



GOBIERNO DE CANARIAS

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE

Año LXXIX

Viernes, 21 de mayo de 2004

Número 66

SUMARIO

II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

Consejería de Empleo y Asuntos Sociales Página 7097

Las inserciones se solicitarán de la Secretaría General Técnica de la
Consejería de Presidencia e Innovación Tecnológica mediante oficio

Boletín Oficial de la Provincia de
Santa Cruz de Tenerife

Depósito Legal TF-1/1958
Edita: Secretaría General Técnica
Consejería de Presidencia
e Innovación Tecnológica

Servicio de Publicaciones e Información
Edificio de Usos Múltiples II, planta baja
Avda. José Manuel Guimerá, 8
Tfno.: (922) 47.69.63. Fax: (922) 47.65.98
38071 Santa Cruz de Tenerife

Imprime: Imprenta Bonnet, S.L.
C/ San Francisco, 47
Tfno.: (922) 28.26.10. Fax: (922) 28.20.44
Correo electrónico: bop@idecnet.com
38002 Santa Cruz de Tenerife

TARIFAS
Inserción: 0,7 euros/mm
de altura
Suscripción anual: 60,10 euros
más gastos de franqueo

II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

Dirección General de Trabajo

Servicio de Promoción Laboral

CONVENIO

7890

4158

Ref.: C.N. 15.

Código convenio: 3800992.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Instituto Astrofísico de Canarias para los años 2003-2004, presentado en esta Dirección General de Trabajo, suscrito por la representación empresarial y la de los trabajadores y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2,b) del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo (B.O.E. 6.6.81) sobre registro de Convenios Colectivos de Trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1.033/84, de 11 de abril (B.O.E. 1.6.84) y Decreto 329/95, de 24 de noviembre (B.O.C. 15.12.95).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

1º.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General de Trabajo.

2º.- Notificar a la Comisión Negociadora.

3º.- Interesar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Santa Cruz de Tenerife, a 19 de abril de 2004.

El Director General de Trabajo, Agustín Hernández Miranda.

CONVENIO COLECTIVO DEL INSTITUTO DE ASTROFÍSICA DE CANARIAS 2003.

Capítulo I.- Objeto, ámbito de aplicación y vigencia.

Artículo 1.- Objeto.- El presente Convenio Colectivo se concierne por la Comisión Negociadora constituida paritariamente por los representantes designados al objeto por la Dirección del Instituto de Astrofísica de Canarias, en lo sucesivo IAC, y por la representación de los trabajadores, y es el acuerdo libremente adoptado por ambas partes en virtud de su autonomía colectiva y conforme a la legislación vigente, con el fin de regular las relaciones laborales.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación.

1.- Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo del IAC existentes en la actualidad, así como todos aquellos que puedan crearse en el futuro.

2.- Constituyen un solo centro de trabajo las unidades de producción, servicios y dependencias que radiquen en una misma población.

3.- Se extiende a todo el personal laboral del IAC. El personal temporal y el personal fuera de convenio se regirán por la legislación laboral común y, en su defecto, o cuando éste la mejore, por el presente convenio en aquellos términos que sean compatibles con el contenido y duración de su contrato.

Artículo 3.- Vigencia.

1.- El presente convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente, si bien sus efectos económicos se retraerán al 1 de enero de 2003.

2.- Este convenio tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2004, excepto las tablas salariales de los anexos III, IV, V, VI y VII, la cuantía consolidada de Acción Social y la cuantía fijada para la antigüedad prevista en el artículo 52, que serán necesariamente objeto de negociación, o de actualización para cada período anual (enero-diciembre), dentro de las previsiones presupuestarias de cada año.

En caso de actualización, esta se realizará conforme a lo previsto en el artículo 5, punto 8g de este convenio.

Artículo 4.- Denuncia, prórroga y negociación.

1.- Las partes firmantes del convenio lo podrán denunciar, total o parcialmente, a partir del día 31 de diciembre de 2004, debiendo constituirse la Comisión Negociadora del convenio en el plazo de treinta días, a partir de la recepción del escrito de denuncia.

2.- En el caso de no realizarse denuncia expresa en la forma legalmente establecida, el presente convenio se entenderá automáticamente prorrogado por tática reconducción de año en año.

3.- Una vez denunciado, permanecerá vigente su texto íntegro, hasta tanto sea sustituido por el nuevo convenio.

4.- En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes, de mutuo acuerdo renegociarán dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el convenio.

Capítulo II.- Comisión paritaria de interpretación, estudio y vigilancia.

Artículo 5.- Comisión Paritaria de interpretación, estudio y vigilancia.

1.- Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación, estudio y vigilancia del cumplimiento de este convenio, en lo sucesivo CPIEV, cuya sede se fija en las dependencias del IAC en La Laguna.

2.- Dentro de los quince días siguientes a la fecha de publicación oficial del presente convenio, se constituirá la CPIEV, estableciéndose en su reunión constitutiva el programa de trabajo, frecuencia de las reuniones y demás condiciones que deban regir su funcionamiento.

3.- La CPIEV estará compuesta por tres representantes designados por la Dirección del IAC y tres representantes designados por el Comité de Empresa (CE). A las reuniones de esta Comisión podrán asistir hasta un máximo de dos asesores técnicos por cada una de las partes, que tendrán voz pero no voto.

4.- La CPIEV se reunirá a instancia de parte, y las reuniones deberán celebrarse dentro de los cinco días hábiles siguientes, a contar desde la recepción de la comunicación. La convocatoria se hará por escrito y deberá constar el orden del día y la fecha de reunión, y la documentación de referencia.

5.- La documentación y actas de las reuniones serán expedidas por duplicado, siendo un ejemplar para cada una de las partes.

6.- Los acuerdos que adopte la CPIEV dentro de sus atribuciones serán vinculantes para las partes firmantes y se les dará la oportuna publicidad para el conocimiento de las partes afectadas. Los acuerdos deberán adoptarse por mayoría de cada una de las partes, teniendo el mismo valor que el convenio colectivo y pasarán a integrarse en su articulado, siendo objeto de inscripción en el registro central de convenios y publicándose, si así se acuerda, en el Boletín Oficial correspondiente. Los plazos para alcanzar los acuerdos deberán adaptarse a los criterios de celeridad, simplificación, sumariada y objetividad.

7.- Todo trabajador tendrá derecho a elevar sus quejas y reclamaciones a la CPIEV.

8.- Son funciones de la CPIEV:

a) El estudio e interpretación del presente Convenio Colectivo.

b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

c) El conocimiento de las reclamaciones que sobre los derechos reconocidos en el presente convenio puedan interponerse.

d) Participar en la elaboración de los criterios generales de todos los procedimientos que afecten a las modificaciones de las condiciones de trabajo, sistemas de provisión de vacantes y de promoción, consolidación del empleo de carácter estructural y permanente y acceso del personal laboral a las pruebas selectivas derivadas de lo establecido en la disposición transitoria decimoquinta de la Ley 30/1984, de 2 de agosto.

e) Actualizar el contenido del presente convenio para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos o de acuerdos o pactos suscritos entre la Administración y los Sindicatos, según lo previsto en el punto seis del presente artículo.

f) Profundizar en el estudio del sistema de clasificación profesional del presente convenio para ir adecuándolo a las necesidades del IAC, con el fin de ir racionalizando el régimen de prestación de servicios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio.

g) Actualizar las tablas salariales a que se refiere el artículo 3.2 durante los períodos de vigencia del convenio, para aplicar las previsiones del convenio y determinar los incrementos que correspondan dentro de las previsiones presupuestarias de cada año.

h) Aquellas otras reconocidas en el presente Convenio Colectivo y legislación vigente aplicable.

9.- Los acuerdos de carácter o contenido económico requerirán la preceptiva aprobación de la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones u órgano que le sustituya.

Capítulo III.- Organización del trabajo.

Artículo 6.- Organización del trabajo: norma general.

1.- La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación laboral vigente, es facultad privativa de la Dirección del IAC, y su aplicación práctica, siguiendo las directrices marcadas por la Dirección, corresponde a los responsables de las distintas áreas, centros y servicios del IAC, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio Colectivo.

2.- El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos dirigidos a la consecución de los objetivos y fines del IAC.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

a.- La planificación y ordenación de los recursos humanos.

b.- La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del IAC.

c.- La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores.

d.- La profesionalización, formación y promoción de los trabajadores.

e.- La identificación y valoración de los puestos de trabajo.

f.- La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

3.- En consecuencia, y con objeto de conseguir la plena ocupación de los trabajadores durante la jornada, vendrán obligados a realizar no sólo las funciones propias de su categoría profesional, sino también aquellas otras puedan serles encomendadas, con observancia, en todo caso, de lo dispuesto en el capítulo VI del presente convenio.

4.- Los trabajadores tendrán:

a.- El derecho a una distribución equitativa del trabajo propio de su categoría y funciones.

b.- El deber de realizar el trabajo que equitativamente les corresponda en función del trabajo que tengan asignado.

5.- Cuando en respuesta a alguna petición de un trabajador, su contestación este supeditada a las necesidades de servicio, el trabajador podrá solicitar que dicha contestación sea realizada por escrito motivando las necesidades aludidas.

6.- Las reclamaciones sobre estos temas deberán ser formuladas por escrito ante el Comité de Empresa y/o la Dirección del IAC, quienes las trasladarán a la CPIEV, o directamente a ésta.

Artículo 7.- Movilidad funcional.

1.- La movilidad funcional dentro del IAC, se hará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de los trabajadores, respetando en cualquier caso las titulaciones académicas y profesionales requeridas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo, nivel y categoría profesional.

2.- En cualquier caso, la movilidad funcional tendrá en cuenta lo previsto en el capítulo VI.

Artículo 8.- Movilidad geográfica.- La movilidad del personal laboral que pueda producirse como consecuencia de las necesidades del servicio, siempre que se produzca dentro del mismo término municipal, y no suponga una modificación substancial de las condiciones de trabajo, no tendrá la consideración de movilidad geográfica, aunque suponga cambio de unidad administrativa.

Artículo 9.- Modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo.- Se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. 28 de marzo de 1995).

Artículo 10.- Traslado forzoso.

1.- En los casos de traslados forzosos que lleven aparejado cambio de residencia se estará, en lo no previsto en este artículo, a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. 28 de marzo de 1995). El traslado forzoso que conlleve cambio de residencia, devengará en favor del trabajador las siguientes cantidades:

a.- Una compensación por gastos de nueve mil euros, si el traslado comporta cambio de residencia a una isla distinta de aquélla en que prestara sus servicios el trabajador, y de mil novecientos euros, si el cambio de residencia hubiera de realizarse dentro de la misma isla.

Dichas cantidades se incrementaran en un 20 por 100 para el cónyuge o conviviente acreditado y por cada hijo, siempre que dependan del trabajador.

b.- El abono de los gastos de viaje de él y de su familia.

c.- Una indemnización de tres días de dietas para el titular y cada miembro de su familia que efectivamente se traslade.

d.- El pago de los gastos de transporte del mobiliario y enseres.

e.- Asimismo, se procurará la obtención de plazas escolares para los hijos.

2.- La decisión de traslado deberá ser notificada por la Dirección al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad. El traslado forzoso llevará aparejado:

a.- El derecho a percibir la totalidad de las retribuciones respecto al grupo, nivel y categoría que viniera desempeñando.

b.- Cuantos derechos tuviese reconocidos por razón de su contrato y, en todo caso, al grupo, nivel y categoría profesional.

3.- Los trabajadores que hubiesen sido afectados por un traslado obligatorio tendrán preferencia, transcurrido un año desde el traslado, en los términos que se establezca en el respectivo baremo, para ocupar las vacantes de necesaria provisión de su grupo profesional y área funcional que se produzcan en la localidad de origen, o isla, bien durante los dos años inmediatamente siguientes o bien durante las dos convocatorias, también inmediatamente siguientes, de grupo profesional y área funcional a las que se pudiese trasladar.

4.- En el supuesto previsto en el apartado anterior y que suponga un cambio de isla, será de aplicación lo previsto en el apartado 1, letras b, c y d del presente artículo.

Capítulo IV.- Provisión de vacantes, selección y contratación.

Artículo 11.- La selección de personal.

1.- Norma General.- La selección de personal se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, méritos y capacidad, ajustándose a la normativa vigente y a lo establecido en el presente convenio.

2.- Las vacantes a cubrirse por personal laboral fijo, se proveerán por los siguientes procedimientos y con arreglo al orden de prelación que se señala:

a.- Reingreso de excedentes.

b.- Turno de traslado voluntario.

c.- Turno de promoción interna.

d.- Turno libre.

3.- Presentación de instancias.- Las solicitudes para participar en cualquier turno se presentarán en el Registro General del IAC dentro de los veinte días hábiles siguientes al anuncio de la convocatoria.

4.- La Dirección podrá proponer motivadamente a la CPIEV, la alteración del citado orden.

Artículo 12.- Turno de traslado voluntario.

1.- Se entiende por traslado, la variación voluntaria en un puesto de trabajo a cubrir sin cambio de grupo y nivel.

2.- Dentro del año natural en que se produzca la vacante, se realizará la oportuna convocatoria, salvo que se acuerde la reclasificación de la misma.

3.- Las convocatorias a concurso de traslado serán resueltas en un plazo máximo de cuarenta y cinco días contados a partir de la fecha de publicación de la convocatoria.

4.- El trabajador que ocupe vacante conforme a este turno no podrá acogerse al mismo durante los dos años siguientes.

5.- Es facultad del Director del IAC, la adscripción a las áreas del personal del Instituto.

Artículo 13.- Turno de promoción interna.

1.- Las plazas que no se cubran por el turno de traslado se proveerán mediante promoción interna del personal laboral fijo, que reúnan la titulación y condiciones requeridas, debiendo ostentar, en todo caso, una categoría profesional de inferior nivel, integrado en el mismo grupo o inmediato inferior al de la plaza a cubrir.

2.- El trabajador que ocupe vacante conforme a este turno no podrá acogerse al mismo durante los dos años siguientes.

3.- La Dirección del IAC podrá reservar hasta un máximo del 50% el número de vacantes a cubrir mediante turno libre.

4.- Si las vacantes reservadas para el turno libre no fueran autorizadas para su oferta pública por las autoridades administrativas competentes, la Dirección del IAC en el supuesto de decidir reservarla para la siguiente oferta pública informará previamente al CE.

Artículo 14.- Turno libre.

1.- Las plazas vacantes, así como las reservadas para el turno libre conforme al artículo 13, una vez concluido el procedimiento regulado en el referido artículo, serán cubiertas conforme a lo previsto en el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Per-

sonal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado (B.O.E. nº 85 de 10 de abril de 1995).

2.- Las bases de la convocatoria pública para el personal de nuevo ingreso serán propuestas al órgano competente, dentro de los 45 días siguientes a la publicación oficial de la Oferta Pública.

Artículo 15.- Selección de personal laboral.

1.- Convocatoria y comisión de selección:

a.- Las bases, el procedimiento y requisitos de las convocatorias para concurso de traslado, promoción interna y de la convocatoria pública para el personal de nuevo ingreso serán negociadas por la CPIEV y aprobadas por el Director a propuesta de aquella. En el supuesto de que dicha Comisión no llegara a un acuerdo, esta emitirá informe motivado a la Dirección, a los efectos de que dicte la correspondiente Resolución.

b.- Publicadas las bases de la convocatoria se constituirá la Comisión de Selección integrada por un número impar de miembros y hasta un máximo de cinco:

El Presidente, que será designado por el Director del IAC.

Un número par de vocales de los cuales la mitad serán propuestos por el Comité de Empresa y la otra mitad por la dirección.

c.- Todos los miembros de la Comisión de Selección deberán ser personas que posean titulación académica igual o superior a la exigida en la convocatoria a los puestos a cubrir.

d.- La Comisión de Selección podrá disponer la incorporación a sus trabajos de asesores especialistas, para todas o algunas de las pruebas, de acuerdo con lo previsto en las correspondientes convocatorias. Dichos asesores colaborarán exclusivamente en el ejercicio de sus especialidades técnicas.

e.- Los miembros de la Comisión de Selección actuarán con total independencia y responsabilidad en el proceso selectivo en que estén incurso. Sus miembros observarán sigilo profesional y confidencialidad respecto a las circunstancias personales de los candidatos, así como a sus puntuaciones.

f.- En lo no previsto en este artículo se estará a lo regulado en el R.D. 364/1995, de 10 de marzo (B.O.E. nº 85, de 10 de abril de 1995).

2.- Contratación y selección del personal temporal:

Se realizarán conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, y ajustándose a las normas de general aplicación en la contratación de este tipo de personal laboral.

Artículo 16.- Período de adaptación.

1.- El trabajador que cubra una vacante en turno de traslado o de ascenso deberá cumplir un período de adaptación máximo de dos meses.

2.- Durante dicho plazo se prestará al trabajador el apoyo que resulte necesario para su formación en las nuevas funciones que deba realizar.

3.- La situación de incapacidad temporal del trabajador interrumpirá el computo del plazo de adaptación establecido en el presente artículo.

4.- Durante el período de adaptación el trabajador podrá renunciar al puesto de trabajo cubierto y reintegrarse al que anteriormente desempeñaba, que no será provisto durante este plazo.

5.- Asimismo, si al término de dicho período el rendimiento del trabajador fuera inferior al normal al del puesto de trabajo, la Dirección no procederá a su nombramiento, oído el trabajador y previo informe motivado del mando responsable. En tal caso el trabajador se reintegrará al puesto que desempeñaba con anterioridad.

6.- No obstante lo anterior, la Dirección del IAC y el trabajador podrán acordar de común acuerdo la terminación del período de adaptación antes de la finalización del plazo fijado para el mismo.

Artículo 17.- Contrato escrito e incorporación al puesto de trabajo.

1.- La contratación será necesariamente por escrito y la realizará expresamente la Dirección del IAC. De cualquier contratación se dará cuenta al Comité de Empresa, entregándose la copia básica de los contratos de trabajo.

2.- Incorporación al puesto de trabajo.- La incorporación al puesto de trabajo se realizará dentro de los quince días siguientes a la adjudicación de la vacante o fecha de la formalización del contrato para el personal de nuevo ingreso, que podrá ser prorrogado por causas justificadas.

Artículo 18.- Período de prueba para el personal laboral fijo.

1.- El período de prueba se determinará en las bases de la convocatoria de puestos de trabajo, y no podrá exceder de seis meses para los titulados superiores, ni de dos meses para los demás trabajadores.

2.- No será de aplicación el período de prueba cuando el trabajador hubiera previamente desempeñado las mismas funciones con anterioridad en el IAC, bajo cualquier modalidad de contratación y por un tiempo igual o superior previsto en la convocatoria como período de prueba.

Capítulo V.- Plantilla y clasificación profesional.

Artículo 19.- Relación de puestos de trabajo.

1.- La Dirección del IAC, con ocasión de las vacantes que se produzcan, previo informe del Comité de Empresa, podrá redistribuir las mismas entre las distintas Áreas sin perjuicio de las atribuciones del Ministerio para las Administraciones Públicas y del de Economía y Hacienda en este orden de materias. A este fin el Comité de Empresa podrá realizar cuantas reuniones informativas se precisen con el Director, o personas en las que el delegue.

2.- Hasta tanto no se apruebe la relación de puestos de trabajo, a todos los efectos, tendrá igual consideración el catálogo de puestos de trabajo, del cual deberá ser entregada una copia anualmente al Comité de Empresa, así como cada vez que el mismo sea modificado.

3.- Dicho catálogo contendrá necesariamente los siguientes datos:

- Código de la categoría.
- Denominación de la categoría.
- Nivel de Convenio Colectivo.
- Dotaciones máximas.
- Dotación.
- Efectivos.

Artículo 20.- Censo de los trabajadores.

1.- Semestralmente, la Administración de Servicios Generales del IAC publicará en los tablones de anuncios de cada centro de trabajo, y entregará una copia al Comité de Empresa, un censo de trabajadores, en el que se incluirán los siguientes datos:

- Código de la categoría.
- Nombre y apellidos.
- Categoría profesional.
- Fecha de ingreso del trabajador en el centro.
- Fecha de nombramiento en la categoría.
- Modalidad de contratación.
- Departamento de adscripción.
- Número de orden derivado de la antigüedad en la categoría.

Artículo 21.- Reclamaciones contra los datos publicados.

1.- Contra los datos publicados, y durante el plazo de quince días cabe reclamación fundamentada por

parte del personal, mediante escrito dirigido al Director del IAC.

2.- La Administración de Servicios Generales del IAC facilitará certificaciones acreditativas de aquellos extremos que obren en el expediente personal de los trabajadores y sean interesados por éstos, a fin de fundamentar las reclamaciones a que se refiere el presente artículo.

3.- La CPIEV estudiará de forma individualizada las reclamaciones y previa certificación de las pruebas aportadas y estudio de las funciones desempeñadas y de las demás circunstancias de cada caso, emitirá informe detallado, individualmente, que elevará con la documentación pertinente a la Dirección del IAC, que deberá resolver razonadamente en un plazo de veinte días.

4.- No obstante lo dispuesto en los párrafos anteriores, queda salvaguardado el derecho personal de cada trabajador para, al amparo de lo establecido en las normas vigentes sobre la materia, instar individualmente la revisión de su clasificación.

Artículo 22.- Clasificación profesional de personal y niveles retributivos del salario base.

1.- La clasificación profesional del personal por categorías profesionales y grupos profesionales se relacionan en el anexo I de este convenio. Asimismo se definen las características y factores de los diferentes grupos profesionales en que se agrupa el personal laboral del IAC. Esta clasificación es meramente enunciativa y no limitativa.

2.- La definición y enumeración de funciones de las diversas categorías profesionales, se recogen en documento aparte firmado por la Comisión Negociadora de este convenio. Cualquier modificación a este documento requerirá la aprobación de la Dirección, a propuesta de la CPIEV. A título orientativo se relacionan en el anexo II las misiones generales de cada uno de los puestos de trabajo.

3.- Se tratará de adecuar permanentemente la plantilla de personal laboral a las necesidades reales del Instituto.

Artículo 23.- Comunicaciones de datos a efectos laborales.

1.- El trabajador deberá comunicar a la Administración de Servicios Generales del IAC, aquellas variaciones de domicilio y de sus circunstancias personales o familiares que incidan en sus derechos y obligaciones laborales.

2.- El personal que preste habitualmente sus servicios fuera de La Laguna podrá designar un domicilio ante dicho Servicio a efectos de recibir anuncios o informaciones de carácter general. De no hacer uso

de esta facultad se entenderá que el trabajador tiene debido conocimiento de cualquier información publicada en los tabloneros de anuncios de la sede central del IAC, o remitida a dicho efecto a sus centros de trabajo.

Capítulo VI.- Cometidos dentro de cada jornada.

Artículo 24.- Cometidos dentro de cada jornada.

1.- Los trabajadores del IAC, tendrán obligación de realizar cuantos trabajos u operaciones les señalen sus superiores, dentro de los cometidos generales de su competencia profesional y categoría, definidos en el anexo II de este convenio.

2.- Trabajos de categoría y/o nivel superior: el Director del IAC, en caso de bajas producidas por enfermedad u otras causas, previo informe del CE, podrá encomendar por escrito a un trabajador cometidos propios de categoría y/o nivel superior a aquel en que estuviese clasificado. Estos trabajos no podrán ser de duración superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, percibiendo el trabajador durante ese tiempo los salarios correspondientes a la nueva categoría.

3.- Trabajos de categoría y/o nivel inferior: si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el IAC precisase destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible y hasta un máximo de 3 meses en un año, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo al Comité de Empresa.

4.- Trabajos de distinta especialidad: el IAC podrá pactar con un trabajador la realización de funciones de distinta especialidad, dentro de la jornada, en las condiciones expresadas anteriormente.

5.- Lo previsto en los apartados anteriores será aplicable siempre y cuando se produzca dentro del mismo grupo profesional.

6.- Expediente personal: estas incidencias se harán constar en el expediente personal de las personas afectadas.

Capítulo VII.- Formación y promoción profesional.

Artículo 25.- Formación profesional.

1.- El IAC promoverá la formación profesional de los trabajadores con el fin de adaptar, actualizar y perfeccionar los conocimientos y capacitación profesional de los mismos.

2.- Esta formación se realizará a través de planes de formación personalizados, de obligado cumpli-

miento para el trabajador y cuya ejecución tendrá la consideración de trabajo efectivo.

3.- Las diferentes áreas establecerán los planes de formación de su personal atendiendo a las necesidades de formación de este en función de su puesto de trabajo y carrera profesional. Los planes de formación serán revisados anualmente para garantizar su adecuación a las necesidades y objetivos del IAC y a la situación de sus trabajadores.

4.- Los planes de formación se realizarán en base a unos criterios definidos y objetivos, tanto en los cursos y actividades a realizar como en los resultados a alcanzar, y serán propuestos a la Dirección para su aprobación, con la estrecha colaboración de los trabajadores afectados.

5.- Los planes de formación especificarán la formación o cursos que se consideran imprescindibles para la promoción profesional. La asistencia a los cursos o actividades programadas en los planes de formación serán obligatorias, y su aprovechamiento y resultados habrán de tenerse en cuenta a la hora de la evaluación y promoción profesional del personal.

6.- En el primer trimestre de cada año se hará público el plan de formación a aplicar durante ese año.

7.- Los presupuestos del IAC contemplarán la financiación de la organización y desarrollo de los planes de formación de cada área.

8.- Cuando el curso deba realizarse en régimen de plena dedicación, el trabajador tendrá derecho a un permiso de formación o perfeccionamiento profesional por el tiempo que haya de durar el curso, con derecho a reserva del puesto de trabajo y a percibir los haberes correspondientes al mismo, siempre y cuando esté englobado en dichos planes de formación.

9.- El IAC podrá enviar a su personal a seminarios, congresos, conferencias, mesas redondas, cursos específicos referentes a su especialidad, o jornadas, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para el centro. La asistencia a estos actos será obligatoria para el trabajador, a quien se le abonará, además de su salario, los gastos de viaje y dietas en los casos que corresponda.

10.- En todo caso, el IAC exigirá los oportunos justificantes del disfrute por el trabajador de los derechos a los que hace referencia el presente artículo, al finalizar el curso correspondiente mediante certificado de asistencia y aprovechamiento.

11.- Formación continua: la comisión de formación estará integrada por igual número de miembros designados por la Dirección y por la representación del personal laboral y funcionario. Sus cometidos serán los siguientes:

- Determinar los criterios a que deban ajustarse los planes y proyectos de formación para que puedan financiarse con cargo a fondos de formación continua en el ámbito de la Administración General del Estado.

- Supervisar la adecuada ejecución de las acciones.

Artículo 26.- Estudios no integrados en los planes de formación.

1.- En el caso de que el trabajador quisiera cursar estudios no integrados en los planes de formación, tendrá derecho a:

- a.- Permiso, previa comunicación, para asistir a los exámenes, conforme a lo establecido en el art. 34.j.

- b.- Elección del turno más beneficioso para sus estudios en caso de existencia de turnos de trabajo, o la aplicación de un horario diferente o flexible previa solicitud y autorización de la dirección.

- c.- Al disfrute de su período de vacaciones total o parcialmente en las épocas de exámenes, previa solicitud presentada con antelación de quince días.

2.- En todo caso, el IAC, podrá exigir los oportunos justificantes del disfrute por el trabajador de los derechos a que hacen referencia los párrafos anteriores.

Capítulo VIII.- Jornada y horario de trabajo.

Artículo 27.- Jornada.

1.- La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo, equivalente a mil seiscientos cuarenta y seis horas anuales, sin que se pueda realizar diariamente más de 9 horas de trabajo efectivo.

2.- Las unidades y servicios se organizarán por sus respectivos responsables de manera que quede garantizado el adecuado funcionamiento de los mismos.

3.- Todas las resoluciones de la Dirección en materia de horarios se harán públicos en los medios habituales del IAC.

Artículo 28.- Cumplimiento de la jornada y horario.

1.- La parte principal del horario, llamada tiempo fijo o estable, será de treinta y dos horas y media semanales, a razón de seis horas y media, de lunes a viernes, a realizar entre las ocho y las quince treinta horas.

2.- La parte variable de horario, o tiempo de flexibilidad del mismo, se podrá cumplir entre las siete y

treinta y las dieciséis y treinta horas, de lunes a viernes.

3.- Siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de, al menos, cinco horas y media, los trabajadores tendrán derecho a una pausa de treinta minutos durante la jornada de trabajo computable como de trabajo efectivo. En las jornadas de turno de noche los trabajadores disfrutarán de dos pausas de veinte minutos, que no podrán acumularse.

Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios y, con carácter general, en las actividades que se desarrollan en horario de mañana, podrá efectuarse entre las diez y las doce treinta horas.

4.- Se podrá establecer una jornada reducida de verano durante el período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, y ello conforme a lo previsto en la Resolución de 10 de marzo de 2003 de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal civil al servicio de la Administración General del Estado.

5.- La Dirección del IAC, podrá autorizar, con carácter excepcional, personal y temporal, la modificación del horario para atender las necesidades de conciliación de la vida familiar con la laboral.

6.- La Dirección del IAC velará por el cumplimiento de la jornada y horarios de trabajo establecidos, adoptando las medidas necesarias de control y corrección de incumplimientos.

Artículo 29.- Jornada reducida.

1.- Jornada reducida por interés particular.- Conforme a lo previsto en la Resolución 10 de marzo de 2003 de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal civil al servicio de la Administración General del Estado y con las limitaciones en ella contenida, en aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, el personal que ocupe puestos de trabajo acogidos al presente convenio podrá solicitar a la Dirección el reconocimiento de una jornada reducida, ininterrumpida, de las 9,00 a las 14,00 horas, de lunes a viernes, percibiendo el 75% de sus retribuciones.

Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con las reducciones de jornada previstas en el art. 37.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2.- Jornada reducida por guarda legal.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribu-

da, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Artículo 30.- Jornadas especiales.

1.- Los trabajadores que desempeñen labores de observatorio de alta montaña, donde se establece la posibilidad de trabajar sábados y domingos, que se cambiarán por días hábiles, podrán pactar con el IAC, la duración de su jornada máxima diaria y semanal, siempre y cuando se respete el número de horas de trabajo anual y los descansos mínimos establecidos en la legislación vigente.

2.- El pacto deberá establecerse para grupos homogéneos y previo informe del Comité de Empresa.

Artículo 31.- Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que habiendo sido autorizadas excedan de treinta y siete horas y media semanales o de 9 horas diarias de trabajo efectivo.

2. Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente con tiempo de descanso acumulable a razón de dos horas por cada una realizada, salvo en los casos de horas nocturnas o en días festivos cuya compensación será de dos horas y media. Si así se pacta se retribuirán en metálico conforme a lo establecido en el artículo 61 del convenio.

Caso de compensación por períodos de descanso, en todos los supuestos, ésta deberá pactarse. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

3. En ningún caso las mismas podrán exceder de sesenta horas anuales, salvo las razones justificadas previstas en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Dentro de la política global de creación de empleo, se procurará la reducción de las horas extraordinarias, correspondiendo la iniciativa al departamento u organismo, a la vista de las necesidades de las unidades administrativas.

Capítulo IX.- Vacaciones, permisos y licencias.

Artículo 32.- Vacaciones anuales.

1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de veintidós días hábiles por cada año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos y se disfrutarán por los trabajadores de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, con arreglo a la planifica-

ción que se efectúe por parte de la Dirección del IAC, previa consulta con los representantes de los trabajadores. El personal cuyo contrato se extinga en el transcurso del año tendrá derecho a disfrutar de la parte proporcional de vacaciones correspondientes, o al abono de las mismas en caso de no poder disfrutarlas. A estos efectos, los sábados no son considerados días hábiles.

2. En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: veintitrés días hábiles.
- Veinte años de servicio: veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles.

- Treinta o más años de servicio: veintiséis días hábiles.

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

Este reconocimiento se actualizará en enero de cada año.

3. Las vacaciones anuales se podrán disfrutar, a solicitud del trabajador, a lo largo de todo el año en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio, y se haya establecido en la planificación anual efectuada por el IAC. Cuando se aleguen necesidades del servicio para denegar el disfrute de vacaciones en un período determinado, dichas necesidades deberán ser comunicadas al interesado y a los representantes de los trabajadores por escrito debidamente motivado.

En caso de discrepancia entre trabajadores de un centro de trabajo para la asignación de turnos vacacionales, se procederá a establecer turnos rotatorios.

4. En el caso de suspensión del contrato de trabajo por maternidad de la mujer trabajadora, cuando coincida con el período vacacional, podrán disfrutarse dichas vacaciones a la conclusión del período de suspensión por maternidad, dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente.

5. La Administración General del IAC regulará el procedimiento de solicitud para la concesión de las vacaciones, oída previamente la parte social de la CPIEV. Podrán establecerse, de acuerdo con las correspondientes unidades administrativas, determinadas preferencias para escoger el turno de vacaciones, aunque limitadas en el número de veces de ser ejercitadas, a favor de los trabajadores con responsabilidades familiares.

6. Si previamente al inicio del disfrute de las vacaciones, el trabajador se encuentra en situación de incapacidad temporal, este podrá pactar un nuevo período de vacaciones.

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

Si la situación de incapacidad temporal durase menos tiempo del que le quedara al trabajador por disfrutar de acuerdo con el período y fechas asignados, tomará los días que le resten hasta la incorporación prevista y el resto se disfrutará de acuerdo con las necesidades del servicio, siempre dentro del año natural del ejercicio y hasta el 15 de enero del año siguiente.

Si la situación de incapacidad temporal durase más tiempo que las vacaciones asignadas, el trabajador disfrutará los días de vacaciones que le correspondan en la nueva fecha que se acuerde, teniendo en cuenta las necesidades de servicio y siempre dentro del año natural al que correspondan y hasta el 15 de enero del año siguiente.

Para poder interrumpir las vacaciones conforme a lo previsto en el presente apartado séptimo, la incapacidad temporal deberá acreditarse en tiempo y forma, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

8. En el caso de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período de permiso de maternidad, dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente.

Artículo 33.- Licencias sin sueldo.

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

2. En el supuesto de que la licencia se solicite para realizar una misión en países en vías de desarrollo, al amparo de una de las organizaciones a las que se refiere la Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado, su duración acumulada no podrá exceder de un año cada cinco años, siendo el período máximo de disfrute continuo de tres meses.

3. El tiempo de disfrute de las licencias contempladas en el presente artículo computará a efectos de antigüedad. A efectos de cotización en la Seguridad Social se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 2.064/1995, de 22 de diciembre, y normativa concordante.

Artículo 34.- Licencias retribuidas.- El trabajador, previo aviso y justificación adecuada, tendrá derecho a disfrutar de permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

En el caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijos, el trabajador podrá solicitar adicionalmente un permiso no retribuido de una duración no superior a un mes, con independencia de otros supuestos de licencias sin sueldo.

De conformidad con los artículos 915 y siguientes del Código Civil, el parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado comprende en línea recta descendente a hijos y nietos, en línea recta ascendente a padres y abuelos y en colateral a hermanos.

El parentesco de afinidad comprende al cónyuge propio, a los cónyuges de los hijos y nietos y a los padres de aquéllos y a los abuelos y hermanos políticos.

De las situaciones de pareja de hecho acreditada derivarán las mismas relaciones de afinidad.

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

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

sempañó del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

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

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

g) La trabajadora, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen.

En el supuesto de adopción o acogida, si el menor tiene menos de nueve meses, los trabajadores disfrutará de los mismos derechos recogidos en el párrafo anterior, a partir de la acogida en el seno familiar.

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

i) Los días 24 y 31 de diciembre. Al igual que los permisos del apartado anterior, cuando la naturaleza del servicio público impidiese la cesación de su prestación durante estos días, o en el supuesto de que tales fechas coincidan con días festivos o no laborables, el calendario laboral correspondiente establecerá fórmulas que permitan la compensación adecuada al régimen horario aplicable.

j) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación durante los días de su celebración, no excediendo en conjunto de doce días al año.

Capítulo X.- Suspensión del contrato de trabajo.

Artículo 35.- Suspensión del contrato de trabajo.

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

jadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo, en los siguientes casos:

a) Maternidad de la mujer trabajadora, adopción y acogimiento de menores: conforme a lo dispuesto en el artículo 48.4 del ya citado Estatuto de los Trabajadores:

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

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

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

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

con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

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

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

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

b) Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutorio o equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de dos meses a partir de la terminación del servicio.

c) Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, supuestos en que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

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

e) Prestación de servicios de carácter temporal en Organismos Internacionales o en programas de cooperación internacional. Los trabajadores en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo hasta 3 años.

El trabajador, con una antelación mínima de un mes a la fecha de finalización del período de excedencia, deberá solicitar a la Dirección del IAC su reingreso al servicio activo. El trabajador deberá reincorporarse al trabajo en el plazo máximo de un mes, a partir de la terminación del servicio.

En el caso de no efectuar la solicitud de reingreso el trabajador pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

f) El nombramiento del trabajador como funcionario en prácticas.

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

h) En el supuesto de continuidad ininterrumpida en el centro como personal de plantilla fijo durante un mínimo de cinco años, la Dirección del IAC, podrá conceder, previa solicitud del interesado, excedencia por un período máximo de un año. Una nueva solicitud no podrá ser cursada hasta transcurrir cinco años desde la fecha de reingreso.

El trabajador, con una antelación mínima de un mes a la fecha de finalización del período de excedencia, deberá solicitar a la Dirección del IAC su reingreso al servicio activo. El trabajador deberá reincorporarse al trabajo en el día laboral inmediatamente siguiente a la finalización de la excedencia.

En el caso de no efectuar la solicitud de reingreso el trabajador pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

2.- El trabajador deberá comunicar por escrito a la Dirección del IAC la causa que concurra con antelación mínima de un mes, de ser esta previsible, o dentro de los tres días siguientes en caso contrario.

Artículo 36.- Excedencia voluntaria.- La petición de excedencia voluntaria deberá formularse por escrito, expresando la causa en que se funda, resolviéndose por la Dirección en el plazo de 20 días, previo informe del Comité de Empresa.

a.- Por interés particular:

La excedencia voluntaria por interés particular podrá ser solicitada por los trabajadores de personal laboral fijo con un año, al menos, de antigüedad al servicio del IAC.

La solicitud deberá cursarse como mínimo con un mes de antelación a la fecha del inicio del disfrute de la excedencia. El acuerdo adoptado por parte de la Administración deberá emitirse en el plazo de treinta días y se comunicará al interesado y a la representación de los trabajadores. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año 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.

El trabajador en situación de excedencia voluntaria deberá solicitar el reingreso dentro de los dos meses anteriores a la expiración del plazo por el que fue concedida.

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

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Si el hijo es disminuido físico o psíquico, y siempre que sea debidamente acreditado, la duración de la excedencia podrá ser de hasta cinco años.

Los trabajadores tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia para atender al cuidado personal de su cónyuge, persona con la que convivan maritalmente y ascendientes o descendientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que lo precisen por causa de incapacidad o enfermedad grave debidamente acreditadas y por un período máximo de tres años.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores del IAC generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del IAC.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo nivel profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de ca-

tegoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Si antes de la finalización del período de excedencia no solicita el reingreso al servicio activo, con quince días de antelación, el trabajador será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

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

3. Los trabajadores tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia para atender al cuidado personal de su cónyuge, persona con la que convivan maritalmente y ascendientes o descendientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que lo precisen por causa de incapacidad o enfermedad grave debidamente acreditadas y por un período máximo de tres años.

Los trabajadores tendrán derecho a que se les compute el tiempo de permanencia en esta situación de excedencia a efectos de antigüedad y a reingresar al servicio activo en la misma localidad en la que prestaban servicios al pasar a ella.

c.- Por agrupación familiar:

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y máxima de quince, a los trabajadores cuyo cónyuge o conviviente acreditado resida en otra provincia o isla por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo, como funcionario de carrera o como contratado laboral, en cualquier Administración Pública, organismo público o entidad gestora de la Seguridad Social, así como en órganos constitucionales o del Poder Judicial.

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

Artículo 37.- Efectos de la excedencia voluntaria sobre la antigüedad y la promoción.- A los trabajadores en situación de excedencia voluntaria, salvo en los casos de excedencia para el cuidado de hijos, cónyuge, ascendientes y descendientes, no les será computable el tiempo de su vigencia a efectos de antigüedad ni promoción. En ningún caso devengarán derechos económicos.

Artículo 38.- Reingresos.- El trabajador que solicite su reingreso tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca de igual grupo y nivel profesional a la suya siempre que no se encuentre comprendida entre las plazas ofrecidas en concurso de

traslado o promoción. Si no existiera vacante en su grupo y nivel profesional podrá optar a cualquiera inferior siempre y cuando la titulación y especialidad requerida sean compatibles con el perfil de su plaza de origen o esperar a que se produzca aquella.

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

Capítulo XI.- Régimen disciplinario.

Artículo 39.- Graduación de las faltas.

1.- Los trabajadores podrán ser sancionados por el coordinador del área correspondiente o por la Dirección del IAC, según corresponda, a propuesta de los Jefes de las unidades de las que dependan, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en este capítulo.

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

- Leves.
- Graves.
- Muy graves.

a) Serán faltas leves, las siguientes:

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

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

a.3.- La no comunicación con la debida antelación de la falta de 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 a dos días al mes.

a.5.- El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre tres y cinco ocasiones 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 por negligencia o descuido inexcusable.

b) Serán faltas graves, las siguientes:

b.1.- La falta de disciplina en el trabajo o de respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.

b.2.- El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

b.3.- La desconsideración reiterada con el público o con los usuarios del servicio en el ejercicio del trabajo.

b.4.- El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente.

b.5.- La reiterada falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante al menos 3 días en el período de un mes.

b.6.- El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre seis y diez ocasiones al mes, cuando acumulados supongan un mínimo de 10 horas mensuales.

b.7.- El abandono del trabajo sin causa justificada.

b.8.- La simulación de enfermedad o accidente.

b.9.- La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

b.10.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

b.11.- La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.

b.12.- El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

b.13.- La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo.

b.14.- Cometer falta leve, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas leves.

b.15.- El acoso en el trabajo.

b.16.- El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas.

c) Serán faltas muy graves, las siguientes:

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

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

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

c.4.- La falta de asistencia al trabajo no justificado durante más de tres días al mes.

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

c.6.- El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando no den lugar al mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

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

c.8.- El acoso con abuso de autoridad.

c.9.- La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.

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

c.11.- La obtención de beneficios económicos por razón de trabajos, ajenos, al puesto desempeñado.

c.12.- El quebrantamiento del secreto profesional; la manipulación de datos con ánimo de falsificación, la utilización de los medios técnicos del IAC para intereses particulares de tipo económico.

c.13.- La embriaguez o toxicomanía durante el servicio siempre que repercuta negativamente en el trabajo.

c.14.- La tolerancia o encubrimiento de los Jefes o Superiores respecto de las faltas graves cometidas por los subordinados.

Artículo 40.- Sanciones.

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

a) Por faltas leves:

· Amonestación por escrito.

· Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

- Inhabilitación para la promoción o ascensos así como para concurrir a pruebas selectivas por un período inferior a dos años.

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

c) Por faltas muy graves:

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

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

- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

- Despido.

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

Artículo 41.- Procedimiento sancionador.

1.- La imposición de sanciones por faltas leves requerirá propuesta escrita y motivada del Jefe de la Unidad a la que está adscrito el trabajador, que será comunicada en trámite de audiencia al trabajador y al Comité de Empresa a efectos de que en el plazo simultáneo de tres días formulen las alegaciones que estimen oportunas. Dicha propuesta, junto con los escritos de alegaciones será sometida a decisión del Coordinador correspondiente, quien deberá resolver en el plazo de dos días.

2.- La resolución se notificará por escrito en todo caso al trabajador y al Comité de Empresa; y de imponerse sanción, al Director y a la Administración de Servicios Generales para la ejecución de la misma.

3.- Para la imposición de una sanción por falta grave o muy grave será necesario la incoación previa de expediente disciplinario, de acuerdo con los trámites que se establecen en el presente artículo.

4.- El expediente disciplinario contará de tres fases:

- Incoación.
- Desarrollo.
- Conclusión.

a) Fase de incoación:

a.1.- La incoación del expediente disciplinario por faltas graves y muy graves se ordenará por la Dirección del IAC, a propuesta escrita y motivada del Coor-

dinador, previa comunicación escrita del jefe de la unidad, de quien dependa el trabajador, o de denuncia escrita de cualquier trabajador del IAC, y requerirán instrucción de expediente sancionador conforme a lo dispuesto en los siguientes apartados.

a.2.- El procedimiento se iniciará mediante escrito de incoación que deberá tener, al menos, los siguientes extremos:

- Hechos susceptibles de sanción.
- Trabajador presuntamente implicado.
- Designación de Instructor y Secretario.

a.3.- La designación de Instructor y Secretario no podrá recaer en la persona que propuso la incoación del expediente, denunció la presunta falta o persona con manifiesta animadversión hacia el interesado, ni en un trabajador perteneciente a un Grupo profesional inferior o funcionario de puesto de trabajo de nivel inferior. Siempre que sea posible se evitará que los nombramientos recaigan en miembros del Comité de Empresa y del Comité de Dirección.

a.4.- Serán de aplicación al Instructor y al Secretario las normas relativas a la abstención y recusación establecidas en la Ley 30/92, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

a.5.- Del escrito de incoación se dará traslado inmediato y simultáneo al Instructor, trabajador afectado y Comité de Empresa.

b) Fase de desarrollo:

b.1.- El Instructor ordenará la práctica de cuantas diligencias sean adecuadas para la determinación y comprobación de los hechos, actuando con la mayor objetividad y haciendo uso de las garantías legales del expedientado, evitando la caducidad del expediente y dejando constancia por escrito de todo lo actuado.

b.2.- A la vista del escrito de incoación, el trabajador en el plazo de cinco días podrá presentar por escrito las alegaciones que considere necesarias ante el instructor, así como cuantos documentos considere de interés y solicitar la práctica de las pruebas que para su defensa sean necesarias.

b.3.- Cuando en las actuaciones el instructor llamara a declarar al expedientado, éste podrá acudir acompañado de un miembro del Comité de Empresa. La actuación de éstos se limitará a su mera presencia sin que quepa el asesoramiento "in situ" o la declaración en lugar del expedientado.

b.4.- El Instructor, una vez practicadas las diligencias por él ordenadas para determinar y comprobar los hechos, comunicará al expedientado la apertura de un período probatorio durante el cual deberá pro-

poner y practicar, en su caso, cuantos medios de prueba estime pertinentes en orden a su defensa.

b.4.- Para la proposición de prueba se dispondrá de un plazo de cinco días hábiles, desde la notificación de apertura del período.

b.5.- Una vez propuestas las pruebas, el Instructor, previa su declaración de pertinencia, las admitirá a trámite y señalará día y hora, dentro de los diez días hábiles siguientes, para su práctica.

b.6.- Concluido el período probatorio, y oído el Comité de Empresa, el Instructor ordenará poner el expediente a la vista del expedientado, durante el plazo de tres días hábiles para su instrucción, a partir de la notificación de la conclusión del período probatorio.

b.7.- Una vez evacuado el trámite de vista, el expedientado, en el plazo de cinco días hábiles, podrá formular las alegaciones que estime pertinentes en orden a su defensa.

c) Fase de conclusión:

c.1.- El Instructor, a la vista de las actuaciones llevadas a cabo, pruebas practicadas y alegaciones formuladas por el expedientado, elevará una propuesta motivada de resolución, que deberá contener, al menos, los siguientes extremos:

- Exposición precisa de los hechos que han resultado probados.

- Normas legales que son de aplicación a los hechos descritos.

- Calificación jurídica de los hechos.

- Sanción que se propone, si procede.

c.2.- La propuesta de resolución se notificará por el Instructor al interesado para que en el plazo de diez días, pueda alegar ante el Instructor cuanto considere conveniente a su defensa. Así mismo se dará traslado al Comité de Empresa para que en el mismo plazo puedan ser oídos.

c.3.- Oído el inculpado o transcurrido el plazo sin alegación alguna, se remitirá con carácter inmediato el expediente completo al órgano que haya acordado la incoación del procedimiento.

c.4.- La resolución que pone fin al procedimiento disciplinario deberá adoptarse por el órgano competente en el plazo de diez días, y resolverá sobre todas las cuestiones planteadas en el expediente.

c.5.- La resolución habrá de ser motivada en relación con el expediente instruido.

Artículo 42.- Prescripción, cancelación y denuncias a instancias de parte.

1.- Prescripción.- Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos que darán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar incluida la audiencia previa al interesado, del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

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

3.- Denuncias a instancia de parte.- Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad personal o profesional. La Administración a través del órgano directivo al que estuviera adscrito abrirá la oportuna información previa e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Capítulo XII.- Seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 43.- Principios generales.

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

2.- El citado derecho supone la existencia de un deber del IAC de garantizar la protección de los trabajadores a su servicio frente a los riesgos laborales, para cuyo cumplimiento realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, con las especialidades establecidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y sus disposiciones de desarrollo, en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, ac-

tuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y mediante la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las tareas preventivas.

Artículo 44.- Consulta y participación.

1.- El ejercicio de los derechos de consulta y participación del personal laboral en relación con la prevención de riesgos laborales se canalizará a través del Comité de Empresa y la representación especializada constituida por los Delegados de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud.

2.- Corresponden al Comité de Empresa las funciones especificadas en el artículo 34 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y a los Delegados de Prevención y al Comité de Seguridad y Salud, como órganos específicos de representación y/o participación en materia de prevención de riesgos laborales, las competencias y facultades establecidas, respectivamente, en los artículos 36 y 39 de la citada Ley.

Artículo 45.- Comité de Seguridad y Salud.

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

2.- Estará constituido por los Delegados de Prevención designados por la representación de los funcionarios y del Comité de Empresa, y por igual número de representantes designados por la Dirección del IAC.

3.- Podrán designarse Subcomités de Seguridad y Salud en otros ámbitos cuando las razones de la actividad y el tipo y frecuencia de los riesgos así lo aconsejen, previo informe favorable de la Comisión Paritaria de Interpretación, Estudio y Vigilancia. Estos Subcomités tendrán las funciones que el acuerdo de constitución le atribuya.

4.- Los representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud serán la suma del número de Delegados de Prevención del personal funcionario y laboral existente en el ámbito de representación correspondiente.

5.- En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados sindicales, los asesores y los responsables técnicos de la prevención en el ámbito correspondiente.

6.- El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité de Seguridad y Salud adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Artículo 46.- Delegados de prevención.

1.- Los Delegados de Prevención del personal laboral, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 35.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, serán designados por los representantes del personal laboral miembros del Comité de Empresa.

2.- El número de los Delegados de Prevención que podrán ser designados para el colectivo de personal laboral se ajustará a la escala establecida en el artículo 35.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

3.- Los Delegados de Prevención que sean representantes del personal contarán en el ejercicio de sus funciones con las garantías inherentes a su condición representativa.

4.- El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales será considerado como de ejercicio de funciones de representación, a efectos de utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, y en la letra d) del artículo 11 de la Ley 9/1987, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

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

6.- Los Delegados de Prevención, en el supuesto de no ser representantes del personal, tendrán en el desempeño de sus funciones las garantías establecidas legalmente para estos en el artículo 68 a), b), c) y d) y artículo 56.4 del Estatuto de los Trabajadores, y en los artículos 36 y 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y se les garantizará el tiempo necesario para la realización de sus funciones como Delegado de Prevención.

7.- Los órganos competentes proporcionarán a los Delegados de Prevención los medios y formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, una vez consultados los representantes del personal.

8.- La formación se deberá facilitar por el IAC, por sus propios medios o mediante concierto con organismos, entidades especializadas en la materia u Organizaciones Sindicales.

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

Artículo 47.- Planes y programas de prevención.

1.- El IAC elaborará previa evaluación de riesgos, los planes y programas de prevención de riesgos laborales, garantizando una eficaz protección de los trabajadores a su servicio.

2.- El IAC gestionará anualmente el reconocimiento médico de los trabajadores por los Servicios de Seguridad y Salud. Este reconocimiento se efectuará conforme a lo previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre e incluirá la revisión de la vista y el oído.

Capítulo XIII.- Retribuciones y derechos económicos.

Artículo 48.- Sistema retributivo.- Las retribuciones estarán constituidas por el salario base y los complementos que se especificarán en el presente convenio.

Artículo 49.- Recibo de salario.- El IAC está obligado a entregar a los trabajadores un recibo individual justificativo de los pagos periódicos, conforme a las disposiciones vigentes, si bien dada su naturaleza de Consorcio Público de Gestión y siempre que el cobro de los salarios se realice por nómina oficial debidamente intervenida, dicha obligación quedará sustituida por la de facilitar, a petición del interesado, certificación acreditativa de que el trabajador pertenece a la plantilla de personal laboral fijo, de la cuantía total de sus retribuciones especificadas por conceptos con detalle de las retenciones y deducciones que legalmente se hayan efectuado.

Artículo 50.- Estructura salarial.- El sistema de retribuciones para el personal regulado por el presente convenio queda estructurado de la siguiente forma:

1. Retribuciones básicas:

- Salario base.

2. Complementos salariales:

2.1. Antigüedad.

2.2. Complemento del puesto de trabajo.

2.3. Complemento de aislamiento.

2.4. Indemnización por residencia.

2.4. De vencimiento periódico superior al mes: pagas extraordinarias de junio y diciembre.

2.5.- Incentivos de producción.

Artículo 51.- Salario base.- Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo y cuya cuantía aparece determinada para cada uno de los grupos profesionales relacionados en el anexo III.

Artículo 52.- Antigüedad.

1.- El IAC tiene reconocido un complemento de antigüedad por trienio de 20 euros y 44 céntimos de euro (20 euros y 44 céntimos) mensuales que se devengarán a partir del día primero del mes siguiente en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de relación laboral prestando servicios efectivos.

2.- A efectos del cómputo del tiempo de antigüedad se tendrán en cuenta los servicios prestados como funcionario de carrera, interino y en prácticas de la Administración Civil del Estado, personal eventual, contratado laboral fijo, contratado laboral temporal o contratado administrativo al amparo de la Ley de funcionarios civiles del estado, cuyo texto articulado se aprobó por Decreto 315/1964, de 7 de febrero.

Artículo 53.- Complemento al puesto de trabajo.

1.- Este complemento está destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a sus características específicas valorando los siguientes factores: especial dificultad técnica, responsabilidad, penosidad, peligrosidad y disponibilidad.

2.- Las cuantías de cada puesto figuran en el anexo IV devengándose en doce mensualidades.

Artículo 54.- Complemento de aislamiento.

1.- Este complemento está destinado a retribuir las condiciones especiales del puesto de trabajo cuyas funciones o parte de ellas se desarrollan en observatorios de alta montaña.

2.- Se valoran los siguientes factores: peligrosidad, nocturnidad, trabajo en sábados, domingos y festivos, jornadas de mañana y tarde, penosidad y disponibilidad.

3.- Las cuantías de cada puesto figuran en el anexo V devengándose en doce mensualidades.

4.- El complemento de aislamiento se percibirá únicamente cuando la prestación laboral se desarrolle en las condiciones definidas anteriormente.

5.- Este complemento es incompatible con la retribución o compensación por tiempo libre de las horas extraordinarias, y las horas de más trabajadas se compensarán con igual número de horas libres.

Artículo 55.- Complemento de incentivos de producción.- Se percibirán en función del rendimiento

en el desempeño de los puestos de trabajo y/o por la consecución de ciertos objetivos o resultados.

Artículo 56.- Indemnización por residencia.- El personal laboral percibirá una indemnización por Residencia en Canarias (anexo VI) conforme a lo establecido en la Resolución de 17 de abril de 2000 (B.O.E. 95, de 20 de abril de 2000, 7430, pág. 15945) o norma que la modifique o sustituya.

Artículo 57.- Pagas extraordinarias.

1.- Todos los trabajadores sujetos a este convenio tienen derecho a percibir una paga extraordinaria en los meses de junio y diciembre, cada una de ellas de cuantía equivalente al importe mensual del salario base y antigüedad.

2.- Cuando la prestación laboral no comprenda la totalidad del año, las pagas extraordinarias se abonarán proporcionalmente al tiempo trabajado en cada semestre natural.

Artículo 58.- Percepciones no salariales.- Tendrán ese carácter las cantidades abonadas en concepto de dietas, gastos de viaje y demás indemnizaciones reguladas en los artículos siguientes.

Artículo 59.- Indemnizaciones por razón del servicio.

1.- Los trabajadores que por necesidades del servicio tengan que efectuar viajes o desplazamientos tanto nacionales como extranjeros, serán indemnizados de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 236/1988, de 4 de marzo, sobre indemnizaciones por razón de servicio.

2.- Al efecto de evaluar las dietas, se seguirá lo dispuesto con carácter general para la Administración Pública, con arreglo a la siguiente equiparación:

Grupo 2.- Personal del grupo 1 y 2.

Grupo 3.- Personal del grupo 3 y 4.

3.- Las indemnizaciones por razón del servicio en los observatorios de alta montaña del IAC quedan reguladas en el siguiente articulado.

Artículo 60.- Dietas y gastos de observatorios de alta montaña del IAC.

1.- El desplazamiento se procurará hacer por medios del IAC, y la estancia y manutención usando los servicios del Instituto, sin cargo para el trabajador.

2.- Cuando esto no fuese posible, la Dirección del IAC establecerá las cantidades a devengar por estos conceptos.

3.- La representación de los trabajadores conocerá previamente el sistema que se adopte al efecto.

Artículo 61.- Horas extraordinarias: remuneración en caso de no compensación por tiempo libre.- Las horas extraordinarias que no se compensen con tiempo de descanso, conforme a lo dispuesto en el artículo 31 del presente convenio, se remunerarán según el valor de la hora extraordinaria que aparece determinada para cada uno de los grupos profesionales en el anexo VII.

Artículo 62.- Prendas de trabajo.- La Administración de Servicios Generales elevará al Director, dentro de los dos primeros meses del año, una propuesta comprensiva de los trabajadores con derecho a prendas de trabajo, detalle de las mismas con especificación de su duración a efectos de reposiciones y programa o calendario, para su dotación atendido a su coste y a las disponibilidades de crédito del Presupuesto del Organismo.

Artículo 63.- Compensación y absorción.- Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán, absorberán y sustituirán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Artículo 64.- Procedimiento de evaluación.- Una Comisión Paritaria establecerá y revisará anualmente un procedimiento objetivo de evaluación del rendimiento en el desempeño de los puestos de trabajo, entre cuyos objetivos estará el de estimular el rendimiento o productividad.

Capítulo XIV.- Asistencia y acción social.

Artículo 65.- Beneficios sociales.

1.- Anticipos.- Todo el personal tendrá derecho a obtener anticipos a cuenta de sus emolumentos mensuales, por cuantía inferior a éstos, que serán entregados en un plazo no superior a dos días, para ser deducidos de la paga correspondiente al mes de que se trate.

2.- Préstamos.- El personal fijo con más de un año de antigüedad y que haya superado el correspondiente período de prueba, así como el personal laboral temporal con al menos un año de permanencia en el IAC, podrán solicitar préstamos sin interés.

La Comisión Paritaria de Acción Social establecerá la cuantía máxima que se podrá solicitar para ambos colectivos, así como las condiciones requeridas para la concesión y la forma y tiempo de reintegro.

La Administración de Servicios Generales establecerá el procedimiento a seguir para la solicitud, concesión y devolución de los préstamos. Para su concesión será preceptivo el informe del Comité de Empresa.

3.- Seguro extraordinario de accidentes y de vida.- El IAC contratará un seguro de accidentes y vida pa-

ra todo el personal laboral, al objeto de cubrir los riesgos de muerte o incapacidad permanente y absoluta y con las condiciones particulares que se recojan en la correspondiente póliza.

4.- Ayudas.- El IAC abonará a los trabajadores ayudas en cuantía y por las circunstancias que determine la Comisión Paritaria de Acción Social (CAS).

5.- Presupuesto y Comisión Paritaria de Acción Social.- El IAC cuenta para Ayudas de Acción Social con un porcentaje de masa salarial global que le corresponde en función de las retribuciones de sus efectivos y que se fija en los Presupuestos Generales del Estado.

6.- Comisión Paritaria de Acción Social.- Estará compuesta por igual número de representantes designados por la dirección del IAC y del Comité de Empresa. Sus funciones son:

- Elaboración y aprobación del Plan de Acción Social Anual.
- Efectuar propuestas de actuación.
- Aportar criterios para el desarrollo de las distintas acciones.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Acción Social Anual.
- Aprobar el reparto y la concesión de las ayudas conforme a lo previsto en el Plan de Acción Social.
- Elaboración de la Memoria anual de Acción Social.

Capítulo XV.- Incapacidad temporal, jubilación.

Artículo 66.- Incapacidad temporal.- El IAC completará las percepciones que el trabajador perciba durante la situación de incapacidad temporal hasta el 100 por 100 de las retribuciones mensuales durante los doce meses de duración máxima de la incapacidad temporal y, en su caso, durante su prórroga de hasta seis meses.

Artículo 67.- Jubilación.- Los trabajadores podrán solicitar la jubilación siempre que cumplan los requisitos establecidos en la legislación vigente.

Capítulo XVI.- Reconversión de los trabajadores de alta montaña.

Artículo 68.- Reconversión de los trabajadores que realicen funciones en los observatorios de alta montaña.- Los trabajadores que realicen funciones en los observatorios de alta montaña, cumplidos los 55 años podrán solicitar su reconversión a un puesto de si-

milares características en la Sede Central del IAC sin perjuicio de sus percepciones económicas, a excepción de los complementos específicos inherentes a los puestos de alta montaña.

Capítulo XVII.- Derecho de representación sindical y de reunión.

Artículo 69.- Régimen de representación del personal.

1.- En las elecciones a representantes del personal laboral constituirá un único centro de trabajo la totalidad de establecimientos dependientes del IAC.

2.- Garantías: los miembros del Comité de Empresa, como los representantes legales de los trabajadores, disfrutarán de las garantías establecidas en el artículo 68 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

3.- Cada uno de los miembros del Comité de Empresa dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones, conforme a la escala establecida en el apartado e) del artículo 68 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Para facilitar la actividad de representación se podrán acumular las horas que correspondan a los miembros del Comité de Empresa y hasta a un máximo de tres miembros, y siempre que no supongan más del 50% de incremento del crédito horario fijado para cada uno de los miembros del CE en la legislación vigente.

Para que esta posibilidad se lleve a cabo de manera operativa, las cesiones de horas deberán comunicarse mediante escrito a la Dirección del IAC. La comunicación deberá contener los siguientes datos:

- Nombre y apellidos del representante en quien recae la acumulación.
- Nombre y apellidos del o de los cedentes.
- Número de horas cedidas.
- Período para el que se efectúa la cesión, que deberá ser por meses completos y con al menos quince días de anticipación a su utilización.

4.- En el desarrollo de la función sindical, los miembros del Comité de Empresa tendrán derecho a percibir las dietas y gastos de locomoción originados por la asistencia a reuniones cuando sean convocados por la Administración.

5.- El Comité de Empresa tendrá las competencias establecidas en la legislación vigente.

Artículo 70.- Derecho de reunión.

1.- En lo referente a las Asambleas de Trabajadores, se estará a lo dispuesto en los artículos 77, 78 y 79 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2.- El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo.

3.- Con carácter excepcional, y previa autorización de la Dirección del IAC, se podrán convocar asambleas de carácter extraordinario durante la jornada de trabajo. En todo caso, se evitará el mayor trastorno posible en el mismo.

4.- El número de horas anuales dedicado a este fin no podrá ser superior a quince.

Capítulo XVIII.- Solución de conflictos y derecho supletorio.

Artículo 71.- Solución de conflictos colectivos.- Cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de este convenio requerirá el previo conocimiento de la Comisión Paritaria de Interpretación, Estudio y Vigilancia, a quien se reconozca por las partes como instancia previa en la que habrá de intentarse la solución de dicho conflicto.

Artículo 72.- Derecho supletorio.- En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales o reglamentarias que resulten de aplicación.

Estando conformes todos los miembros con la redacción y contenido normativo del Convenio Colectivo negociado, lo firman por triplicado ejemplar junto con sus anexos en La Laguna, a 28 de octubre de 2003.

Lorenzo Peraza Cano, Presidente.- Alfonso Ruigómez Momeñe, El Secretario.- Rafael Arnay de la Rosa.- Carlos Martínez Roger.- Agustín Casanova Suárez.- Luis Manadé Borges.

ANEXO I.- CATEGORÍAS Y GRUPOS PROFESIONALES.

Grupo Profesional 1.- Se incluye en este grupo a aquellos trabajadores que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales que ejercen sobre uno o varios sectores de la actividad, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

Este personal está unido al I.A.C. por un vínculo de carácter laboral concertado en razón del título que posee, presentando sus servicios en el I.A.C., por un sueldo a tanto alzado sin sujeción a escala habitual

de honorarios de su profesión, y cumpliendo todos los requisitos que señale la legislación laboral en cuanto a subordinación, dependencia, honorarios, etc.

Formación: nivel académico superior en las titulaciones de Arquitecto, Ingeniero, Licenciado o equivalente.

Grupo profesional 2.- Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico; integran, coordinan y supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores; se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales o bajo la supervisión de otra u otras personas.

Este personal está unido al I.A.C. por un vínculo de carácter laboral concertado en razón de título que posee, prestando sus servicios en el I.A.C., por un sueldo a tanto alzado sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión, y cumpliendo todos los requisitos que señale la legislación laboral en cuanto a subordinación, dependencia, honorarios, etc.

Formación: nivel académico de grado medio, Diplomado Universitario o equivalente.

Grupo Profesional 3.- Se incluye en este grupo a aquellos trabajadores que realizan trabajos para los que son necesarios conocimientos técnicos-prácticos de su especialidad y/o experiencia. Su ejecución exige habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores y bajo instrucciones y supervisión de otra persona, la responsabilidad de su ejecución, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores de grupos profesionales inferiores. Su ejercicio puede conllevar el mando directo de un conjunto de trabajadores y la supervisión de su trabajo.

Este personal podrá ocupar los niveles A, B, y C dependiendo de la categoría profesional y características de puesto de trabajo que ocupe.

Formación: nivel de formación equivalente a Bachillerato o Formación Profesional de Grado Superior o equivalente.

Grupo Profesional 4.- Se incluye en este grupo a aquellos trabajadores que realizan tareas consistentes en la ejecución autónoma que exijan habitualmente cierta iniciativa, responsabilizándose de los mismos bajo supervisión, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación: nivel de formación equivalente a Educación Secundaria Obligatoria o Formación Profesional de Grado Medio o equivalente.

| CATEGORÍA PROFESIONAL | GRUPO | NIVEL |
|---|-------|-------|
| Jefe de Producción | 2 | A |
| Jefe de Taller | 2 | A |
| Jefe de Servicio Mantenimiento Gral. | 2 | A |
| Jefe de Contabilidad | 2 | A |
| Jefe Administrativo | 2 | A |
| Cajero Pagador | 2 | A |
| Encargado de Taller | 3 | A |
| Secretaría Ejecutiva de Dirección | 3 | A |
| Técnico Responsable de Laboratorio Fotográfico | 3 | A |
| Encargado | 3 | A |
| Secretario/a Ejecutiva | 3 | B |
| Observador | 3 | B |
| Técnico de Sistemas Junior | 3 | B |
| Maestro de Taller Mantenimiento Instrumental | 3 | B |
| Maestro de Taller | 3 | B |
| Subjefe Administrativo | 3 | B |
| Técnico Laboratorio Fotográfico | 3 | C |
| Secretaría de Dirección | 3 | C |
| Almacenista | 3 | C |
| Viajes | 3 | C |
| Bibliotecario - Gestor | 3 | C |
| Administrativo | 3 | C |
| Técnico de Taller | 3 | C |
| Secretaría | 3 | C |
| Técnico Mantenimiento Gral. SSCC | 3 | C |
| Técnico Mantenimiento Gral. Observatorio | 3 | C |
| Recepcionista/Telefonista | 4 | A |
| Ayudante de Taller | 4 | A |
| Ayudante de Servicios/Conductor | 4 | A |
| Auxiliar Administrativo de Contabilidad y Personal) | 4 | A |
| Auxiliar Administrativo (mecanografía) | 4 | A |
| Aprendiz. | S/N | |

Estando conformes todos los miembros con la redacción y contenido del anexo I lo firman por duplicado ejemplar en La Laguna, a 28 de octubre de 2003.

Fdo: Lorenzo Peraza Cano, Presidente.- Fdo: Alfonso Ruigómez Momeñe, Secretario.- Fdo: Agustín Casanova Suárez.- Fdo: Carlos Martínez Roger.- Fdo: Luis Manadé Borges.- Fdo: Rafael Arnay de la Rosa.

ANEXO II.- DEFINICIÓN DE LAS MISIONES GENERALES DE LAS DIVERSAS CATEGORÍAS PROFESIONALES.

Jefe de Producción.- Coordinar y dirigir las tareas del personal de producción del Centro de Cálculo (CC), bajo las directrices del Responsable del CC, y con el objetivo último de proporcionar a los usuarios del IAC unos medios de tratamiento de información acordes con los objetivos perseguidos por ellos, así como la formación y el soporte que necesiten.

Jefe de Taller.- Asegurar la producción del taller a su cargo, la máxima calidad de los trabajos encargados a su taller, resolver los problemas surgidos durante esa producción y controlar el stock de materiales, gestionando adecuadamente el personal y medios a su cargo.

Jefe Servicio Mantenimiento General.- Planificar, realizar y supervisar el mantenimiento general de los

edificios e instalaciones, así como mantener el parque móvil. Cuando esta función sea desempeñada en los observatorios tendrá derecho al de aislamiento conforme a lo previsto en el artículo 54 del Convenio Colectivo del IAC.

Jefe de Contabilidad.- Realizar y controlar la información contable y presupuestaria del IAC.

Jefe Administrativo.- A las órdenes inmediatas de su superior, si lo hubiera, pero con autonomía suficiente realiza las tareas de gestión y/o administrativas y/o funciones de diverso carácter, que requieran la preparación y redacción de documentos e informes basados en conocimientos especiales de su área organizativa. Dirige y coordina a su servicio, distribuyendo y organizando los trabajos entre todo el personal que de él dependan.

Cajero-Pagador.- Llevar la pagaduría del Instituto.

Encargado de Taller.- Apoyar al Jefe de Taller en las tareas de coordinación de trabajo y de personal, actuando como maestro de taller y sustituyendo al Jefe de Taller en su ausencia.

Secretario/a Ejecutivo de Dirección.- Dar apoyo al Director, y ejecutar las tareas propias de una secretaria de dirección. Además ocuparse especialmente de las relaciones de la Dirección con el entorno internacional.

Técnico Responsable Laboratorio Fotográfico.- Las mismas tareas que el técnico de laboratorio y además se responsabilizará de gestionar y coordinar los trabajos de laboratorio, asegurando el buen funcionamiento de los equipos, la existencia de material y orden de los archivos.

Encargado.- Es la persona especialista en su cometido que, bajo las órdenes directas del superior, si lo hubiera, dirige los trabajos de un taller o servicio, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenar la realización de los trabajos a efectuar. Apoya a su superior en las tareas de coordinación del trabajo y del personal del taller o servicio. Cuando esta función sea desempeñada en los observatorios tendrá derecho al de aislamiento conforme a lo previsto en el artículo 54 del Convenio Colectivo del IAC.

Secretaría Ejecutiva.- Dar apoyo administrativo y de gestión, con gran nivel de autonomía e iniciativa, al Área de Investigación en general y a su Coordinador en particular, responsabilizándose en su totalidad de algunas parcelas de actividad.

Observador.- Manejar telescopios e instrumentos y cuidarse de su estado y buen uso, bien apoyando a un astrónomo, bien llevando a cabo en solitario ciertos programas de observación. Cuando esta función sea desempeñada en los observatorios tendrá dere-

cho al de aislamiento conforme a lo previsto en el artículo 54 del Convenio Colectivo del IAC.

Técnico de Sistemas Junior.- Gestionar el funcionamiento de uno de los entornos informáticos del Centro de Cálculo y de que el servicio prestado a los usuarios del mismo sea el mejor posible en cada momento.

Maestro de Taller de Mantenimiento Instrumental.- Realizar los trabajos encargados a mantenimiento instrumental, especialmente aquellos que encierran gran dificultad o exigen gran precisión, así como los montajes necesarios. Cuando esta función sea desempeñada en los observatorios tendrá derecho al de aislamiento conforme a lo previsto en el artículo 54 del Convenio Colectivo del IAC.

Maestro de Taller.- Realizar los trabajos encargados al taller, especialmente aquellos que encierran gran dificultad o exigen gran precisión, así como los montajes necesarios.

Subjefe Administrativo.- A las órdenes inmediatas del Jefe Administrativo supervisa al personal a su cargo y bajo su responsabilidad realiza con la máxima perfección trabajos que requieren iniciativa, experiencia y conocimientos administrativos-técnicos. Cuando esta función sea desempeñada en los observatorios tendrá derecho al de aislamiento conforme a lo previsto en el artículo 54 del Convenio Colectivo del IAC.

Técnico Laboratorio Fotográfico.- Realizar todo tipo de fotografías (negativos, copias en papel, diapositivas, reportajes, etc.).

Secretaria de Dirección.- Dar apoyo al Director y ejecutar las tareas propias de una secretaria de dirección.

Almacenista.- La gestión del almacén del taller, asegurando el nivel de stock establecido y la calidad precisa de material, además de dar soporte administrativo al taller.

Viajes.- Coordinar y gestionar los viajes del personal del IAC, elaborar y tramitar los expedientes y justificantes.

Bibliotecario-Gestor.- Atender a las peticiones de publicaciones del personal y a todos los requerimientos de los usuarios, así como realizar todas las tareas de biblioteconomía (archivar, registrar, clasificar) del material de la biblioteca de la Sede Central y del Observatorio del Teide y se responsabilizará de administrar la Biblioteca llevando la contabilidad y el control presupuestario.

Administrativo.- Realiza las tareas que sean necesarias para ejecutar los procesos administrativos en cualesquiera de las áreas organizativas del IAC, utilizando todos los medios y recursos, incluidas aplicaciones informáticas, disponibles para ello.

Técnico de Taller.- Realizar los trabajos dificultad media encargados al taller, así como los montajes necesarios. Cuando esta función sea desempeñada en los observatorios tendrá derecho al de aislamiento conforme a lo previsto en el artículo 54 del Convenio Colectivo del IAC.

Secretaria.- Dar apoyo administrativo al área y al Coordinador correspondiente. Cuando esta función sea desempeñada en los observatorios tendrá derecho al de aislamiento conforme a lo previsto en el artículo 54 del Convenio Colectivo del IAC.

Técnico mantenimiento general sede central.- Realizar los trabajos de dificultad media relacionados con el mantenimiento general de los edificios e instalaciones de la Sede Central y del parque móvil en perfectas condiciones. Podrá realizar trabajos de mantenimiento en los observatorios.

Técnico de Mantenimiento de Observatorio.- Realizar los trabajos de mantenimiento y reparación general de los edificios e instalaciones del observatorio del ORM u OT. Cuando esta función sea desempeñada en los observatorios tendrá derecho al de aislamiento conforme a lo previsto en el artículo 54 del Convenio Colectivo del IAC.

Ayudante de Taller.- Realizar los trabajos dificultad baja encargados al taller, así como los montajes necesarios. Cuando esta función sea desempeñada en los observatorios tendrá derecho al de aislamiento conforme a lo previsto en el artículo 54 del Convenio Colectivo del IAC.

Recepcionista/Telefonista.- Atender a la centralita localizando a las personas solicitadas, transmitir y recibir mensajes por fax, telex; recepción y envío de mensajerías, atender a las personas que se acercan a recepción, control de ocupación y facturación de la Residencia del IAC y el OT.

Ayudante de Servicios/Conductor.- El mantenimiento general de edificios, del parque móvil del IAC y labores de mensajería y transporte de personal. Cuando esta función sea desempeñada en los observatorios tendrá derecho al de aislamiento conforme a lo previsto en el artículo 54 del Convenio Colectivo del IAC.

Auxiliar Administrativo (personal).- Dar soporte administrativo en todo lo relacionado con la Administración de Personal.

Auxiliar Administrativo (contabilidad).- Efectuar y contabilizar pagos a los proveedores.

Auxiliar Administrativo. Mecanografía.- Mecanografiado de todo tipo de documentos que se generen en el sector de gerencia administrativa.

Aprendiz.- Ayudar a los operarios del taller en tareas sencillas y mantener el orden y la limpieza del taller.

Estando conformes todos los miembros con la redacción y contenido del anexo II lo firman por duplicado ejemplar en La Laguna, a 28 de octubre de 2003.

Fdo: Lorenzo Peraza Cano, Presidente.- Fdo: Alfonso Ruigómez Momeñe, Secretario.- Fdo: Agustín Casanova Suárez.- Fdo: Carlos Martínez Roger.- Fdo: Luis Manadé Borges.- Fdo: Rafael Arnay de la Rosa.

ANEXO III.- TABLA SALARIAL SALARIO BASE

| SALARIO BASE 2003 | | | |
|-------------------|-----------------|-------------|--------------|
| GRUPO | SUELDO BASE MES | TOTAL ANUAL | PAGAS EXTRAS |
| 2 | 907,90 € | 10 894,80 € | 1 815,80 € |
| 3 | 680,00 € | 8 160,00 € | 1 360,00 € |
| 4 | 558,38 € | 6 700,56 € | 1 116,76 € |
| S/N | 464,89 € | 5 578,68 € | 929,78 € |

Estando conformes todos los miembros con la redacción y contenido del anexo III lo firman por duplicado ejemplar en La Laguna, a 28 de octubre de 2003.

Fdo: Lorenzo Peraza Cano, Presidente.- Fdo: Alfonso Ruigómez Momeñe, Secretario.- Fdo: Agustín Casanova Suárez.- Fdo: Carlos Martínez Roger.- Fdo: Luis Manadé Borges.- Fdo: Rafael Arnay de la Rosa.

ANEXO IV: TABLA SALARIAL COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO

| COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO 2003 | | | | |
|--|-----------|-------------|-------|-------|
| CATEGORÍA PROFESIONAL | TOTAL MES | TOTAL AÑO | GRUPO | NIVEL |
| JEFE DE PRODUCCIÓN | 914.39 € | 10 972.68 € | 2 | A |
| JEFE DE TALLER | 914.39 € | 10 972.68 € | 2 | A |
| JEFE SERVICIO MANTENIMIENTO GENERAL | 682.78 € | 8 193.36 € | 2 | A |
| JEFE DE CONTABILIDAD | 573.99 € | 6 887.88 € | 2 | A |
| JEFE ADMINISTRATIVO | 541.05 € | 6 492.60 € | 2 | A |
| CAJERO-PAGADOR | 428.97 € | 5 147.64 € | 2 | A |
| ENCARGADO DE TALLER | 805.97 € | 9 671.64 € | 3 | A |
| SECRETARIO/A EJECUTIVO DIRECCIÓN | 786.21 € | 9 434.52 € | 3 | A |
| TÉCNICO RESPONSABLE LABORATORIO FOTOGRÁFICO | 753.23 € | 9 038.76 € | 3 | A |
| ENCARGADO | 697.95 € | 8 375.40 € | 3 | A |
| SECRETARIA EJECUTIVA | 720.27 € | 8 643.24 € | 3 | B |
| OBSERVADOR | 654.78 € | 7 857.36 € | 3 | B |
| TÉCNICOS DE SISTEMAS JUNIOR | 631.25 € | 7 575.00 € | 3 | B |
| MAESTRO TALLER MANTENIMIENTO INSTRUMENTAL | 623.21 € | 7 478.52 € | 3 | B |
| MAESTRO DE TALLER | 621.36 € | 7 456.32 € | 3 | B |
| SUBJEFE ADMINISTRATIVO | 598.29 € | 7 179.48 € | 3 | B |
| TÉCNICO LABORATORIO FOTOGRÁFICO | 568.62 € | 6 823.44 € | 3 | C |
| SECRETARIA DE DIRECCIÓN | 522.48 € | 6 269.76 € | 3 | C |
| ALMACENISTA | 519.16 € | 6 229.92 € | 3 | C |
| VIAJES | 479.62 € | 5 755.44 € | 3 | C |
| BIBLIOTECARIO-GESTOR | 486.89 € | 5 842.68 € | 3 | C |
| ADMINISTRATIVO | 486.89 € | 5 842.68 € | 3 | C |
| TÉCNICO DE TALLER | 486.89 € | 5 842.68 € | 3 | C |
| SECRETARIA | 486.89 € | 5 842.68 € | 3 | C |
| TÉCNICO MANTENIMIENTO GENERAL SEDE CENTRAL | 390.60 € | 4 687.20 € | 3 | C |
| TÉCNICO MANTENIMIENTO GENERAL OBSERVATORIO | 394.67 € | 4 736.04 € | 3 | C |
| RECEPCIONISTA/TELEFONISTA | 533.64 € | 6 403.68 € | 4 | A |
| AYUDANTE DE TALLER | 525.49 € | 6 305.88 € | 4 | A |
| AYDTE. DE SERVICIOS /CONDUCTOR | 444.63 € | 5 335.56 € | 4 | A |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO de CONTABILIDAD y PERSONAL | 394.56 € | 4 734.72 € | 4 | A |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO MECANOGRAFÍA | 359.79 € | 4 317.48 € | 4 | A |
| APRENDIZ | € | € | S/N | |

Estando conformes todos los miembros con la redacción y contenido del anexo IV lo firman por duplicado ejemplar en La Laguna, a 28 de octubre de 2003.

Fdo: Lorenzo Peraza Cano, Presidente.- Fdo: Alfonso Ruigómez Momeñe, Secretario.- Fdo: Agustín Casanova Suárez.- Fdo: Carlos Martínez Roger.- Fdo: Luis Manadé Borges.- Fdo: Rafael Arnay de la Rosa.

ANEXO V.- TABLA SALARIAL COMPLEMENTO DE AISLAMIENTO 2003

| CATEGORÍA PROFESIONAL | TOTAL MES | TOTAL AÑO | GRUPO/ NIVEL |
|--|-----------|------------|--------------|
| JEFE SERVICIO MANTENIMIENTO GENERAL | 289.65 € | 3 475.80 € | 2A |
| ENCARGADO | 249.79 € | 2 997.48 € | 3A |
| OBSERVADOR | 230.32 € | 2 763.84 € | 3B |
| MAESTRO DE TALLER MANTENIMIENTO INSTRUMENTAL | 113.55 € | 1 362.60 € | 3B |
| SUBJEFE ADMINISTRATIVO | 193.20 € | 2 318.40 € | 3B |
| TÉCNICO MANTENIMIENTO GENERAL OBSERVATORIO | 249.79 € | 2 997.48 € | 3C |
| SECRETARIA | 111.41 € | 1 336.92 € | 3C |
| AYDTE. DE SERVICIOS /CONDUCTOR | 235.88 € | 2 830.56 € | 4A |
| AYUDANTE DE TALLER | 113.55 € | 1 362.60 € | 4A |

ANEXO VI.- INDEMNIZACIÓN POR RESIDENCIA 2003

| ISLA DE TENERIFE | | |
|------------------|------------|-------------|
| GRUPO/NIVEL | RESIDENCIA | TOTAL ANUAL |
| 2 | 124.08 € | 1 488.96 € |
| 3 | 102.32 € | 1 227.84 € |
| 4 | 84.32 € | 1 011.84 € |
| SIN | 74.48 € | 893.76 € |
| ISLA DE LA PALMA | | |
| 2 | 355.50 € | 4 266.00 € |
| 3 | 286.66 € | 3 439.92 € |
| 4 | 210.79 € | 2 529.48 € |
| SIN | 186.17 € | 2 234.04 € |

ANEXO VII.- HORAS EXTRAORDINARIAS 2003

| GRUPO | SUELDO BASE MES | Hora ordinaria | Hora extra *FESTIVOS / NOCHE | Hora extra *LABORALES |
|-------|-----------------|----------------|------------------------------|-----------------------|
| 2 | 907.90 € | 6,26 € | 15,66 € | 12,53 € |
| 3 | 680.00 € | 4,81 € | 12,03 € | 9,62 € |
| 4 | 558.38 € | 4,04 € | 10,09 € | 8,07 € |
| SIN | 464.89 € | 3,45 € | 8,62 € | 6,90 € |

Estando conformes todos los miembros con la redacción y contenido de los anexos V, VI y VII lo firman por duplicado ejemplar en La Laguna, a 28 de octubre de 2003.

Fdo: Lorenzo Peraza Cano, Presidente.- Fdo: Alfonso Ruigómez Momeñe, Secretario.- Fdo: Agustín Casanova Suárez.- Fdo: Carlos Martínez Roger.- Fdo: Luis Manadé Borges.- Fdo: Rafael Arnay de la Rosa.