## CONVENIO

**7708** **157077**

Código 38100372012016.

Visto el Convenio Colectivo de la Empresa Fresenius Medical Care Services Canarias, S.L. presentado en esta Dirección General del Trabajo, suscrito por la Comisión Negociadora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2 del Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/84 de 11 de abril (B.O.E. 1.6.84) y Decreto 124/2016 de 19 de septiembre (B.O.C. 27/09/2016).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

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

2.- Notificar a la Comisión Negociadora.

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

Directora General de Trabajo, Ana Isabel Fernández Manchado.

## CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA

**FRESENIUS MEDICAL CARE SERVICES CANARIAS, S.L.**

**AÑOS 2015-2017**

### CAPITULO I

**Art. 1.- AMBITO PERSONAL.** El presente Convenio Colectivo es suscrito de un lado por la Representación de los Trabajadores de la empresa, y de otro por la representación de Fresenius Medical Care Services Canarias, S.L. Las partes se reconocen expresamente la legitimación y representatividad suficiente para la firma de este Convenio.

Este Convenio será de aplicación a todos los trabajadores que presten servicios en Fresenius Medical Care Services Canarias, S.L.

Para lo no previsto en este Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones laborales de carácter general que puedan resultar de aplicación.

**Art. 2.- AMBITO TEMPORAL**. La aplicación temporal del presente Convenio se establece para el periodo comprendido entre el 1 de Enero de 2015 y el 31 de Diciembre de 2017.

Al vencimiento de este Convenio éste se prorrogará tácitamente por anualidades, de no mediar denuncia por cualquiera de las partes con dos meses de antelación a la fecha de vencimiento, negociándose en caso de prórroga únicamente las retribuciones salariales.

Una vez transcurrido el periodo de vigencia temporal establecido en el párrafo anterior, este convenio se mantendrá vigente mientras no sea sustituido por otro, prorrogándose por periodos iguales de no mediar denuncia, en cuyo caso se negociarán únicamente las revisiones salariales de aplicación.

**Art. 3.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.** Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo indivisible.

Las condiciones retributivas que venga percibiendo el personal, serán globalmente consideradas en cómputo anual, entendiéndose mas beneficiosas en su conjunto, por lo que podrán ser compensadas y absorbidas con cualquiera otras que puedan establecerse por otras normas o pactos de aplicación.

El personal en alta a fecha de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo (dd.mm.aaaa) mantendrá sus condiciones Ad personam, conservando las mejoras retributivas hasta el importe total que veniera percibiendo, globalmente consideradas, a través del complemento personal.

**Art.4.- COMISION PARITARIA.-** A efectos de la interpretación del presente Convenio, será preceptiva la intervención de la Comisión Paritaria con carácter previo a cualquier acción sobre el particular, estando formada por dos representantes por cada una de las partes, social y empresa.

Se nombrará un Presidente y Secretario para el desarrollo de las reuniones, que serán quienes dirijan las reuniones.
De todo lo tratado en el seno de la Comisión Paritaria se levantará la oportuna acta, dando cuenta a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del convenio colectivo.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones con indicación del tema a tratar, dándose publicidad de lo acordado.

La falta de acuerdo por la Comisión Paritaria sobre la interpretación del Convenio en el plazo de un mes desde la solicitud de convocatoria, dejará libre la vía judicial.

Los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria tendrán total valor y serán plenamente ejecutivos.

## CAPITULO II. CLASIFICACION PROFESIONAL

**Art. 5.-** La clasificación profesional que se articula a través de Grupos Profesionales, que a su vez se subdividen en Niveles y Categorías profesionales.

La clasificación expuesta es meramente enunciativa, no suponiendo la obligación de tener provistas todas las plazas o posiciones si las necesidades del centro no lo precisan, pudiendo crearse nuevas categorías en el caso de ser necesarias.

El personal se clasificará en atención a la función que desempeñe en alguno de los siguientes Grupos:

**Grupo I.** Son los graduados superiores, que proveídos de la titulación correspondiente y con capacidad legal para ejercer su profesión, son empleados por la empresa para ejercerla, y desarrollan con responsabilidad e iniciativa y con un alto nivel de capacitación y experiencia las actividades encargadas al puesto de trabajo y funciones para el que son contratados.

Gerente/Administrador

Facultativos: Nefrólogos y Médicos

**Grupo II** **Enfermería**

Diplomado en Enfermería

Son los graduados medios que provistos de la titulación correspondiente y con capacidad legal para el ejercicio de su profesión desarrollan con responsabilidad e iniciativa y con un alto nivel de capacitación y experiencia las actividades encargadas en el puesto de trabajo y funciones para las cuales son contratados.

Auxiliar de Enfermería

Es el personal que, bien con una titulación de grado medio dentro de la familia profesional de sanidad o con formación equivalente, o bien capacitación probada en relación con el puesto de trabajo, posee los conocimientos y la experiencia necesaria para desarrollar, bajo supervisión, las actividades encargadas al puesto de trabajo para las cuales fueron contratados, y tienen la responsabilidad de la organización y gestión, a su nivel, del área de trabajo asignada en la unidad dónde prestan servicios.

**Grupo III** El personal englobado en este grupo debe efectuar y/o colaborar en la realización de tareas de gestión, técnicas, de administración, finanzas,

documentación y archivo, informáticas, de recursos humanos, recepción, atención al cliente, secretariado, etc., y actúa bajo control y supervisión directa del superior del que depende.

Auxiliar Administrativo, Recepcionista, Telefonista, etc.

**Grupo IV** El personal englobado en este grupo colabora con las tareas asignadas a los profesionales sanitarios, a los cuales ayudan y de los cuales dependen, en todas las funciones derivadas de la asistencia directa y/o indirecta a los pacientes, excepto aquellas que, por disposición legal, quedan reservadas a los titulados de grado superior, medio o técnicos de formación profesional.

Almacenero, Conductor, Conserje, Celador, Mozo, etc.

La clasificación del personal consignada en este artículo es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener provistas todas las plazas o categorías que se relacionan ni que no puedan existir, por necesidades del servicio, nuevas categorías.

Las funciones de cada categoría profesional vendrán determinadas por la descripción funcional de cada posición que internamente realiza la compañía.

## CAPITULO III. CONTRATACION.

**Art. 6.-** La empresa mantiene un compromiso con la estabilidad en el empleo de los trabajadores que conforman su plantilla, contando con una plantilla cuya contratación se lleva a cabo mayoritariamente bajo la fórmula de la contratación indefinida.

Así mismo, la empresa mantiene un compromiso con la especial cualificación de su personal, llevando a cabo tanto al inicio, como durante la vigencia de la relación laboral, diferentes acciones formativas que posibiliten la excelente atención a los pacientes que son atendidos por su personal.

Todos los trabajadores tendrán derecho a solicitar al inicio de la relación laboral un contrato de trabajo en el cual se recogerán todas las previsiones exigidas legalmente.

Dichos contratos deberán ser visados por le Oficina de Empleo correspondiente y entregada copia a los Representantes de los Trabajadores.

Se establece el compromiso de mantenimiento de la plantilla, siempre y cuando los volúmenes de actividad de la empresa se mantengan igualmente, según los ratios establecidos en el pliego de condiciones vigente en cada momento.

**Art. 7.- CONTRATOS EVENTUALES.** Se podrán efectuar Contratos Eventuales por circunstancias de la producción cuya regulación vendrá determinada por la normativa vigente.

No se podrán celebrar contratos temporales que supongan mas del 10% de la plantilla de los centros de trabajo. A estos efectos, no se computarán los contratos de interinidad.

**Art. 8.- PERIODO DE PRUEBA.** El personal de nuevo ingreso quedará sometido a un periodo de prueba que no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

Grupo I. Nivel 1 y 2: 120 días.
Grupo II. Nivel 1 y 2: 60 días.
Grupo III y Grupo IV: 45 días

Durante el periodo de prueba las partes podrán desistir del contrato sin derecho a indemnización. Trascurrido el periodo de prueba el contrato surtirá plenos efectos.

## CAPITULO IV.- RETRIBUCIONES

**Art. 9.- ESTRUCTURA SALARIAL.** El salario de los trabajadores afectados por el presente Convenio estará integrado por los siguientes conceptos:

A) Salario Base.

B) Complementos Salariales:

Antigüedad
Plus Residencia
Plus Actividad
Complemento Personal

Los trabajadores percibirán adicionalmente a su retribución mensual, tres gratificaciones o pagas extraordinarias al año, en una cuantía equivalente a una mensualidad de salario base, complemento de antigüedad, Plus actividad, Plus Residencia y complemento personal, que venga percibiendo el trabajador en el momento de su devengo. Se harán efectivas en los meses de marzo, julio y diciembre.

**Art.10.- REVISIÓN SALARIAL.-** Las retribuciones para el personal de FRESENIUS MEDICAL CARE SERVICES CANARIAS, S.L., estarán constituidas por el salario base, Antigüedad, Plus Residencia, complemento personal y Plus Actividad.

Durante la vigencia del presente Acuerdo, las retribuciones quedan recogidas en la tabla que como Anexo I se incorpora al presente documento.

Una vez vencida la vigencia del presente convenio, para el caso de sucesivas prórrogas, se negociará exclusivamente la revisión salarial, si bien en el caso de que se dé la prórroga automática del convenio colectivo durante el año 2018 y siguientes, se actualizarán los conceptos salariales con un incremento del 0,2% anual.

**Complemento Antigüedad.** Se establecen en dos trienios del 5% cada uno de ellos, y quinquenios del 10% y a partir de superarse los citados dos primeros trienios.

La base de cálculo será sobre el salario base de cada categoría profesional.

El primer trienio se devengará durante los tres primeros años de servicio, comenzando a percibirse desde la fecha de cumplimiento de tres años de antigüedad en la empresa el 5% del Salario Base; el segundo trienio se generará desde la fecha en que el empleado cumpla tres años en la empresa, hasta la fecha en que cumpla seis años. A partir de los seis años se generará el primer quinquenio.

**Plus Residencia**. Se percibirá en concepto de Plus Residencia la cuantía que para cada categoría profesional se establece en el anexo correspondiente.

**Plus Actividad.** En concepto de Plus Actividad se abonará la cuantía que igualmente se pacta por cada categoría profesional.

**Complemento Personal**. Es un complemento de naturaleza salarial que el trabajador podrá percibir si se encuentra entre sus condiciones particulares, y que se regirá por las condiciones particulares pactadas individualmente por cada empleado con la empresa. En el se recogerá la diferencia entre la retribución que corresponda al empleado en aplicación de las tablas retributivas recogidas en el presente acuerdo y las que particularmente viniera percibiendo a la firma de éste.

**Pagas extraordinarias.** Se abonarán tres al año, en cuantía de una mensualidad del salario base, complemento de antigüedad, actividad, residencia, y en su caso, complemento personal, que disfrute el trabajador en el momento de su devengo. Se harán efectivas en los meses de MARZO, JULIO y DICIEMBRE.

**Complemento por festivos**.- Se consideran festivos los días que vengan recogidos como tal en el calendario oficial de festivos anuales. Dentro de los anteriores, tendrán la consideración de festivo especial los días 1 y 6 de enero, el 25 de diciembre y el martes de carnaval.

Por cada día festivo trabajado, el trabajador disfrutará de un día de descanso equivalente. Por cada día Festivo especial Trabajado, el empleado disfrutará de dos días de descanso equivalente.

En ambos casos el descanso generado tendrá carácter de licencia retribuida, por lo que las horas generadas serán descontadas de la jornada anual restante del trabajador, recogida en el Artículo 11 del presente Convenio Colectivo.

En lugar de la compensación por descanso, el trabajador podrá optar por percibir un complemento retributivo por festivo trabajado por los importes que se indican a continuación:

| | FESTIVO ORDINARIO | FESTIVO ESPECIAL |
|---|---|---|
| Aux. Enfermería: | 68,90€/Turno Asistencial | 95,30€/Turno Asistencial |
| DUE: | 95,70€/Turno Asistencial | 132,00€/Turno Asistencial |
| MEDICOS: | 226,20€/Turno Asistencial | 254,38€/Turno Asistencial |

Este complemento será abonado a mes vencido.

**Horas Extraordinarias**: En los supuestos legalmente previstos, para el caso de que el empleado tenga que realizar horas extras percibirá las siguientes cantidades para cada una de las categorías que se indican:

| | | |
|---|---|---|
| Aux. Enfermería: | 8,44€/h | Sábado: 9,75€/h |
| DUE: | 14,39€/h | Sábado: 16,19€/h |

Para las categorías no indicadas en el párrafo anterior, se respetará en todo caso el valor mínimo de la hora ordinaria.

## CAPITULO V. JORNADA LABORAL, VACACIONES Y DESCANSOS.

**Art. 11.- JORNADA DE TRABAJO**.- La jornada de trabajo anual máxima será de 1735 horas.

Se procurará la distribución de la jornada a lo largo del año para garantizar la ocupación efectiva de la plantilla, respetando en todo caso los descansos mínimos obligatorios establecidos legalmente.

La distribución de la jornada de trabajo ordinaria se hará a través de la elaboración de planillas mensuales, si bien, se aplicará un sistema de distribución irregular de la jornada para la consideración de la totalidad de la misma en cómputo anual. En todo caso, por razones justificadas, el trabajador podrá prestar servicios en horario distinto del planificado, previa solicitud de la empresa, con un preaviso de cinco días a su realización.

Así mismo, en el caso de prolongaciones de jornada para garantizar la cobertura adecuada del servicio y la atención al paciente, se computará el tiempo de permanencia del personal en el centro como efectivamente trabajado a todos los efectos.

**Art. 12.- DESCANSOS**. El trabajador descansará los domingos y además, siempre que sea posible con la organización de la actividad de la empresa, un día de descanso intermedio a disfrutar de Lunes a Sábado, de forma rotatoria para todo el personal que tenga derecho al mismo, debiéndose cumplir al respecto de estos descansos las previsiones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores. Este sistema será de aplicación siempre y cuando el trabajador, pese a disfrutar de ese descanso intermedio, pueda realizar la totalidad de su jornada anual.

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar dentro de la jornada laboral de un descanso de 20 minutos, garantizando que se disfrutará dentro de ésta, en el momento en que las necesidades lo permitan, y que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

**Art. 13.- CALENDARIO LABORAL.-** La empresa elaborará un calendario laboral dentro del mes de marzo de cada año, que será comunicado previamente a la Representación de los trabajadores, quedando expuesto el mismo para conocimiento de todos los trabajadores en lugar visible. Así mismo, los trabajadores recibirán su calendario laboral previsto para el año en curso antes del 31 de marzo de cada año, incorporándose los periodos de vacaciones que el empleado tendrá que solicitar antes del 28 de febrero de cada año.

En dicho calendario laboral quedarán fijados, junto a los días festivos, los días conforme a lo establecido en el artículo anterior, actualizándose la planificación de los turnos y días de trabajo del personal mediante la elaboración de cuadrantes de trabajo mensuales.

**Art. 14.- ABSENTISMOS.-** Todas las ausencias de los trabajadores deberán ser debidamente justificadas conforme la legislación vigente.

**Art.15.-ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.** La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la empresa, con sujeción a este Convenio colectivo y a la legislación vigente.

La representación del personal tendrá, en todo caso, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, las funciones que le asignan el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación de aplicación.

Con independencia de lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo que afecten a un colectivo, deberá de ser informada previamente la representación legal del personal.

El personal realizará las funciones propias y específicas que corresponden a cada puesto de trabajo y cometido profesional, teniéndose en cuenta que además, la Supervisora hará funciones de enfermería de forma general, en cuanto sus funciones especiales por motivo de su puesto lo permitan, y de forma especial en casos de ausencias de trabajadores de su misma categoría.

En este sentido, los horarios en los que se distribuyen los turnos de las diferentes categorías son:

| | |
|---|---|
| Aux. Enfermería: | 7.30h a 19.30h |
| DUE: | 7.30h a 18.30h |
| Médicos: | 8:00h a 19:00h |
| Administrativo: | 8:00h a 15:30h |
| Técnicos: | 7:30h a 15:00h |
| Trabajador Social: | 8:00h a 15:30h |

**Art. 16.-** Al objeto de mantener la estabilidad en la ocupación del personal y hacer factible el servicio, los trabajadores organizándose a tales efectos, cubrirán atendiendo a su cualificación profesional las incidencias extraordinarias que por causas imprevisibles puedan darse en la unidad. A estos efectos, con carácter orientativo, se entenderán como contingencias extraordinarias ausencias de un una baja por I.T. de menos de 15 días, un incremento de pacientes sobrevenido que altere los ratios, o situaciones similares de fuerza mayor durante las que se deba garantizar la atención a los pacientes.

En todo caso, se establecerá un sistema de guardias rotatorio por semanas, que será voluntario para los empleados, por categorías, para el caso de que no se puedan atender las incidencias que surjan y que se deban atender urgentemente para garantizar el servicio.

En el supuesto de que sea precisa la prestación efectiva de servicios del trabajador, durante el periodo de guardia, fuera de su planificación ordinaria, las horas que sean efectivamente serán computadas con un recargo del 50%, por lo que cada hora trabajada equivaldrá a 1 hora y 30 minutos (1hora=1,5 horas)

**Art. 17.- VACACIONES.** Todo el personal tendrá derecho a disfrutar 30 días naturales de vacaciones retribuidas. El periodo de disfrute será preferentemente durante el periodo comprendido entre los meses de mayo a diciembre de cada año, si bien podrá disfrutarse por periodos inferiores y/o fuera de estos meses en el caso de no garantizar la cobertura del servicio por coincidencia de varios empleados de la misma categoría profesional en las mismas fechas.

El disfrute total de las mismas corresponde al periodo de un año y será proporcional al tiempo efectivamente trabajado en el año.

El periodo de vacaciones es independiente del disfrute de los días libres que por descansos correspondan a cada trabajador.

La empresa viene obligada a publicar el calendario de vacaciones antes del mes de Abril.

**Art. 18.- PERMISOS RETRIBUIDOS.** Todo el personal con independencia del tipo de contrato suscrito con la empresa tiene derecho a los siguientes permisos retribuidos:

**a**. 15 días naturales por matrimonio o relación análoga de afectividad, con independencia del sexo de los contrayentes o pareja.
**b**. 2 días por el nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de hijo.

**c.** 2 días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y de 3 días cuando sea el cónyuge o hijos. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo correspondiente se aumentará en dos días.
**d.** Un día por traslado del domicilio habitual.
**e**. Cinco días de Asuntos Propios, que serán distribuidos a lo largo del año y disfrutados de común acuerdo con la empresa. El trabajador deberá solicitar su disfrute con una antelación de cinco días. En el caso de coincidir la solicitud del disfrute del permiso de asuntos propios por dos trabajadores de la misma categoría de forma simultánea, podrá denegarse su disfrute solamente por imposibilidad de garantizar la cobertura del servicio dentro de los ratios de pacientes/personal, teniendo prioridad para su concesión aquel trabajador que lo hubiera solicitado con anterioridad.
**f.** Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

**g.** Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente. Con el fin de facilitar la sustitución por otro compañero en ese turno, el crédito horario de los representantes de los trabajadores podrá disfrutarse de un mes para otro siempre y cuando el traspaso de horas se haga para completar la duración del equivalente a un turno de trabajo de la categoría profesional a la que pertenezca el representante.

**h**. 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.

**Art. 19.- PERMISOS Y LICENCIAS POR LACTANCIA Y POR CONCILIACION DE VIDA FAMILIAR Y LABORAL.**

1.- Los trabajadores o trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, que podrá ser acumulada a solicitud del empleado, en los términos que se fijen, de mutuo acuerdo, entre la empresa y el empleado.

2. Los trabajadores tienen derecho a los permisos y licencias establecidos en los supuestos que regula el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, Ley 39/1999 o aquella que pudiera sustituirla. Los anteriores acuerdos han sido adoptados por unanimidad de cada una de las dos representaciones.

## CAPITULO VI.- EXCEDENCIAS

**Art. 20.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA** .El trabajador con al menos 1 año de antigüedad en la empresa, tiene derecho a un periodo de excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 4 meses y no superior a 5 años, conservando el derecho a la reincorporación a una plaza de igual categoría a la suya, si está vacante.

**Art. 21.- EXCEDENCIA FORZOSA.** Se concederá de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

## CAPITULO VII.- MEJORAS SOCIALES

**Art. 22.- VESTUARIO.** La empresa vendrá obligada a proporcionar al personal uniformes adecuados y suficientes, que sean compatibles para la prestación de su servicio, según las políticas que en materia de higiene existan en cada momento en la empresa, así como un par de zuecos o similares al año.

**Art. 23.- INCAPACIDAD TEMPORAL.** En los supuestos de Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad común y accidente no laboral, la empresa complementará hasta el 100% de la retribución durante los tres primeros días de baja y por una sola vez en el año natural en curso.

A partir del cuarto día de incapacidad el trabajador percibirá la prestación según los importes fijados por la legislación vigente.

Cuando el periodo de incapacidad temporal, independientemente de la contingencia de la que se trate, curse con hospitalización o intervención quirúrgica, el trabajador percibirá el 100% de su retribución mientras dure el proceso de incapacidad.

**Artículo 24.-**

El presente convenio Colectivo obliga a la empresa Fresenius Medical Care Services Canarias, y a los trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, que afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.
b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
c) Régimen de trabajo a turnos.
d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
e) Sistema de trabajo y rendimiento.
f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 E.T., en el orden y condiciones señalados en el mismo.
Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes, sin perjuicio, en su caso, de la impugnación de la Modificación Sustancial de las Condiciones de trabajo ante la Jurisdicción Social, podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Una vez transcurrido el plazo anterior sin contestación o bien en el momento en que se reciba la contestación de la comisión paritaria, se podrá acudir tal y como prevé la Disposición Final del presente convenio, al Tribunal Laboral Canario, en base a lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional Canario, BOC nº 147, de 30 de julio de 2004, por el que se modifican y refunden los Acuerdos sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL**.- Con efectos del 1 de enero de 2016, las retribuciones que venga percibiendo el personal serán incrementadas en el 0,8% anual sobre todos conceptos que integren sus percepciones mensuales periódicas, que se regularizarán en la nómina del mes de marzo de 2016. La revisión salarial indicada se aplicará sobre las tablas incluidas en el Anexo de Tablas Salariales del presente texto.

**DISPOSICIÓN FINAL.-** Las partes firmantes manifiestan su voluntad de negociar de buena fe, comprometiéndose a plantearse mutuamente cualquier conflicto que pueda existir a futuro, previamente a la adopción de medias o acciones que modifiquen las condiciones del presente convenio. Así mismo, se comprometen a mantener las conversaciones recíprocas en el caso de que se produzcan cambios en el Concierto suscrito con el Servicio Canario de Salud.

En todo caso, se acudirá a la mediación del Tribunal Laboral Canario en el caso de no alcanzarse acuerdo, previo a cualquier acción judicial.

Del mismo modo, de cara a negociaciones futuras, se prestará especial atención a las condiciones relativas al colectivo de Auxiliares de Enfermería**.**