relación de trabajo velará, según sus posibilidades, por su salud y en este sentido tendrá las siguientes obligaciones específicas:

- Utilizará correctamente máquinas y equipos.

- Utilizará correctamente los equipos de protección individual.

- No invalidará los sistemas de protección

- Indicará al S.C.I.S. y/o a los trabajadores/as con responsabilidad en materia de protección, los peligros graves que detecten.

- Contribuirá a la protección general de los trabajadores/as en el trabajo.

- El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

Artículo 57.-Protección a la maternidad.

La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras embarazadas, o que acaban de dar a luz, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico de exposición a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto. Si los resultados de la evaluación revelan un riesgo para la salud y la seguridad o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el S.C.I.S. adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo a través de una adaptación de las condiciones de trabajo o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, que podrá incluir la no realización de trabajo nocturno.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resulte posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto y así lo certifique el médico que la asista en el régimen de la Seguridad Social o en su caso el médico de empresa, la trabajadora deberá ocupar un puesto de trabajo diferente y compatible con su estado. El S.C.I.S. deberá determinar, previa negociación con los representantes de los trabajadores/as, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgo a estos efectos.



Este cambio de puesto se llevará a cabo con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita la reincorporación a su puesto anterior.

En el caso de que, aún aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría profesional, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones a su puesto de origen. Sólo en el caso de que no existiera ningún puesto de trabajo compatible procederá el inicio de la situación de I.T.

Lo expuesto en los apartados anteriores de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico, que en el Régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora o el médico de empresa en su caso.

El trabajador o trabajadora que tenga a su cargo a un menor de 6 años, podrá optar al cambio de horario, tras demostrar fehacientemente no haber podido conseguir plaza en escuela infantil o guardería laboral con horario equivalente al de su puesto de trabajo.

Artículo 58. Organización y participación.

1.-Además de lo establecido en la normativa vigente y en este convenio colectivo, el Comité de Seguridad y Salud, tendrá las siguientes funciones:

a) Promover en los centros de trabajo la observancia de las disposiciones vigentes en materia de salud, seguridad y condiciones de trabajo.

b) Informar sobre el contenido de las normas de salud, seguridad y condiciones de trabajo.

c) Velar porque en los centros se cumpla, tanto la legislación vigente en esta materia como el correspondiente plan de salud, seguridad y condiciones de trabajo.

d) Estudiar y promover las medidas correctoras en orden a la prevención de riesgos profesionales.

e) Llevar una estadística sumaria de las medidas adoptadas, accidentes, órdenes de seguridad dadas, requerimientos a los trabajadores/as resistentes a la adopción de medidas de protección individual o colectiva, actuaciones inspectoras y sanciones que pudieran imponerse a los trabajadores/as por omisión de los elementos de seguridad. La información resultante se dará a conocer a todo el personal mediante su inserción en los tablones de anuncios.

f) Participación tanto en la elaboración como en el seguimiento del correspondiente plan y programa de salud, seguridad y condiciones de trabajo.

g) Establecer los mapas de riesgo que conllevan las unidades específicas de cada centro.

h) Derecho a recibir por parte del S.C.I.S. la información que soliciten y siempre que ésta esté referida a lo expresado en el presente capítulo.

i) Derecho a conocer previamente y antes de su realización de proyectos de centros, relativos tanto a las construcciones de nuevas instalaciones o modificaciones de las actuales. Asimismo serán consultados obligatoriamente por el S.C.I.S., y en tiempo suficiente para poder emitir opinión, de la introducción de nuevas tecnologías, adquisición de nuevos equipos, agentes químicos y biológicos que sean utilizados o vayan a utilizarse en el proceso laboral, no permitiéndose su utilización hasta que todo el personal conozca los riesgos a los que están expuestos y hayan asimilado perfectamente las normas de prevención y en general sobre todas aquellas medidas que puedan afectar a la salud y seguridad, tanto directa como indirectamente, de la forma inmediata o transcurrido un período de tiempo.

Una vez emitida la opinión del Comité de Seguridad y Salud, el S.C.I.S. estará obligado a motivar por escrito sus razones en el caso de no asumir la opinión expresada.

2.-Los miembros del Comité de Seguridad y Salud dispondrán de tiempo similar al señalado en el artículo 59, para ejercer sus funciones dentro de la jornada laboral.

3.-Derecho a proponer en todo momento a la dirección del centro o unidad o servicio administrativo correspondiente, las iniciativas que consideren pertinentes para mejorar las condiciones de trabajo.

El S.C.I.S. está obligado a facilitar los medios necesarios (materiales, de locomoción, etc.) para la realización de las funciones asignadas en este artículo a los miembros del Comité de Seguridad y Salud.



Para lo no previsto en este capítulo, se estará a lo dispuesto en la ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en la normativa laboral vigente al respecto y a las directivas comunitarias referidas a la organización de la seguridad y de la salud de los trabajadores/as en los lugares de trabajo.

TÍTULO XIII. DERECHOS SINDICALES

Artículo 59. Representación colectiva.

El S.C.I.S. y los sindicatos firmantes, se comprometen a promover las condiciones que permitan el pleno desarrollo de la libertad sindical, reconocida en el artículo 28 de la Constitución española.

A tales efectos, la actividad sindical en el S.C.I.S. será regulada por el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical y las normas que las desarrollen.

Ello no obstante, las secciones sindicales determinadas en el número 2 del artículo octavo de la L.O. 11/1985, de 2 de agosto, tendrá derecho a la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades.

Asimismo, la escala prevista en el artículo 10, número 2 de la citada Ley, para determinar el número de delegados sindicales se fija en:

De 100 a 200 trabajadores: Dos.

De 201 a 500 trabajadores: Tres.

De 501 a 800 trabajadores: Cuatro.

De 801 en adelante: Cinco.

Sin perjuicio de los derechos, facultades y garantías concedidos por las leyes vigentes, se reconoce a los Delegados de Personal, miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, la disposición de un crédito de 36 horas mensuales retribuidas a cada uno para el ejercicio de sus funciones.

Estas horas podrán acumularse entre los distintos miembros del comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales, en uno o varios de sus componentes, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, manteniendo sus retribuciones totales.

Las secciones sindicales y los miembros del Comité de Empresa de cada sindicato, podrán crear bolsas anuales de horas sindicales, mediante la acumulación del crédito individual de cada uno de sus miembros.

No se incluirán en el cómputo de horas sindicales al empleado en actuaciones y reuniones convocadas a iniciativa del S.C.I.S.

Los representantes de los trabajadores/as tendrán derecho a: Conocer y consultar el registro de accidentes de trabajo y las causas de los mismos. Tendrán acceso y visarán el cuadro horario del cual recibirán copia. También accederán a los modelos TC1 y TC2 de las cotizaciones a la Seguridad Social, a las nóminas de cada mes, a la copia básica de los contratos, al calendario laboral, a los presupuestos del S.C.I.S., a un ejemplar de la memoria anual del S.C.I.S. y a cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo afecten a los trabajadores/as. Cuando surja alguna disconformidad respecto a alguno de estos documentos, la dirección del S.C.I.S., pondrá a disposición de los citados representantes fotocopias de los documentos en cuestión.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de personal mantendrán las garantías establecidas en la normativa vigente para tal representatividad desde el momento de la proclamación de candidatos hasta cuatro años después del cese en el cargo de representación para el que fueron elegidos.

Asimismo los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales, mantendrán los derechos que vienen disfrutando.

Artículo 60. Derechos de reunión.

El personal gozará del derecho de reunión en asamblea dentro de las horas de trabajo, previa comunicación que en cada caso se establece, e informando del orden del día, hora y lugar. Las asambleas pueden ser:

a) De carácter general. -Mediante preaviso de 48 horas ante el responsable del sector, pudiendo solicitarlo el Comité de Empresa, Delegado de Personal, Centrales Sindicales o el 33% de la plantilla del S.C.I.S.

b) De carácter sectorial. -Mediante preaviso de 48 horas ante el responsable del sector, pudiendo solicitarlo el comité de Empresa, Delegado de Personal, Centrales Sindicales o el 33% de la plantilla correspondiente al sector



afectado. En el supuesto de pertenecer a 2 o más centros, el preaviso deberá efectuarse ante el Presidente del S.C.I.S.

c) De centro de trabajo. -Mediante preaviso de 48 horas ante el Director o el responsable del centro, quien lo pondrá en conocimiento de la Presidencia del S.C.I.S., pudiendo solicitarla el Comité de Empresa, Delegado de Personal, Centrales Sindicales o el 33% de la plantilla del centro de trabajo.

Los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales, dispondrá de 60 horas anuales para la celebración de asambleas.

El 33% de la plantilla que pueda convocar asambleas dispondrán de 15 horas anuales para las mismas.

Los preavisos establecidos en los supuestos b y c se reducirán a 24 horas en casos excepcionales debido a su urgencia y necesidad, siempre que se documente.

Artículo 61. Derechos del comité de Empresa, Delegados de Personal, Delegados Sindicales y Secciones Sindicales.

Se pondrá a disposición del Comité de Empresa, Delegado de Personal, Delegados Sindicales y Secciones Sindicales, un local provisto de teléfono, equipo informático con conexión a internet, mobiliario y material de oficina y demás medios necesarios para desarrollar sus actividades sindicales y representativas. Tendrán derecho, a la utilización de teléfono, fax, fotocopias y multicopista existente en el centro de trabajo.

Se estima necesario el uso por los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, de los medios informáticos, siempre que se cumplan las cautelas que establezca el S.C.I.S. respecto a la información confidencial que se contengan en su memoria.

Se facilitará al comité de Empresa, Delegados de Personal y Secciones Sindicales, tablones de anuncios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y se estimen pertinentes. Dichos tablones se instalarán en lugar claramente visibles para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente.

Asimismo, el S.C.I.S. abonará todos los gastos de dietas y desplazamientos a los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, que se efectúen en el ejercicio de sus funciones, atendiendo para ello a la buena fe de los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 62. Centrales Sindicales y afiliados.

1º) De las Centrales Sindicales.

A. -Las Centrales Sindicales que tengan reconocida especial audiencia con al menos el diez por ciento de los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, tendrán derecho, previa notificación y aprobación de la Comisión Paritaria, a la dispensa total de asistencia al trabajo de un trabajador/a del conjunto del colectivo al que afecta el presente Convenio. Los trabajadores y trabajadoras en esta situación percibirán las mismas retribuciones que venían percibiendo en su puesto de trabajo o las que se estipulen con posterioridad incluidos los complementos.

B. -El S.C.I.S. pondrá a disposición de cada Central Sindical que reúna los requisitos de representatividad señalados en el apartado A, un local sindical ubicado en la central del Consorcio, provisto de teléfono, mobiliario, material de oficina demás medios necesarios para desarrollar sus actividades. Asimismo recibirán, al menos, por cuenta del S.C.I.S. las siguientes publicaciones: Un ejemplar del B.O.E., otro del D.O.C.M. y otro del Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real, con la frecuencia de sus apariciones.

C. -En caso de negociación colectiva y siempre que exista continuidad en la misma, las Centrales Sindicales que reúnan los requisitos de representatividad señalados en el apartado A tendrán derecho a que el S.C.I.S. dispense de asistencia total al trabajo a un número de trabajadores/as que, como máximo alcanzará el cuádruple de su representación en la Comisión Negociadora, considerándose comprometidos en esta diferencia los que forman parte de dicha Comisión, así como aquellos que ya estuvieran dispensados al amparo de lo indicado en el punto 1ºA del presente artículo.

Quedará en suspensión esta liberación cuando exista discontinuidad en la negociación valorada de mutuo acuerdo por ambas partes.

**TÍTULO XIV. DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y ADICIONALES**

Disposición adicional.

Primera. -Plan de recursos humanos, proceso de funcionarización.

Es voluntad del Consorcio para el Servicio Contra Incendios y Salvamento de la provincia de Ciudad Real el desarrollar un Plan de Recursos Humanos de cambio de régimen jurídico para el personal laboral de este servicio.

Para ello se crearán todas las plazas de funcionarios que actualmente ocupan las categorías y personal laboral incluidos en este convenio colectivo.

El modelo y bases para el proceso de funcionarización serán remitidos a las centrales sindicales más representativas en el ámbito de la Administración Local, para su negociación conforme a la Ley.

Se creará una Comisión Mixta de Funcionarización compuesta por los sindicatos con representación en el ámbito de la Administración Local y los representantes de Emergencia Ciudad Real.

El proceso de adhesión será voluntario para la plantilla y los trabajadores que no se acojan seguirán en su régimen laboral actual, garantizándose su derecho a la promoción en los mismos términos y condiciones que el personal funcionario.

Antes de ofertar cualquier plaza de funcionario deberá culminarse la Oferta Pública de Empleo del año en que se pretenda hacer efectivo el paso a funcionarios, así como todas las vacantes existentes en la plantilla del S.C.I.S. y las plazas de nueva creación incluidas en este convenio colectivo: Además y con carácter previo, instará a los ayuntamientos de Ciudad Real y Puertollano a la amortización de las plazas vacantes de funcionarios adscritos a este consorcio, así como que estos Ayuntamientos en sus respectivos Plenos Municipales, declaren a extinguir las plazas restantes en el momento en que sus titulares dejen de prestar servicios en sus actuales plazas. Las vacantes que se produzcan en estas plazas de funcionario de Ciudad Real y Puertollano serán ofertadas con carácter previo para su ocupación, al personal que aún mantenga la condición de laboral.

Para efectuar la conversión de las plazas laborales a funcionarios es preceptiva la amortización de las plazas laborales de aquel personal que voluntariamente haya adquirido la condición de funcionarios. A estos efectos y con carácter excepcional, dichas amortizaciones no estarán sujetas a lo establecido en el Convenio Colectivo y por ello no requerirán del requisito de aprobación previa por la Comisión Paritaria que allí se dispone.

Todo el proceso respetará el contenido del acuerdo para la puesta en marcha del plan de funcionarización, suscrito por los firmantes de este convenio colectivo.

Segunda. -Se abonará un complemento de coordinación médica de UVI Móvil o Unidad Médica de Emergencias (UME) no consolidable, para aquellos profesionales médicos que desarrollen esta función. Sus responsabilidades y retribuciones serán las mismas que el resto de Unidades de Castilla-La Mancha.

Para su regulación y duración se estará a lo que se acuerde en este sentido por el S.C.I.S. y el SESCAM, siendo este último quién asumirá el coste mediante pago delegado o diferido.

Disposiciones transitorias.

Primera. -Todas las condiciones que se establecen en el presente convenio, sean o no de naturaleza salarial, se compensarán y absorberán en su conjunto anual con las mejoras de cualquier tipo que viniera anteriormente satisfaciendo el S.C.I.S., bien sea por imperativo legal laudo, contrato individual, concesión voluntaria del S.C.I.S., o por cualquier otra causa, siempre que el presente Convenio Colectivo no regule expresamente lo contrario.

Segunda. -Tendrán consideración de agentes forestales los trabajadores/as contratados por obra o servicio determinado que realicen sus funciones durante los meses estivales en la campaña forestal.

Criterios de clasificación serán:

- Reconocimiento médico.
- Edad.
- Experiencia en campañas anteriores.
- Otros criterios (cargas familiares, antigüedad, como demandante de empleo).

Estos trabajadores/as tendrán derecho al cómputo del cincuenta por ciento del tiempo de desplazamiento desde el punto de partida hasta el lugar de trabajo como tiempo de trabajo efectivo.



Tercera.-Para la realización de servicios, trabajos especiales y realización de horas extraordinarias que supongan la remuneración económica en cada centro de trabajo, se repartirán dichos trabajos por riguroso orden equitativo entre el personal capacitado para dichas tareas.

Cuarta.-Los complementos de mayor responsabilidad asignados a los Jefes de Unidad y Jefes de Grupo que aparecen en las tablas de anexo III, se aplicarán mientras mantengan la situación de asumir la responsabilidad del centro de trabajo en el que prestan sus servicios.

Quinta.-El Consorcio se compromete a no reducir plantilla de personal no sanitario, aún cuando el personal médico se integre en el SESCAM o en cualquier otra Administración Pública. Sólo será causa de amortización automática de una plaza de médico en el Consorcio, la integración voluntaria de su titular en las citadas administraciones públicas. Se garantizará en los citados acuerdos de adscripción o anexión que el personal médico sea contratado en las mismas condiciones de garantía laboral en las que estuviese en el S.C.I.S, bien sea como personal fijo, en excedencia, interino, contratado, eventual o en cualquier otra forma de relación laboral.

Se garantizará el derecho a concursar en esas administraciones en las mismas condiciones que su propio personal. Para ello se computará el tiempo trabajado en el S.C.I.S, como en cualquier otra Administración Pública Sanitaria.

Los mínimos operativos serán los siguientes:

- Parque de Ciudad Real y Puertollano: 1 Médico, 1 Jefe de Unidad o Jefe de Grupo y 5 Bomberos.
- Parques de Valdepeñas, Alcázar de San Juan y Tomelloso: 1 Médico, 1 Jefe de Unidad o Jefe de Grupo y 3 Bomberos.
- Parque de Almadén y Manzanares: 1 Médico y 2 Bomberos.
- Parque de Daimiel e Infantes: 2 Bomberos.
- 1 Jefe de día.
- Centro Coordinador: 2 Operadores C.C.
- Central del Consorcio: 1 Auxiliar Administrativo.

Sexta.-Se acuerda la creación de 12 plazas en distintas categorías profesionales.

Parque de Manzanares: 3 Jefe de Unidad.

Parque de Almadén: 3 Jefe de Unidad.

Parque de Puertollano: 3 Jefe de Grupo.

Parque de Valdepeñas: 1 Jefe de Unidad.

Parque de Alcázar: 1 Jefe de Unidad.

Parque de Tomelloso: 1 Jefe de Unidad.

Séptima.-El Consorcio para el Servicio Contra Incendios y de Salvamento de la Provincia de Ciudad Real, actualizará la nomina desde el mes siguiente a la entrada en vigor del presente convenio, así mismo deberá abonar a sus trabajadores, en el plazo máximo de tres meses desde la publicación del presente convenio colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real, los atrasos correspondientes a los años 2008 y 2009.

Octava.-La consolidación de los trabajadores declarados indefinidos tiene que ser el objetivo a través del Plan de Consolidación de Empleo Temporal que se desarrollará durante la vigencia del presente convenio colectivo.

Novena.-El S.C.I.S se compromete a optar por la readmisión cuando los trabajadores fijos obtengan por vía judicial la declaración de despido improcedente. (Firmas ilegibles).

VII CONVENIO COLECTIVO
ANEXO I
CATEGORÍAS PROFESIONALES

GRUPO A:

Nivel I. Jefe Sección Médica.

Nivel II. Médicos de Urgencia y Emergencia.

GRUPO B:

Nivel III A. Jefe sección.

Nivel III B. Jefe de Parque.

Nivel IV. Inspector.



Año	Antigüedad	C. respons.	Turnic.	Noctur.	Sáb./dom. 12 h.	Festivos 12 h.	Tox./pen./pel.	Localizac.	Jef. día	C. Oper.
	Jefe de Grupo	0	X	X	X	X	X			X
	Jefe de Grupo Alm./ Manz.	18					X			X
	Encargado	18								
	Administrativo	0								
	Jefe de Unidad	0	X	X	X	X	X			X
	Jefe de Unidad Daimiel/Infantes	18					X			X
	Jefe Unidad Centro Coordinador	18								X
	Bombero	0	X	X	X	X	X			X
	Operador Centro Coordinador	0	X	X	X	X		X		X
	Auxiliar Administrativo	0								
	Conductor-Maquinista	0						X		

(Firmas ilegibles).

Se hace constar: Que el presente texto del VII Convenio Colectivo de Consorcio para el Servicio Contra Incendios y de Salvamento de la provincia de Ciudad Real, que consta de sesenta y dos artículos, dos disposiciones adicionales, nueve disposiciones transitorias, Anexo I Categorías Profesionales, Anexo II Dietas y Kilometraje, Anexo III Salarios de Grupo, Nivel y Pagas extras, Anexo III Antigüedad y Complementos. Ha sido aprobado por su Comisión Negociadora el día 11 de agosto de 2009, firmando la presente en muestra de conformidad. Igualmente, se faculta a don José Díaz-Pintado Hilario, Presidente del Consorcio, en representación del mismo, y a don José María Roldán Real, en representación del Comité de Empresa para que firmen todas las páginas de este convenio y pueda así seguir su tramitación.

En Ciudad Real, 11 de agosto 2009.

Por el Comité de Empresa:

- José María Roldán Real.
- Inocencio Sánchez Morena.
- Clemente Lanzarote Claramonte.
- Manuel Prieto Martín Albo.
- Reinaldo Trujillo Ruiz.
- Pedro A. Blanco Vega.

Por el Consorcio para el Servicio Contra Incendios y de Salvamento de la provincia de Ciudad Real:

- José Díaz-Pintado Hilario.
- Vicente Gallego Asensio.
- María de los Ángeles Cristóbal.
- Josefa Porras Morales.
- Servando González Aranda.
- Javier Navarro Muelas.
- Manuel José Rodríguez Hidalgo.

Número 5.616