II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE EMPLEO, INDUSTRIA Y COMERCIO

Dirección General de Trabajo
Servicio de Promoción Laboral

EDICTO

704

VISTA la solicitud presentada el día 9 de junio de 2008 para la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa "CENTRO ATLÁNTICO DE ARTE MODERNO S.A.", suscrito con fecha 5 de junio de 2008, de una parte dicha empresa, y de otra los delegados de personal, en representación de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el art. 92.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. 29 de marzo), Real Decreto 1033/1984, de 11 de abril, sobre transferencias de funciones a la Comunidad Autónoma de Canarias, del Decreto 291/1985, de 1 de agosto, sobre creación de Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Canarias y el art. 18.2a), del Decreto 405/2007, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo, Industria y Comercio, (BOC N° 249 de 14 de diciembre de 2007), esta Dirección General,

RESUELVE

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa "CENTRO ATLÁNTICO DE ARTE MODERNO S.A." en el Registro de Convenios Colectivos y su notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Depositar el texto original del mismo en el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (S.E.M.A.C.) de esta Dirección General de Trabajo.

TERCERO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

EL JEFE DE SERVICIO DE RÉGIMEN JURÍDICO Y COORDINACIÓN, Orden Nº 471 de 23/06/08, Sebastián Palmés Pérez.

V CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO ATLÁNTICO DE ARTE MODERNO, S.A.

CONTENIDO

CAPÍTULO I. CONDICIONES GENERALES.

Artículo 1.Ámbito personal
Artículo 2.Ámbito temporal
Artículo 3.Comisión de seguimiento

CAPÍTULO II. CONDICIONES LABORALES.

Condiciones laborales y económicas

Artículo 4.Clasificación profesional
Artículo 5.Provisión de puestos de trabajo
Artículo 6.Tiempo de trabajo
Artículo 7.Vacaciones
Artículo 8.Permisos y licencias retribuidos
Artículo 9.Licencias no retribuidas y excedencias
Artículo 10.Suspensión del contrato de trabajo
Artículo 11.Promoción interna
Artículo 12.Trabajos de distinta categoría
Artículo 13.Formación continua
Artículo 14.Vestuario
Artículo 15.Régimen disciplinario

CAPÍTULO III. CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 16.Estructura salarial
Artículo 17.Cuantía, liquidación y pago de los salarios
Artículo 18.Indemnizaciones por desplazamientos, alojamiento y manutención
Artículo 19.Anticipos y préstamos
Artículo 20.Prestaciones sociales

CAPÍTULO IV. REPRESENTACIÓN COLECTIVA.

Artículo 21. Representación de los trabajadores
Artículo 22. Participación en la contratación

CAPÍTULO V. OTRAS CONDICIONES.

Artículo 23. Prevención de riesgos
Artículo 24. Aseguramiento de los trabajadores
Artículo 25. Responsabilidad civil
Artículo 26. Dignidad en el trabajo
Artículo 27. Efectos relativos a condiciones anteriores
Artículo 28. Revisión salarial
Artículo 29. Vinculación a la totalidad
Artículo 30. Remisión legal

ANEXO.

CAPÍTULO I CONDICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito personal

Este Convenio tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre el Centro Atlántico de Arte Moderno S.A., empresa de capital íntegramente perteneciente al Cabildo Insular de Gran Canaria, y las personas que prestan servicios en dicha empresa mediante contratación laboral, a excepción de las que mantienen relaciones laborales de carácter especial, tales como los trabajadores que se contraten en virtud de convenios con el Instituto Canario de Empleo, Gobierno de Canarias, etc. dentro de planes de fomento de empleo de cualquier clase, que se regirán por aquellos convenios y por la legislación laboral general.

Artículo 2. Ámbito temporal

2.1 Este Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma por las partes, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014.
No obstante ello, los salarios pactados en él para 2007 tendrán efecto retroactivo al 1 de enero de dicho año.

2.2 De no ser denunciado, el Convenio se entenderá prorrogado por años naturales, indefinidamente.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar este Convenio antes del día 1 de diciembre del año de la firma o de cualquiera de los sucesivos años de vigencia o de prórroga, en su caso. Tal denuncia deberá hacerse por escrito y dirigida a los Delegados de personal, la de la Empresa; o a la Empresa, la de los Delegados de personal, respectivamente.

2.3 Durante el período de tiempo que transcurra entre su vencimiento por denuncia y la entrada en vigor de un nuevo Convenio, continuará el actual en prórroga legal de su vigencia.

Artículo 3. Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia.

3.1 Se crea y constituye una COMISIÓN PARITARIA de este Convenio, que se compondrá de 4 miembros, 2 designados por el Consejero Delegado y la Gerencia del CAAM entre los integrantes de la plantilla de la Empresa y 2 designados por y de entre los Delegados de Personal y será presidida por el miembro de la Comisión que sus integrantes designen al inicio de la reunión.

Tendrá como funciones las de:
-Seguimiento de la aplicación y cumplimiento del Convenio.
-Interpretación del Convenio.
-Cuantas otras se le encomienden específicamente en este Convenio.

3.2 La Comisión Paritaria tendrá su sede en el Centro Atlántico de Arte Moderno, y se reunirá a petición de cualquiera de las partes: Delegados de personal o representantes de la Empresa.

Se reunirá en un plazo de 72 horas, con orden del día que incluirá todas las cuestiones que las partes soliciten, que acompañará a la convocatoria que se enviará a todos sus componentes, con 48 horas de antelación como mínimo.

A las reuniones podrán asistir las partes con los técnicos y asesores pertinentes, que tendrán voz pero no voto.

La Comisión adoptará sus acuerdos por mayoría, que se recogerán en acta sucinta por el que sea designado secretario en cada reunión.

CAPÍTULO II *CONDICIONES LABORALES*

Condiciones laborales y económicas.

Los trabajadores del Centro Atlántico de Arte Moderno tendrán, todos, las mismas condiciones laborales y sociales, sin perjuicio de las especialidades inherentes a cada puesto de trabajo.

Artículo 4. Clasificación profesional

4.1 Los trabajadores afectados por el presente Convenio estarán encuadrados en grupos profesionales, a cada uno de los cuales se asignarán diferentes puestos de trabajo, definidos según sus especialidades o funciones.

Durante la vigencia del Convenio quedan establecidos los grupos profesionales siguientes:

Grupo 1. Trabajadores con responsabilidad directa en la gestión, comprendiendo trabajos de decisión y funciones de organización, planificación y control. Poseen un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan labores de jefatura y mando y asumen la responsabilidad global de un área o de, al menos, un departamento.

Grupo 2. Trabajadores que dirigen y coordinan los trabajos de una unidad funcional y se responsabilizan de las tareas a ella adscritas. Pueden ejercer labores de jefatura y mando, cuando así se determine.

Grupo 3. Trabajadores cuyo trabajo requiere amplios conocimientos y destrezas dentro de su especialidad que suponen un cierto grado de especialización en el desempeño de las funciones asignadas. En ocasiones pueden coordinar o supervisar las tareas de pequeños grupos de trabajadores.

Grupo 4. Trabajadores que realizan sus tareas con instrucciones precisas y asumen la responsabilidad en su ejecución, pero con un alto grado de supervisión jerárquica y funcional, así como aquellos que desempeñan trabajos que requieren una aportación de esfuerzo físico.

4.2 La empresa confeccionará un organigrama en el que constarán todos los puestos de trabajo y, al menos, las siguientes menciones para cada uno de ellos: grupo y subgrupo profesional, funciones que se le atribuyen y horarios.

Dicho documento y las modificaciones que pueda experimentar serán de general conocimiento de los trabajadores.

4.3 Como Anexo al Convenio se incorporará la relación de puestos de trabajo vigente en la fecha de su aprobación, con expresión de los grupos y subgrupos profesionales y las remuneraciones salariales de cada uno de ellos.

Artículo 5 Provisión de Puestos de Trabajo

5.1 Contratación.

5.1.1 Todos los trabajadores se contratarán mediante contrato escrito en el que se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato, la categoría profesional y el grupo profesional en que el trabajador se encuadre, así como, en su caso, la polivalencia o multivalencia funcional, así como las menciones exigidas, en su caso, por el Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, en relación con el artículo 8, 5, del Estatuto de los Trabajadores.

5.1.2 Los trabajadores del Centro Atlántico de Arte Moderno, se contratarán con carácter fijo preferentemente .

5.1.3 La Empresa podrá efectuar contratos de carácter temporal, de conformidad con lo establecido en los artículos 15 y 17.3 del Estatuto de los Trabajadores y normas que los desarrollen.

5.1.4 Será entregada a los Delegados de personal copia básica de los contratos de trabajo que se celebren, en el plazo máximo de 10 días.

5.2 Provisión de Puestos de Trabajo.

La ocupación de todo puesto vacante en cualquiera de los Centros de trabajo de esta Empresa se realizará mediante los siguientes procesos y en este orden:

5.2.1 Reincorporación del excedente si lo hubiere conforme a las normas legales y a la de este Convenio, y por orden en la petición de reingreso a la Empresa.

5.2.2 Promoción profesional mediante convocatoria restringida, conforme a lo establecido en el artículo 11 de este Convenio, entre el personal fijo de la Empresa que tenga la titulación adecuada para ello, y cumpla los demás requisitos de los puestos a cubrir.

5.2.3 Traslado voluntario de personal de otros puestos de trabajo, dentro del mismo grupo, y mediante las peticiones formuladas por los trabajadores interesados en trasladarse, previa convocatoria de concurso realizada al efecto.

5.2.4 Personal de nuevo ingreso, mediante las pruebas de selección que se regulan en el apartado 5.3.1 de este Convenio.

5.2.5 Los trabajadores que hayan de desempeñar puestos de confianza, y en general, los pertenecientes al Grupo I, no estarán sujetos al sistema de provisión de puestos de trabajo establecido en el presente artículo.

5.3 Provisión de plazas vacantes.

5.3.1 El personal fijo de plantilla será contratado previa selección mediante la correspondiente prueba de aptitud, en la que se garantizarán en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Las contrataciones para personal fijo de plantilla irán precedidas de concurso, oposición o concurso-oposición, cuyas bases serán elaboradas por el Centro Atlántico de Arte Moderno.

La selección se efectuará por una Comisión, que tendrá la siguiente composición:

**El representante que elija la Empresa, que actuará de presidente.*

**Dos vocales designados por la empresa.*

**Dos Representantes de los trabajadores.*

5.3.2 El personal que se contrate con carácter temporal será seleccionado conforme al Reglamento que se elaborará por una comisión integrada por 4 miembros; 2 que propondrá los Delegados de Personal, y 2 a designar por la Empresa.

5.3.3 La selección y contratación del personal que desempeñe puestos de confianza, y, en general los pertenecientes al Grupo I, están exentos de seguir los procedimientos de selección de personal fijado en este Convenio, siendo designados directamente por la empresa.

5.4 Periodo de Prueba.

Los trabajadores, al inicio de su contratación, cumplirán un periodo de prueba que figurará en su contrato de trabajo, con la siguiente duración:

Grupo II, tres meses.
Grupo III, tres meses.
Grupo IV, dos meses.

Artículo 6. Tiempo de trabajo

Calendario Laboral.

El Calendario Laboral será el que se acuerde anualmente entre la Empresa y los representantes legales de sus trabajadores, para estos o, en su defecto, el fijado por la Administración competente.

6.1 La jornada laboral es de 37 horas y treinta minutos semanales, y se atenderá a:

a) Se prestará con un margen de tolerancia de 15 minutos, tanto a la entrada como a la salida.

b) En todos aquellos casos en que por interés del servicio (Recepción, Tienda, Librería y Biblioteca y Centro de Documentación y puntualmente otros departamentos), deban realizarse jornada u horarios con turnocidad se ajustaran a la jornada laboral ordinaria y con las mismas tolerancias.

c) Se establece el horario de verano, que consiste en la reducción de la jornada de trabajo diario, en una hora, desde el 1 de julio hasta el 30 de septiembre de cada año.

d) El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.

e) Tendrán carácter ordinario las actividades desarrolladas por los trabajadores fuera de la sede laboral habitual, a petición de la empresa, dentro de su plan de actividades, para satisfacer compromisos adquiridos por la empresa en virtud de contratos, convenios o cualquier otra fórmula de colaboración que establezca con otras empresas e instituciones.

f) Si estas actividades se desarrollan en una localidad diferente a Las Palmas de Gran Canaria, los trabajadores percibirán la indemnización correspondiente, en concepto de dietas por desplazamiento.

g) Una parte de los ingresos que perciba la empresa por las actividades señaladas en los apartados e) y f) repercutirá en los trabajadores. Con carácter experimental, para los 6 meses ulteriores a la firma del presente convenio colectivo, se establece que sea el 40% del saldo resultante de restar los gastos de explotación y la amortización de la inversión necesaria para su desempeño a la cantidad que el CAAM recaude por servicios prestados por encomienda de otras instituciones, el que repercuta en los trabajadores de manera colectiva indirecta, a través de prestaciones sociales, mediante el Fondo Social y el Fondo de Formación.

6.2.1 Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo que es de 37 horas y treinta minutos semanales y serán de carácter voluntario.

A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará mensualmente para el abono de las retribuciones correspondientes a este concepto, entregando copia del resumen al trabajador que lo solicite en el recibo correspondiente.

La valoración de las horas extraordinarias a percibir por la realización de servicios extraordinarios fuera de la jornada laboral, se calculará sobre la base que representa la retribución correspondiente a una hora diaria de trabajo de cada trabajador –calculada sobre 30 días y la jornada total ordinaria-.

El valor de la hora extraordinaria será la citada base –valor de la hora diaria ordinaria- aumentada en un 50% cuando se trate de horas extraordinarias realizadas en jornadas normales (hasta las 22:00 horas), y en un 100% cuando se realicen en jornadas nocturnas, festivos y días de descanso del trabajador (se considerará nocturna la jornada realizada entre las 22:00 horas y la 06:00 del día siguiente).

No obstante, en aquellos casos en que así se acordase entre las partes, podrán compensarse en horas libres, aplicándose para ello la misma proporción que se establece en el párrafo anterior.

Las horas extras que sean compensadas por tiempo libre, previo acuerdo con el trabajador, se tendrán que compensar con períodos de descanso durante los 4 meses siguientes a su realización y, en ningún caso, podrán tener carácter acumulativo con las realizadas en meses posteriores.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

6.2.2 Si por causas ajenas al trabajador se produjera una alteración de turnos de la jornada ordinaria de trabajo sin aviso previo de 48 horas y siempre que no suponga la realización de horas extraordinarias que se compensarán según lo previsto en este Convenio, dicha alteración se compensará en una hora de tiempo de trabajo.

6.3 Recibirán igual tratamiento, y serán compensados según corresponda a las horas extraordinarias realizadas, los trabajadores que, por necesidades de la empresa, se desplacen fuera de Gran Canaria coincidiendo con su descanso semanal o con días festivos.

6.4 Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal ininterrumpido de dos días, en cómputo mensual, y librarán al menos dos domingos de cada cuatro.

6.5 Los turnos de trabajo que tengan una duración continuada superior a seis horas permitirán a cada trabajador disfrutar de un descanso retribuido de 30 minutos por turno y aquellos cuya duración esté entre cinco y seis horas, de 20 minutos por turno, pudiendo el trabajador durante estos períodos de descanso ausentarse del centro de trabajo.

6.6 En caso excepcional de ampliación de la jornada habitual de trabajo, en horario de tarde, el trabajador dispondrá de dos horas de descanso entre la finalización de la jornada ordinaria, y el comienzo de la extraordinaria, pudiéndose ausentar del centro si lo estimase oportuno.

6.7 Los trabajadores se obligan a dejar constancia, mediante los procedimientos mecánicos, eléctricos o electrónicos que se habiliten, del momento en que se incorporan al centro de trabajo o lo abandonan.

6.8 Toda incomparecencia al puesto de trabajo deberá ser comunicada por el trabajador a su superior jerárquico y a la Empresa mediante escrito dirigido al Consejero Delegado y a la Gerencia del CAAM, debiendo ser justificada documentalmente a la mayor brevedad posible.

6.9 Horario flexible.

6.9.1 Se establecerá por la Empresa, en cada uno de los distintos servicios y atendiendo a sus particularidades, unas franjas de horas de obligada presencia, comprendidas entre unos márgenes que hagan factible la recuperación de las horas hasta llegar al cómputo semanal establecido, todo ello sin que se ocasione trastornos en la normal organización.

6.9.2 El horario fijo de obligada presencia en cada puesto de trabajo se establece al inicio como máximo una hora después de la entrada y, como final, una hora antes de la salida. El tiempo restante hasta completar la jornada diaria, se realizará en horario flexible.

6.9.3 Podrán realizarse otras jornadas y horarios singulares que deban realizarse en determinadas funciones o centros de trabajo, debidamente motivado.

6.9.4 Los empleados que tengan a su cargo hijos menores de 12 años o un familiar con enfermedad grave hasta segundo grado de consaguinidad o afinidad, previa acreditación de cada circunstancia, así como quien tenga a su cargo directo personas mayores o personas con discapacidad, circunstancia que deberá acreditarse previamente mediante documento público, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de la jornada que tengan establecida.

Los citados extremos deberán documentarse por el trabajador en el momento de formalizar su solicitud de flexibilización de jornada laboral.

Los empleados que tengan hijos con discapacidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria sobre el horario fijo que corresponda, con el fin de conciliar los horarios educativos ordinarios de integración y educación especial, así como con otros centros donde estos discapacitados reciban atención (horarios debidamente acreditados por los respectivos Centros Educativos). Igualmente podrán ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para acompañamiento en supuestos de tratamiento adicional en el ámbito sanitario.

La modificación del horario fijo -con carácter excepcional y por periodo no superior a una hora durante un periodo de dos años- podrá solicitarse por el trabajador integrante de familia monoparental. Dicha modificación, que en ningún caso puede suponer la modificación del horario fijo en meses de una hora, debe contar con el visto bueno de la Empresa.

Quién por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, o familiar hasta 2º grado que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

Artículo 7. Vacaciones

7.1 Irrenunciabilidad

Por su carácter irrenunciable las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural a que corresponda, no pudiendo acumularse a otro distinto, ni compensarse en metálico.

7.2 Duración

7.2.1 El período de vacaciones anuales retribuidas será de 30 días naturales.

7.2.2 El período de vacaciones reglamentarias no podrá unirse a ningún otro permiso, excepto al período de licencia por maternidad, al permiso por lactancia y al permiso por matrimonio.

7.2.3 Se solicitarán preferentemente meses naturales completos, o en su defecto del día 16 al día 15 del mes siguiente.

7.2.4 Cuando no se tenga derecho al disfrute total de las vacaciones, por resultar que dentro del año natural el tiempo de servicio es inferior a doce meses, se calcularán los días que en proporción deban otorgarse, a razón de dos días y medio por cada mes trabajado. De resultar alguna fracción de este cómputo se fijará el número de días por exceso, es decir, con inclusión de la fracción de días resultantes.

7.2.5 A efectos de cómputo temporal se considerará que ha existido interrupción de servicios en los períodos correspondientes a la situación de permisos sin sueldo y sanción de suspensión de empleo y sueldo por razón disciplinaria.

7.2.6 La situación de Incapacidad Temporal sobrevenida una vez iniciado el período de vacaciones, no interrumpirá el disfrute de las mismas, que continuará hasta la extinción del período previamente autorizado, salvo cuando mediare ingreso Hospitalario del interesado o patología grave. En estos supuestos de interrupción del período de vacaciones, el trabajador tendrá derecho, una vez obtenida el alta médica, al disfrute de los días de vacaciones que pudieran corresponderle hasta completar el período de 30 días naturales*; debiendo hacer efectivas las mismas cuando las necesidades del servicio lo permitan y de acuerdo con la planificación previamente establecida y dentro del año natural que corresponda.*

7.2.7 Si al comienzo del período vacacional previamente autorizado, el/la trabajador/a se encontrase en situación de Incapacidad Temporal, tras su incorporación disfrutará las mismas cuando las necesidades del servicio lo permitan, y de acuerdo con la planificación que esté establecida y dentro del año natural que corresponda.

7.2.8 El personal que acceda a la jubilación podrá, si lo solicita, disfrutar, en su caso, de la parte proporcional de vacaciones que le corresponda hasta la fecha en que esté prevista la misma.

7.2.9 De igual forma se actuará con aquellos que accedan a la situación de excedencia voluntaria. En este caso si la fecha de la baja no se hubiera conocido con antelación suficiente y se hubiera disfrutado el mes entero de vacaciones, o más días de los que le correspondiesen por la prestación de sus servicios, se deducirán en la liquidación pertinente de los haberes correspondientes a los días de vacaciones en exceso.

7.2.10 Aquel personal que hubiera tenido permiso sin sueldo y disfrutado del mes entero de vacaciones, o más días de los que le correspondiesen por la prestación de sus servicios, se le deducirán igualmente en la liquidación pertinente los haberes correspondientes a los días de vacaciones disfrutados en exceso.

7.3 Normas específicas sobre la confección del calendario vacacional

7.3.1 Las solicitudes de vacaciones se presentarán antes del 30 de marzo de cada año. La presentación fuera de plazo supone el acoplamiento del solicitante a la programación que se hubiere establecido.

7.3.2 La Jefatura de cada departamento elaborará el Calendario de Vacaciones Provisional de todo el personal a su cargo, el cual deberá estar comunicado a la Empresa por escrito dirigido al Consejero Delegado y a la Gerencia del CAAM antes del 15 de Abril de cada año, cumplimentándose para ello la planilla, que se habiliten por parte de la Administración para este caso.

7.3.3 Del 15 al 30 de Abril se procederá a la negociación con los Delegados de Personal del calendario vacacional, publicándose éste el primer día laboral de Mayo.

7.3.4 Cualquier modificación que no suponga cambios substanciales deberá ser remitida a la Empresa, con el visto bueno del Jefe del departamento, mediante escrito dirigido al Consejero Delegado y a la Gerencia del CAAM antes del día 15 de Mayo, dándose cuenta a los Delgados de Personal.

7.4 Fraccionamiento

7.4.1 Como principio general, el disfrute de las vacaciones se realizará de manera ininterrumpida.

7.4.2 No obstante y únicamente en los casos de personal al que ya le corresponda 30 días de vacaciones, por razón del tiempo de prestación de servicios, podrá fraccionarse su disfrute en períodos mínimos de siete días.

7.4.3 El fraccionamiento de vacaciones se producirá a petición del interesado y su concesión se adaptará a los criterios que se establezcan entre los Equipos de Dirección y los Representantes del personal. Si se fraccionan las vacaciones se harán preferentemente en quincenas naturales. Los responsables del departamento podrán hacer propuestas de fraccionamiento diferentes, según preferencias de los interesados y siempre que queden los servicios cubiertos, dichas propuestas se negociarán con los Delegados de Personal.

7.5 Período de disfrute de turnos y prioridades

7.5.1 La Empresa, dará a conocer mediante escrito firmado por el Consejero Delegado y la Gerencia del CAAM, comunicará el Calendario de Vacaciones aprobado a partir de la propuesta de los responsables de los departamentos, que abarcará un período de tres meses, de julio a septiembre.

7.5.2 Todos los trabajadores disfrutarán de sus vacaciones anuales preferentemente dentro del período determinado en el apartado 7.5.1.

Por circunstancias excepcionales, determinadas por las necesidades de los servicios y totalmente ajenas a los trabajadores, y siempre que no exista alternativa consensuada, podrán disfrutarse las vacaciones fuera del período especificado en el apartado en el apartado 7.5.1.
Tales circunstancias deben ser debidamente justificadas, previa consideración de las oportunas alegaciones del trabajador afectado y de los Delegados de Personal.

7.5.3 Los turnos se distribuirán respetando los acuerdos adoptados por el personal, dentro de cada departamento, siempre que no se incumpla lo establecido en el presente pacto y se mantenga la funcionalidad de los distintos departamentos, dentro de cada estamento profesional, sin distinción de categorías.

7.5.4 De no alcanzarse acuerdos en la distribución de los turnos de vacaciones, se sorteará el orden de elección, estableciéndose sistema rotatorio que servirá de base para los años consecutivos. En caso de haberse efectuado en años anteriores el sorteo se mantendrá el turno que corresponda.

7.5.5 En el caso de producirse nuevas incorporaciones de carácter voluntario de personal procedente de otras instituciones, o de otros departamentos de la misma Institución, se respetará la programación de vacaciones resultante del sorteo efectuado ese año en el departamento en que se ha producido la incorporación, y se acoplará dicho personal, a las necesidades asistenciales del departamento de destino para el disfrute de sus vacaciones, incluso una vez concedidas.

7.5.6 El personal que por necesidades de servicio sea trasladado de departamento, con posterioridad a la fecha de celebración del sorteo conservará el turno de vacaciones que le correspondió en el departamento de procedencia.

7.5.7 Una vez aprobado el calendario vacacional en el plazo establecido en el apartado 7.3.3 éste podrá cambiarse, excepcionalmente, a petición del interesado/a previa autorización del Equipo Directivo correspondiente, siempre que la planificación de la actividad no se vea alterada.

7.5.8 Una vez publicado el calendario vacacional, si por necesidades del servicio el turno y fecha de vacaciones del trabajador fuese modificado, de forma tal que ocasionase perjuicios económicos al mismo (por haber efectuado reservas o adquisiciones anticipadas de billete), se indemnizará a éste por el valor de aquellos, siempre que fuese imposible su devolución y se justifique documentalmente.

7.5.9 Como norma general, en los departamentos, durante cada mes del período de vacaciones no podrán salir preferentemente más del 33% de la plantilla de cada categoría y turno de cada categoría, siempre condicionado a las necesidades del servicio.

Artículo 8. Permisos y licencias retribuidos

8.1 Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar permisos retribuidos, motivados y justificados, a excepción de aquellos que no requieren una expresa justificación. Los motivos y la duración de dichos permisos serán:

1.- Para realizar trámites previos por razón de matrimonio, un día.

2.- Por matrimonio del trabajador, veinte días.

3.- Por matrimonio de un familiar del trabajador, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, un día sí es en la isla y dos días si es fuera de ella.

4.- Nacimiento, acogimiento o adopción.

a)Por el nacimiento de un hijo del trabajador, quince (15) días, y un día más por cada hijo, en partos múltiples.

b)En los supuestos de acogimiento o adopción de hijo menor de 4 semanas podrá disfrutarse del mismo permiso y con las mismas características, a partir de la fecha de la decisión administrativa o judicial que permita el acercamiento al menor.

5.- Permiso por lactancia.

5.1 Las empleadas del Centro Atlántico de Arte Moderno, por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Por lo tanto, la trabajadora podrá solicitar una reducción de la jornada normal en media hora, al inicio y al final de la jornada, una hora al inicio o al final de la misma, con la idéntica finalidad. Este derecho podrá, también, ser ejercido por el padre, empleado de la Empresa, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre en el mismo intervalo temporal.

Este permiso se podrá sustituir, por decisión de la madre, por un permiso de 4 semanas acumulado a los 120 días de la licencia por maternidad. Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. En todo caso, la empleada deberá comunicar dicha opción a la Empresa, mediante escrito dirigido al Consejero Delegado y a la Gerencia, con una antelación mínima de 15 días a la fecha de finalización de la licencia por maternidad, con el objeto de ocasionar el menor trastorno posible en la adecuada marcha de los servicios.

5.2 A todas las empleadas y empleados se permite acumular el periodo de vacaciones al permiso de paternidad, lactancia o a la licencia de baja por maternidad, incluso cuando haya expirado ya el año natural. Se reconocerán también los permisos retribuidos de maternidad y paternidad en casos de adopción o acogimiento de menores de más de 6 años.

En los casos de nacimiento de hijos o hijas prematuras, la empleada o empleado tiene derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras, mientras dure la hospitalización posterior al parto (prematuro) y en tanto se permanezca en esta situación -que requerirá previa justificación-, con percepción de las retribuciones íntegras.

En dichos supuestos, el permiso de lactancia puede computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella falte, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria Se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

5.3 Fecundación asistida y adopciones internacionales.

A)Los empleados podrán ausentarse del trabajo para someterse a tratamientos de fertilidad asistida, en la Isla de Gran Canaria, exclusivamente, por el tiempo necesario para su realización y previa justificación del Centro Médico de la imposibilidad de su ejecución en horario no coincidente con la jornada laboral.

b) En supuesto de adopción internacional el empleado tendrá derecho a un permiso de hasta dos meses, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, percibiendo durante este periodo las retribuciones básicas.

6.- Por fallecimiento de un familiar del trabajador dispondrá de licencia según el siguiente cuadro:

a) Cónyuge o pareja de hecho del trabajador, que figure en el correspondiente registro público, padres o hijos, cuatro días.

b) Hermanos, padres políticos, abuelos o nietos, tres días.

c) Hermanos políticos y tíos, un día.

Los permisos relacionados en los apartados a y b, se ampliarán en dos días cuando impliquen traslado del trabajador fuera de la Isla.

7.- Por traslado del domicilio habitual del trabajador, dos días si es dentro del mismo municipio o tres días si es fuera de aquél.

8.- Por realización de estudios en centros oficiales, dispondrá de permiso el día del examen final o parcial liberatorio y podrá compensar el día anterior debiendo solicitarlo con suficiente antelación a la Empresa mediante escrito dirigido al Consejero Delegado y a la Gerencia

9.- Los días 24 y 31 de diciembre de cada año

10.-El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

11.-Para asistencia a cursos profesionales o a exámenes relacionados con la promoción del trabajador, así como para la asistencia a congresos profesionales y para impartir cursos, de conformidad con la empresa, el trabajador dispondrá de permiso por el tiempo de la realización de aquellos con la conformidad de la Empresa, atendiendo a las necesidades del servicio.

12.-El trabajador disfrutará de permiso por el tiempo necesario para acompañar fuera de la isla a tratamiento médico por enfermedad del cónyuge o a un familiar en primer grado, previo informe médico, que establecerá la necesidad y la duración del acompañamiento.

13.-Por cada siete años de antigüedad en la empresa, se concederá un día hábil retribuido de permiso al año, no acumulable a ningún otro permiso ni a las vacaciones anuales reglamentarias, que podrá disfrutarse hasta el 31 de enero del año siguiente.

14.-Seis días naturales para asuntos particulares, que no podrán ser acumulados a períodos de vacaciones. Su disfrute estará supeditado a las necesidades del servicio y podrá hacerse desde el día 1 de enero de un año, hasta el día 31 de enero del año siguiente.

15.-Un día natural en compensación por la festividad del Día de los Museos, a disfrutar en el primer semestre del año.

16.-Para asistir, de acuerdo con la empresa, a actividades formativas que redunden en su capacitación profesional y que exijan su desplazamiento fuera de Gran Canaria.

8.2 Todos los permisos y licencias incluidos en el presente artículo se entienden referidos a días naturales.

8.3 Los permisos y licencias habrán de ser disfrutados siempre con ocasión de los acontecimientos que justifiquen su concesión.

8.4 Los trabajadores que deseen acogerse a alguno de los permisos o licencias descritos habrán de formular la oportuna solicitud con antelación suficiente, a fin de que puedan ser autorizados o denegados -en su caso- antes del inicio del respectivo período, salvo que los motivos sean imprevisibles.

8.5 Todos los permisos deberán ser concedidos de forma expresa, a excepción del relacionado en el apartado 9, y todos se disfrutarán dentro de la secuencia temporal en la que sus causas se produzcan.

<u>Artículo 9. Licencias no retribuidas y excedencias</u>

9.1 Permisos no retribuidos.

Los trabajadores con contrato de trabajo fijo tendrán derecho a solicitar y, en su caso, obtener un permiso sin sueldo de hasta un mese, cada dos años, ampliable a seis meses en casos justificados. En todo caso, la concesión de este permiso estará sujeta a las necesidades del servicio.

9.2 Excedencia voluntaria

Todo trabajador que tenga en la empresa una antigüedad mínima de un año ininterrumpido podrá situarse en excedencia voluntaria, por un período no menor de seis meses ni mayor de cinco años.

Las solicitudes de excedencia voluntaria deberán ser formuladas con un mes de antelación al día de su inicio y habrán de ser resueltas por el órgano competente en el plazo máximo de quince días.

Durante el primer año a partir del inicio de cada situación de excedencia voluntaria, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, pudiendo incorporarse dentro de dicho período, previa comunicación escrita a la empresa.

9.3 Excedencia por cuidado de familiares.

Los empleados tendrán derecho, siempre que así lo acrediten fehacientemente, a una excedencia de hasta tres años, en el supuesto de cuidado de familiares que se encuentren a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por si mismos, y no desempeñen actividad retribuida.

El periodo mínimo de permanencia en la misma será al menos de seis meses.

Este periodo se podrá reducir, excepcionalmente, previa acreditación por el empleado de la desaparición de las causas que requirieron la excedencia.

La situación de excedencia por cuidado de familiares conlleva el derecho a la reserva del puesto de trabajo que se desempeña, teniendo derecho durante

todo el tiempo de permanencia al computo del periodo a efectos de trienios, de complementos, así como a efectos de acreditar el periodo de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

9.4 Las solicitudes de excedencia voluntaria deberán ser formuladas con un mes de antelación al día de su inicio y habrán de ser resueltas por el órgano competente en el plazo máximo de quince días.

9.5 El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes a la finalización del periodo de excedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria.

Artículo 10. Suspensión del contrato de trabajo

10.1 El trabajador que se encuentre en situación de Incapacidad Temporal, sea cual sea su causa, tendrá derecho a percibir la totalidad de su salario base y sus complementos de carácter personal.

10.2 La suspensión del contrato de trabajo por maternidad tendrá una duración de ciento veinte días naturales.

La maternidad de la trabajadora no podrá impedir el disfrute de su período anual de vacaciones.

Artículo 11. Promoción interna

11.1 Los procesos de promoción interna profesional se efectuarán separados de los de libre acceso, desarrollándose ambos en convocatorias independientes, no pudiendo iniciarse las pruebas de selección libre sin haber finalizado las de promoción interna profesional.
Solamente en el caso excepcional de que no exista personal para promocionar, o que el número de puestos a cubrir superen en número al del personal que pudiese cubrirlo, se podrá realizar una convocatoria paralela y/o oferta pública.

11.2 Los trabajadores que pretendan ascender o cambiar de puesto de trabajo mediante promoción interna serán evaluados y calificados por un tribunal de igual composición que el previsto en el artículo 5.3.1 del presente Convenio.

11.3 La forma de promoción profesional será el Concurso-Oposición para el cual habrá de valorarse en la fase de Concurso los méritos relacionados con la carrera y puestos desempeñados, el nivel de formación y la antigüedad.

La promoción interna profesional consiste en la provisión de un puesto desde un mismo grupo de titulación o del inmediatamente superior. Podrá aspirar a ocupar una plaza vacante por promoción interna el personal fijo que reúna la titulación y los requisitos requeridos y que ocupe una plaza del mismo grupo de titulación o del inmediato inferior de los especificados, y tener una antigüedad de al menos, dos años.

11.4 De no cubrirse los puestos por el procedimiento de promoción interna, aquéllos pasarán a cubrirse según lo establecido en el Art. 5.2 del presente Convenio.

11.5 Anualmente, se negociará con los representantes de los trabajadores las condiciones para esta modalidad de acceso.

Artículo 12. Trabajos de distinta categoría

Los trabajadores que por urgente necesidad del servicio hayan de realizar funciones de superior categoría, o correspondientes a su mismo nivel ritributivo, previa propuesta motivada del Servicio e informe favorable de los Delegados de Personal, percibirán las retribuciones correspondientes al grupo al que correspondiesen dichas tareas.
Dicha eventualidad no podrá exceder de un tiempo máximo de tres meses en dos años y, de ser necesaria su continuidad, habrá de rotar entre los demás empleados del Servicio de procedencia, previa elaboración de la lista correspondiente.

No obstante, la encomienda de trabajos encuadrados en un grupo superior, si reviste carácter de continuidad, habrá de ser comunicada de forma expresa a los Delegados de personal.

Los trabajadores, durante el período de reemplazo, se sujetarán al mismo régimen de jornada, descansos y otras condiciones generales propias del grupo superior y tendrán las obligaciones y responsabilidades asignadas a éste.

12.2 La empresa podrá asignar a los trabajadores cometidos encuadrados en un grupo inferior cuando circunstancias de carácter perentorio así lo exijan.

Dichos trabajos no podrán ser desempeñados por un mismo trabajador por un período superior a veinte días laborables durante un año.

Durante el tiempo en que desarrolle tareas de un grupo inferior, el trabajador percibirá las remuneraciones correspondientes al suyo propio.

Si el trabajador solicita o acepta voluntariamente la asignación de trabajos de inferior grupo, no habrá límite de permanencia y percibirá las remuneraciones propias del nuevo puesto.

Artículo 13. Formación continúa

13.1 Se elaborará anualmente un programa de formación profesional, comprensivo de las actividades a realizar, mediante acuerdo entre la empresa

y los Delegados de personal, debiendo sufragar aquélla el coste de las actividades programadas.

13.2 La Empresa incluirá una partida presupuestaria destinada a Fondo de Formación y para el desarrollo de los planes correspondientes.

13.3 Las actividades de formación profesional tendrán la consideración de trabajo efectivo, siempre que su celebración coincida con la jornada laboral.

Si la asistencia a ellas de los trabajadores requiere efectuar desplazamientos fuera de Gran Canaria, la empresa abonará a quienes participen, los gastos de viaje y las dietas que correspondan.

13.4 Los trabajadores se obligan a participar diligentemente en todas las actividades formativas que, por la implantación de nuevas tecnologías o la mejora en sus procedimientos habituales, organice la empresa.

Artículo 14. Vestuario

Los trabajadores que la Empresa determine, tendrán la obligación de prestar su trabajo uniformados, por lo que aquélla está obligada a poner a disposición de los mismos la vestimenta necesaria, adecuada y completa, que incluirá el calzado, entregándose todo ello en el primer semestre de cada año.

.- Al personal que participe en el montaje y desmontaje de exposiciones:

* *Dos pares de pantalones vaqueros*
* *Tres polos*
* *Un par de zapatillas deportivas*

.- Al personal de restauración:

* *Dos batas blancas*

.- Al personal de mantenimiento:

* *Dos pares de pantalones vaqueros*
* *Tres polos*
* *Un par de zapatillas deportivas*

.- Al personal de recepción y de vigilancia en sala:

* *Dos camisas o blusas de manga larga y dos camisas o blusas de manga corta*
* *Doce pares de medias para las trabajadoras y cuatro pares de calcetines para los trabajadores*
* *Dos corbatas para los trabajadores y dos pañuelos para las trabajadoras*

* *Un par de zapatos*
* *Cada dos años, una chaqueta y dos pares de pantalones, para los trabajadores, y una chaqueta y dos faldas para las trabajadoras*

.- A los ordenanzas:

* *Tres pares de zapatos*

.- Al personal del D.E.A.C.:

* *Dos monos enterizos.*
* *Un par de suecos.*

El uniforme se designará por la Empresa previa consulta al personal al que va destinado y a los Delegados de Personal, debiendo establecer aquella las suficientes diferencias entre el de las distintas categorías, para permitir al usuario su clara identificación.
La empresa está obligada a facilitar a las trabajadoras embarazadas uniforme adecuado a su estado.

La limpieza de la ropa de trabajo del personal destinado a recepción y vigilancia de salas, será a cargo de la Empresa.

Artículo 15. Régimen disciplinario

15.1 Los trabajadores sujetos al presente Convenio podrán ser sancionados por incurrir en incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente artículo y de conformidad con las normas procedimentales que en él se determinan.

15.2 Son faltas leves:

a) La incorrección con el público o con otros trabajadores de la empresa.

b) El retraso, la negligencia o el descuido en el cumplimiento de las tareas.

c) La incomunicación con la debida antelación de inasistencias al trabajo por causas justificadas, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

d) La inasistencia al trabajo sin causa justificada, de hasta dos días al mes.

e) La impuntualidad sin causa justificada, de cuatro a seis días al mes.

f) El descuido en la conservación de locales, instalaciones, material y documentos.

g) El incumplimiento de las normas de seguridad, cuando del mismo no se deriven perjuicios graves.

h) La negligencia en el aseo e higiene personal.

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

j) En general, el incumplimiento de deberes por negligencia o descuido excusable.

15.3 Son faltas graves:

a) La indisciplina en el trabajo o el trato sin el respeto debido a superiores u otros trabajadores.

b) El incumplimiento de órdenes o instrucciones de superiores, el de las obligaciones específicas del puesto de trabajo y la negligencia que provoque o pudiera provocar perjuicios graves.

c) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

d) La inasistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes.

e) La impuntualidad reiterada, sin causa justificada, durante más de siete y menos de diez días al mes.

f) El abandono del trabajo sin causa que lo justifique.

g) La simulación de enfermedad o accidente.

h) La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

i) La negligencia que pueda causar daños graves en locales, instalaciones, material o documentos.

j) El abuso o la utilización con fines particulares de locales, instalaciones, materiales o documentos.

k) El incumplimiento de las normas de seguridad y de las de higiene, cuando del mismo se deriven o puedan derivarse perjuicios graves.

1) El abuso de autoridad en el ejercicio de las funciones.

m) La simulación o el encubrimiento de conductas de trabajadores subordinados, constitutivas de faltas leves.

n) La intromisión en la intimidad de otros trabajadores, que origine ofensas verbales, físicas o sexuales.

o) La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.

p) La comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de un año, cuando hayan mediado sanciones.

15.4 Son faltas muy graves:

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

b) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

c) El falseamiento voluntario de datos o informaciones propias del trabajo.
d) La inasistencia al trabajo sin justificación, durante más de tres días al mes.

e) La reiterada impuntualidad no justificada, durante diez o más días al mes o durante veinte o más de veinte días al trimestre.

f) Las conductas que puedan producir acoso u hostigamiento íntimo o sexual a otros trabajadores.

g) La simulación o el encubrimiento de conductas de trabajadores subordinados, constitutivas de faltas graves.

h) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de un año, cuando hayan mediado sanciones.

15.5 La empresa podrá imponer las siguientes sanciones:

a) Por faltas leves:

* *Amonestación por escrito*
* *Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días*
* *Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real no trabajado por inasistencia o impuntualidad no justificadas*

b) Por faltas graves:

* *Suspensión de empleo y sueldo desde tres hasta quince días*

c) Por faltas muy graves:

* *Suspensión de empleo y sueldo desde dieciséis días hasta dos meses*
* *Despido*

15.6 Corresponde al Consejo de Administración del Centro Atlántico de Arte Moderno la facultad sancionadora.

15.7 Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, de acuerdo con las siguientes normas:

a) La Empresa comunicará por escrito al trabajador la iniciación del expediente disciplinario, con indicación de los cargos que se le imputan, los hechos que los motivan y las normas cuya infracción se presume, dando traslado de la apertura del expediente y de los cargos formulados a los Delegados de personal.

b) En el plazo de cinco días hábiles, el trabajador podrá efectuar las alegaciones que estime pertinentes en defensa de sus derechos. Asimismo, los Delegados de personal podrán personarse y alegar lo que consideren oportuno en el mismo plazo.

c) Practicadas, en su caso, las pruebas que se estimen pertinentes, a iniciativa de la empresa o del trabajador, así como cualquier informe complementario que la empresa requiera para el esclarecimiento de los hechos, ésta adoptará, si procede, la correspondiente sanción, que habrá de ser notificada al interesado y a la representación de los trabajadores.

15.8 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 empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pudiera 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.

15.9 Las sanciones disciplinarias que se impongan a los trabajadores serán anotadas en su expediente personal, con indicación de las faltas que las motivaron. Dichas anotaciones serán canceladas por el transcurso del tiempo, de acuerdo con los siguientes plazos:

a) Por faltas leves, seis meses desde su notificación

b) Por faltas graves, dieciocho meses desde su notificación

c) Por faltas muy graves, treinta y seis meses desde su notificación

En ningún caso se computarán, a efectos de reincidencia, las faltas canceladas o que hubieran podido serlo.

CAPÍTULO III CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 16. Estructura salarial

Las retribuciones del personal afectado por este Convenio tendrán la siguiente estructura:

* *Salario base*
* *Complemento de homologación.*
* *Complemento personal*

Artículo 17. Cuantía, liquidación y pago de los salarios

17.1 El salario base se percibirá prorrateado en doce pagas ordinarias en cada uno de los meses del año y dos pagas extraordinarias, que se abonarán en los meses de junio y diciembre.

Las dos pagas extraordinarias se percibirán de forma proporcional al tiempo de servicios prestados, si éste es inferior a un año.

La cuantía del salario base para el año 2007 y para el año 2008, expresada en importes íntegros anuales comprensivos de las catorce pagas, es la que se contiene en la siguiente tabla:

		2007	2008
Grupo 1	A	43.593,59	45.773,27
	B	40.313,54	42.329,21
Grupo 2	0	32.402,62	34.622,74
	A	30.887,13	32.431,49
	B	30.101,69	31.606,77
	D	27.745,09	29.132,34
Grupo 3	A	24.602,91	25.833,06
	B	21.460,87	22.533,91
Grupo 4	A	18.318,68	19.234,61
	B	15.176,50	15.935,33

17.2 Complemento de homologación.

Es un complemento salarial mediante el que se inicia un proceso de homologación salarial con el personal laboral del Cabildo de Gran Canaria.

Este concepto retributivo se percibirá en doce pagas anuales, que se abonarán el último día de cada mes natural cada una de ellas. La cuantía del complemento específico para el año 2007 y para el año 2008, expresada en importes íntegros anuales comprensivos de las doce pagas, es la que se contiene en la siguiente tabla:

		2007	2008
Grupo 1	A	1.282,16	987,27
	B	1.185,69	912,98
Grupo 2	0	953,02	733,82
	A	908,45	699,50
	B	885,34	681,71
	D	816,03	628,34
Grupo 3	A	723,62	557,18
	B	631,20	486,03
Grupo 4	A	538,78	414,86
	B	446,37	343,70

17.3 Complemento Personal

El Complemento personal, que perciben determinados trabajadores como resultado de la supresión del complemento por antigüedad en el I Convenio Colectivo de empresa, será el que figura en su importe bruto anual para cada uno de ellos en el Anexo 2 del presente Convenio Colectivo .

Artículo 18.-Indemnizaciones por desplazamiento, alojamiento y manutención.

Cuando el personal tuviera que desplazarse desde cualquiera de las sedes de su Centro de Trabajo por necesidades del Servicio y la Empresa no pusiera los medios de transporte a su disposición, le serán indemnizados los gastos justificados que realice.

Cuando el trabajador haya de desplazarse fuera de la isla, por necesidades del servicio, con el fin de realizar gestiones relacionadas por razones laborales y haya de pernoctar fuera del domicilio, la empresa costeará los gastos de viaje y alojamiento de los trabajadores. A este fin, la Empresa podrá establecer concierto con entidades hoteleras, en cuyo caso el trabajador deberá acogerse a dicho concierto.

Asimismo abonará a los trabajadores una indemnización por los gastos de manutención, en las siguientes cuantías por cada día completo de duración del viaje o la mitad si no llega a ser día entero:

Desplazamientos en las Islas Canarias	55 euros
Desplazamientos al resto de España	82euros
Desplazamientos a otros países	114euros

Artículo 19. Anticipos y préstamos

19.1 Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a obtener -desde el día 16 de cada mes- anticipos a cuenta de sus retribuciones mensuales, que serán compensados necesariamente con los salarios del mes a que correspondan.

19.2 El trabajador con contrato fijo en activo, tendrá derecho a percibir, como préstamo sin interés, las cuantías establecidas en este Convenio, y que se recogen en la tabla reflejada en el apartado 19.8 del presente artículo.

19.3 A fin de cubrir las peticiones de préstamos, el Centro Atlántico de Arte Moderno se compromete a consignar anualmente en sus Presupuestos una cantidad suficiente y adecuada a las necesidades. De cualquier forma, las cantidades reintegradas por los trabajadores servirán para financiar nuevos anticipos de forma inmediata.

19.4 Las solicitudes se dirigirán por escrito a la Empresa, haciendo constar la cuantía del préstamo que se solicita, conforme a lo establecido en este Convenio.

19.5 Liquidación y plazo de amortización.

19.5.1 El plazo de amortización será el establecido en el punto 19.8 de este artículo.

19.5.2 El anticipo podrá ser liquidado totalmente en cualquier momento a partir de la concesión del mismo.

19.5.3 Los trabajadores, en el momento de cesar en la prestación de servicios en la Empresa, deberán reintegrar las cantidades pendientes del préstamo concedido.

19.6 No se podrá conceder préstamo a quien no hubiera liquidado íntegramente otro anterior.

19.7 La concesión de préstamos seguirá el orden cronológico de su solicitud. Sin embargo, se podrá conceder preferencia a las solicitudes que con carácter urgente, se justifiquen documentalmente, en los casos siguientes:

.-Desde que el trabajador o su cónyuge se les requiera de embargo, ya sea judicial o administrativo.

.-Por enfermedad o fallecimiento del cónyuge o de un pariente en línea de consanguinidad hasta el primer grado, siempre que se justifique la gravedad.

.-Grave daño o deterioro de la vivienda habitual del trabajador.

En cualquier caso, siempre que se considere justificado y previo informe de la Comisión Paritaria de interpretación.

19.8 Amortizaciones:

CANTIDADES	2.103,54 € a 3.005,06 €	1.502,53 € a 2.103,54 €	300,51 € a 1.502,53 €
CLASIF.PROF.	PLAZO DE AMORTIZACIÓN EN MESES		
GRUPO 1	15	12	10
GRUPO 2	18	15	12
GRUPO 3	21	18	16
GRUPO 4	24	20	18

Artículo 20.Prestaciones Sociales.

Las prestaciones sociales que se expresan en el presente artículo serán atendidas en virtud de la disponibilidad económica que tenga la empresa para cada anualidad, decidiendo su reparto la comisión que se constituya al efecto. Esta cantidad, que aparecerá reflejada en el presupuesto anual, se verá incrementada con los remanentes del ejercicio anterior que pudieran existir para dicho concepto y con el aporte procedente de la prestación de servicios por encomienda de otras instituciones. Esta última cantidad será el 40% del saldo resultante de restar a la cantidad recaudada, los gastos de explotación y la amortización de la inversión necesaria para su desempeño. Se establece para 2008 la cantidad inicial de 27.500 euros para la Bolsa Social y 10.000 euros para la Bolsa de Formación del trabajador.

Una comisión decidirá la fórmula de reparto, que tendrá la siguiente composición:

**El representante que elija la Empresa, que actuará de presidente.*

**Dos vocales designados por la empresa.*

**Dos Representantes de los trabajadores.*

20.1 Ayudas para hijos minusválidos.

La subvención para los trabajadores con contrato fijo o de interinidad en plaza vacante que tengan a su cargo hijos minusválidos disminuidos físicos o psíquicos, calificados como tales por el organismo correspondiente, queda fijada en 160 € mensuales por hijo, independientemente de cualquier otra prestación de la Seguridad Social.

20.2 Ayuda médico-farmacéutica.

A.-El Centro Atlántico de Arte Moderno abonará a cada trabajador, con contrato fijo o de interinidad en plaza vacante, para sí, para su cónyuge, pareja de hecho y para sus hijos incluidos como beneficiarios en su Cartilla de la Seguridad Social, previa solicitud, una prestación económica en los casos de adquisición-implantación, por prescripción facultativa acreditada, de prótesis dentales, auditivas o fonación, lentes para gafas, lentillas, aparatos ortopédicos, desvitalizaciones, empastes y similares, así como otras prestaciones de carácter excepcional, con arreglo al siguiente cuadro:

a) Gafas y lentillas: hasta un máximo de doscientos ochenta euros (280 €) anuales por beneficiario, con la salvedad prevista en el apartado de requisitos.

b) Resto de prestaciones, no cubiertas por la Seguridad Social, hasta un máximo de mil trescientos ochenta y cinco euros (1.385 €) anuales por beneficiario.

Requisitos:

-Aportar certificación negativa del alta en la Seguridad Social de los beneficiarios cada dos años.

-Una vez concedida la ayuda, sólo procederá otorgar una nueva prestación, cuando se acredite, mediante el correspondiente refractograma, que se ha modificado la graduación.

-Las monturas se podrán renovar una vez cada tres años.

-En los casos de prescripción conjunta de lentes de cerca y de lejos, procederá el abono, tanto de los cristales como de las monturas o, en su caso de lentes bifocales o multifocales, con un tope máximo de. (552,93 €).

-En caso de que las lentes prescritas sean de 5 o más dioptrías (suma de cilindro y esfera) se abonará la totalidad de su importe. Así mismo, en estos casos excepcionales, se abonarán gafas y lentes de contacto de mediar prescripción médica en tal sentido.

Procedimiento de tramitación:

Se deberá presentar la siguiente documentación:

-Solicitud.
-Prescripción facultativa/refractogramas.

Factura:
Deberá constar: N.I.F. o C.I.F., firma y sello del establecimiento, identificación, nº de factura, lugar y fecha.

B.-Cuando el personal tuviera que salir fuera de la Isla por asistencia médica, en base a la prescripción facultativa del Servicio Canario de la Salud, la Empresa sufragará las dietas para pacientes no hospitalizados y acompañantes, en las mismas condiciones pactadas en el artículo 18 del presente Convenio, descontando la cantidad abonada por este mismo concepto por el Servicio Canario de Salud.

C.-Los trabajadores encuadrados en los grupos 3 y 4, tendrán derecho a recibir esta prestación por adelantado a justificar, y siempre que el importe de éstas no sea inferior a noventa euros (90 €).

D.-El Centro Atlántico de Arte Moderno podrá, en cualquier momento, solicitar los documentos precisos para comprobar la condición de beneficiarios, así como para verificar que las prestaciones especiales se ajustan a la normativa establecida.

El uso fraudulento de estas prestaciones dará lugar al reintegro de las cantidades concedidas y el trabajador perderá todo derecho a recibir una prestación de cualquier índole en los dos años siguientes desde que la Empresa tuvo conocimiento.

20.3 Ayuda por natalidad

Se fija en 105€ la asignación en concepto de ayuda por natalidad. Si concurriese en ambos cónyuges la condición de trabajadores con contrato fijo o de interinidad en plaza vacante del Centro Atlántico de Arte Moderno, sólo se devengará una ayuda por tal concepto.

20.4 Fondo social, cultural y deportivo.

Se establece una asignación de 2.500 € anuales, para atender actividades sociales, culturales y deportivas, colectivas de los trabajadores del Centro Atlántico de Arte Moderno, de acuerdo a la planificación propuesta por Los Delegados de Personal, recogiéndose dicha asignación en los presupuestos del CAAM.

20.5 Ayudas para estudios de los trabajadores y de sus hijos

Dentro de la disponibilidad presupuestaria de las Prestaciones Sociales, se podrá conceder ayudas de estudio anuales a los trabajadores con contrato fijo y de sus hijos, teniendo en cuenta el siguiente cuadro, que fija las ayudas máximas:

GRUPO I:	*194,76 €.*
GRUPO II:	*520,44 €.*
GRUPO III:	*715,21 €.*
GRUPO IV:	*905,23 €.*

GRUPO I:Guarderías, educación infantil, Educación Primaria, y Educación Secundaria de Primer Ciclo.

GRUPO II:Educación Secundaria de Segundo Ciclo, Bachillerato,FP Módulos Medios, y otras enseñanzas no universitarias previstas en la LOGSE.

GRUPO III: FP Módulos Superiores, Estudios Universitarios y Postuniversitarios (Master, Expertos y Doctorados) en Gran Canaria.

GRUPO IV:Estudios reglados oficialmente que se realicen fuera de la Isla, por no impartirse o poderse desarrollar en Gran Canaria.

Así mismo, los trabajadores podrán solicitar las Becas de estudio que concede el Cabildo de Gran Canaria en el tiempo y la forma establecido por este, siendo compatibles con la ayuda de estudios anteriormente citada.

Al tratarse de una ayuda al trabajador, se concederá incluso si sus hijos tienen que repetir curso, siempre que esté justificado y sólo por una repetición por curso.

CAPÍTULO IV REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artículo 21. Representación de los trabajadores

21.1 Los Delegados de personal son los órganos representativos de la totalidad de los trabajadores y únicos con capacidad plena para negociar globalmente con la empresa, así como para vigilar la aplicación de los acuerdos que con ella suscriban, sin perjuicio de las competencias atribuidas a la comisión de seguimiento prevista en el artículo 3 del presente Convenio.

21.2 Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación de los trabajadores, los representantes sindicales dispondrán de 20 horas mensuales.

21.3 La empresa pondrá a disposición de los Delegados de personal un local acondicionado adecuadamente para el desarrollo de sus actividades sindicales y aptas para comunicarse con los trabajadores.

21.4 Los Delegados de personal podrán convocar asambleas durante la jornada de trabajo, previa comunicación a la empresa con cuarenta y ocho horas de antelación. Las asambleas se celebrarán preferentemente fuera de las horas de atención al público.

El número de horas anuales destinadas a dicho fin no podrá exceder de quince, salvo autorización expresa de la empresa.

21.5 El derecho de reunión de los trabajadores podrá ejercerse también fuera de la jornada laboral y en los locales de la empresa, de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

21.6 Con el crédito de las horas sindicales se creará un fondo común del que se irá descontando el uso de las mismas, por parte de los Delegados de Personal.

Artículo 22. Participación en la contratación

Los Delegados de personal serán informados por la empresa de las decisiones que ésta adopte en materia de contratación de personal y en aspectos tales como número de trabajadores a contratar, modalidades de contratos, fecha de celebración y duración de los mismos.

CAPÍTULO V OTRAS CONDICIONES

Artículo 23. Prevención de riesgos

La empresa se obliga a adoptar las medidas que, en función de sus propias características y de la composición de la plantilla de trabajadores, deriven de lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y su desarrollo reglamentario.

Artículo 24. Aseguramiento de los trabajadores

La empresa contratará con una entidad aseguradora una póliza que cubra a todos los trabajadores por los riesgos y los importes siguientes:

Fallecimiento por cualquier causa	*30.050,61 euros*
Incapacidad permanente absoluta	*30.050,61 euros*

La cobertura de los riesgos citados amparará a los trabajadores durante las veinticuatro horas del día, dentro o fuera de las instalaciones de la empresa, en horario laboral o fuera de éste, así como en los periodos de vacaciones o de disfrute de los permisos y licencias comprendidos en el artículo 8 del presente Convenio.

Artículo 25. Responsabilidad civil

La empresa se obliga a contratar una póliza de seguros por daños a terceros, que cubra la posible responsabilidad civil en que puedan incurrir de forma involuntaria los trabajadores en el cometido diario de sus tareas, dentro o fuera de las instalaciones de la empresa, hasta un importe total, para el conjunto del colectivo, de 601.012,10 euros.

Artículo 26. Dignidad en el trabajo

La empresa y los trabajadores se comprometen a velar por la dignidad de éstos, en relación con su persona y con las labores que desempeñen.

Cualquier persona afectada por el presente Convenio podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

La empresa, en tal caso, abrirá la oportuna información o instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Artículo 27. Efectos relativos a condiciones anteriores

Las condiciones pactadas en este Convenio absorben, compensan, sustituyen y anulan a las previamente existentes que afecten a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación personal.

Artículo 28. Revisión salarial

Para los años sucesivos de vigencia de este V Convenio Colectivo, el incremento de la retribución salarial anual de cada año será, para el Salario Base, el máximo determinado por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año de que se trate y para el Complemento de Homologación será el que se pacte en el proceso de homologación emprendido en el presente Convenio por la Comisión Negociadora de éste.

Artículo 29. Vinculación a la totalidad

Las condiciones acordadas en este Convenio constituyen una unidad orgánica e indivisible, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.

En el supuesto de que la autoridad laboral o la jurisdicción competente, en ejercicio de sus facultades, modificasen alguno de sus artículos o impidiesen su aplicación, el Convenio quedaría sin efecto en su totalidad, comprometiéndose las partes a iniciar la negociación de un nuevo texto.

Artículo 30. Remisión legal

Cualquier cuestión no pactada en el presente Convenio será regulada por el Estatuto de los Trabajadores y las disposiciones legales concordantes y complementarias.

ANEXO AL CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO ATLÁNTICO DE ARTE MODERNO

RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Puesto de trabajo	Grupo Profesional	Salario Base 2007	Salario Base 2008
Conservador Jefe	1-0	54.430,88	56.716,94
Jefe de Contabilidad	1-A	43.593,59	45.773,27
Jefe de Diseño y Montaje	1-B	40.313,54	42.329,21
Responsable Debate B.C.D.	2-0	32.402,62	34.622,74
Responsable de Centro de Documentación	2-A	30.887,13	32.431,49
Responsable de Prensa y Comunicación	2-A	30.887,13	32.431,49
Coordinador Public., Debate yPensamto	2-A	30.887,13	32.431,49
Responsable DEAC	2-B	30.101,69	31.606,77
Conservador	2-D	27.745,09	29.132,34
Conservador	2-D	27.745,09	29.132,34
Conservador	2-D	27.745,09	29.132,34
Conservador	2-D	27.745,09	29.132,34
Restaurador	2-D	27.745,09	29.132,34
Inspector de Servicios	2-D	27.745,09	29.132,34
Encargado de Librería	2-D	27.745,09	29.132,34
Registrador	3-A	24.602,91	25.833,06
Adjunto de BCD	3-A	24.602,91	25.833,06
Adjunto Public., Debate y Pensamiento	3-A	24.602,91	25.833,06
Secretario de Dirección	3-B	21.460,87	22.533,91
Secretario de Gerencia	3-B	21.460,87	22.533,91
Ayudante de Conservación	3-B	21.460,87	22.533,91
Ayudante de Prensa y Comunicación	3-B	21.460,87	22.533,91
Ayudante de Tienda	3-B	21.460,87	22.533,91
Ayudante del DEAC	3-B	21.460,87	22.533,91
Administrativo	3-B	21.460,87	22.533,91
Técnico de Mantenimiento	3-B	21.460,87	22.533,91
Técnico de Mantenimiento	3-B	21.460,87	22.533,91
Técnico de Mantenimiento	3-B	21.460,87	22.533,91
Auxiliar de Centro de Documentación	4-A	18.318,68	19.234,61
Auxiliar de Tienda y Librería	4-A	18.318,68	19.234,61
Auxiliar de Tienda y Librería	4-A	18.318,68	19.234,61
Auxiliar de Tienda y Librería	4-A	18.318,68	19.234,61
Recepcionista	4-A	18.318,68	19.234,61
Recepcionista	4-A	18.318,68	19.234,61
Ordenanza	4-B	15.176,50	15.935,33
Ordenanza	4-B	15.176,50	15.935,33
Celador	4-B	15.176,50	15.935,33
Celador	4-B	15.176,50	15.935,33

B. COMPLEMENTO PERSONAL

Trabajador	
AMADOR GIL, José Sebastián	1.318,92
ARMAS ALEMÁN, José Manuel	1.318,92
BATISTA COUZI, Alicia	1.318,92
BOSCH SUÁREZ, Gerardo	1.318,92
CALCINES PÉREZ, Estefanía	1.318,92
CUENCA SANABRIA, Luis	1.318,92
FARÍAS GARCÍA, Juan	1.318,92
GARCÍA SÁNCHEZ, Javier	1.318,92
GONZÁLEZ GARCÍA, Rafael	1.318,92
GONZÁLEZ PÉREZ, Eduardo	1.318,92
GUERRERO GOPAR, David	1.318,92
JIMÉNEZ RAMOS, Concepción	1.318,92
JORGE MILLARES, Cristino	1.318,92
LAFORET HERNÁNDEZ, Mª Pino	1.318,92
LUJÁN HERNÁNDEZ, Cecilia	1.318,92
OJEDA FALCÓN, Alicia	1.318,92
PLASENCIA GARCÍA-CHECA, Marta	1.318,92
RAMOS MORALES, Miguel Ángel	1.318,92
RODRÍGUEZ BETHENCOURT, Carolina	1.318,92
RODRÍGUEZ COURT, Mª Cristina	1.318,92
RODRÍGUEZ HENRÍQUEZ, Patricia	1.318,92
RODRÍGUEZ QUINTANA, Carmen	1.318,92
SÁNCHEZ MONTESDEOCA, Beatriz	1.318,92
SANTANA GUERRA, Tomás	1.318,92
SANTANA MACÍAS, Francisco	1.318,92
SANTANA NUEZ, Miguel	1.318,92
SOSA RAMOS, Luis	1.318,92
SUÁREZ CANO, José	1.318,92
SUÁREZ CASAÑAS, Manuel	1.318,92