

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL EBRO**Comisaría de Aguas**

Información pública de solicitud de autorización para construcción de zona deportiva al aire libre, en el municipio de Reinosa, expediente número 2009-0-446.

Ayuntamiento de Reinosa ha solicitado la autorización cuyos datos y circunstancias se indican a continuación:

Circunstancias: Construcción de zona deportiva al aire libre en la margen izquierda del río Hijar.

Solicitante: Ayuntamiento de Reinosa.

Objeto: Construcción zona deportiva al aire libre.

Cauce: Río Hijar.

Paraje: Fuente de la Aurora y Campo Colorado.

Municipio: Reinosa (Cantabria).

Lo que se hace público para general conocimiento y para que quienes se consideren perjudicados por esta petición puedan presentar por escrito sus reclamaciones ante la Confederación Hidrográfica del Ebro, durante el plazo de veinticinco días hábiles, contados a partir de la fecha de publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, a cuyo efecto el expediente y la documentación técnica estarán de manifiesto en la Confederación Hidrográfica del Ebro, Pº de Sagasta 26-28, Zaragoza, en horas hábiles de oficina.

Zaragoza, 8 de abril de 2009.-El comisario de Aguas, P.D. el comisario adjunto, José Iñigo Hereza Domínguez.
09/6008

7.3 ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y BIENESTAR SOCIAL**Dirección General de Trabajo y Empleo**

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Servicio de Emergencias de Cantabria, S. A.

Visto el texto del Convenio Colectivo que fue suscrito en fecha 31 de diciembre de 2008, de una parte por la empresa «Servicio de Emergencias de Cantabria, S. A.» (personal laboral), en representación de la misma, y de otra por los representantes sindicales, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1.900/96, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria, y Decreto 88/96, de 3 de septiembre, de la Diputación Regional, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, y su Atribución a Órganos de la Administración Autonómica,

Esta Dirección General de Trabajo y Empleo,

ACUERDA

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de este Centro Directivo con notificación a las partes negociadoras.

2.º Remitir dos ejemplares para su conocimiento, a la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación (UMAC).

3.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOC.

Santander, 1 de abril de 2009.-El director general de Trabajo, Tristán Martínez Marquinez.

De una parte D. JOSÉ VICENTE MEDIAVILLA CABO, Presidente del Consejo de Administración del Servicio de Emergencias de Cantabria, S.A.

De otra parte D. MANUEL BERMÚDEZ MONTES, D. OSCAR HORNA RIVERO, D. PABLO RAMOS FERNÁNDEZ, D. GUILLERMO RÍO PÉREZ, D. JUAN JOSÉ SORIANO RUMOROSO, y como representantes sindicales del Servicio de Emergencias de Cantabria, S.A.

Los comparecientes, en la representación que ostentan, se reconocen mutuamente plena capacidad jurídica para la suscripción del presente convenio.

Capítulo IÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.- Ámbito de Aplicación

Artículo 2.- Vigencia, denuncia y publicidad

Artículo 3.- Compensación y condiciones más beneficiosas

Capítulo IICOMISIÓN PARITARIA

Artículo 4.- Comisión paritaria.

Capítulo IIIORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 5.- Principios generales.

Artículo 6.- Catálogo de puestos de trabajo.

Artículo 7.- Certificaciones personales y documento de identificación.

Artículo 8.- Reclamaciones.

Artículo 9.- Estabilidad en el empleo.

Capítulo IVMOVILIDAD DEL PERSONAL

Artículo 10.- Movilidad geográfica

Artículo 11.- Movilidad funcional.

Artículo 12.- Permutas Temporales.

Capítulo VJORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

Artículo 13.- Jornada.

Artículo 14.- Horario de trabajo.

Artículo 15.- Reducción de jornada.

Artículo 16.- Control horario.

Artículo 17.- Calendario Laboral.

Artículo 18.- Horas extraordinarias.

Artículo 19.- Localizabilidad Disponibilidad

Artículo 20.- Trabajo nocturno.

Artículo 21.- Trabajo de fines de semana y festivos.

Capítulo VIVACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 22.- Vacaciones.

Artículo 23.- Permisos y licencias con derecho a retribución.

Artículo 24.- Suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 25.- Suspensión del contrato por excedencia voluntaria

Artículo 26.- Incapacidad temporal y maternidad

Artículo 27.- Extinción del contrato de trabajo.

Artículo 28.- Fomento del empleo y jubilación.

Capítulo VIICLASIFICACIÓN DE GRUPOS Y RETRIBUCIONES

Artículo 29.- Clasificación de grupos.

Artículo 30.- Retribuciones.

Artículo 31.- Indemnizaciones por razón del servicio.

Artículo 32.- Incrementos salariales.

Capítulo VIIIPROVISIÓN DE VACANTES, PROMOCIÓN E INGRESOS

Artículo 33.- Provisión de vacantes.

Artículo 34.- Provisión de puestos singularizados.

Artículo 35.- Concurso de traslados.

Artículo 36.- Convocatorias y tribunales de selección.

Artículo 37.- Promoción interna.

Artículo 38.- Personal de nuevo ingreso.

Artículo 39.- Permuta.

Artículo 40.- Contratación temporal.

Artículo 41.- Trabajo a tiempo parcial

Capítulo IXREGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 42.- Calificación de las faltas laborales del personal.

Artículo 43.- Sanciones.

Artículo 44.- Prescripción.

Artículo 45.- Procedimiento sancionador.

Artículo 46.- Responsabilidades.

Capítulo X

DERECHOS SINDICALES, FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO

PROFESIONAL Y ASISTENCIA SOCIAL

Artículo 47.- Derechos de los trabajadores.

Artículo 48.- Derechos del comité de empresa y delegados de personal.

Artículo 49.- Organizaciones sindicales y secciones sindicales.

Artículo 50.- Formación y perfeccionamiento profesional.

Capítulo XI

SALUD LABORAL

Artículo 51.- Salud laboral y prevención de riesgos laborales.

Artículo 52.- Comités de seguridad y salud.

Artículo 53.- Salud medioambiental laboral.

Artículo 54.- Actuaciones en materia de prevención.

Artículo 55.- Delegados de prevención.

Artículo 56.- Elementos de protección.

Artículo 57.- Capacidad disminuida y puestos compatibles.

Artículo 58.- Reconocimientos médicos.

Artículo 59.- Garantía de cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Artículo 60.- Readmisión de la persona trabajadora declarada incapaz o inválida en los supuestos de recuperación de la capacidad laboral.

Artículo 61.- Seguros de responsabilidad civil y accidentes.

Capítulo XIII

REVISIÓN Y GARANTÍA SALARIAL

Artículo 62.- Garantía salarial.

Disposiciones Adicionales

PRIMERA.-

SEGUNDA.-

TERCERA.-

CUARTA.-

QUINTA.-

SEXTA.-

SEPTIMA.-

OCTAVA.-

NOVENA.-

DÉCIMA

Anexos

ANEXO I.- Tabla Salarial Año 2009

ANEXO II.- Catálogo de puestos de trabajo y descripción de los puestos

ANEXO III.- Asignación de complementos de Jefe de Turno

ANEXO IV.- Horarios de Actividad de Parques

ANEXO V.- Dotación de Prendas de Trabajo

ANEXO VI.- Prima por asistencia

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL

LABORAL DEL SEMCA

Capítulo I

AMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. - Ámbito de Aplicación

El Presente convenio regula y establece las normas por las que se han de regir las condiciones laborales de los trabajadores que prestan servicio en la empresa SOCIEDAD DE EMERGENCIAS DE CANTABRIA, S.A. "SEMCA", cualquiera que fuera la relación contractual, temporal, eventual o fija

Quedan excluidos de su ámbito de aplicación los distintos grupos colaboradores que pueden participar con dicha entidad, así como el personal directivo de la misma

Así mismo quedan excluidos a efectos del presente convenio el personal cuya relación de servicios con SEMCA esté vinculado a un convenio de colaboración o contrato administrativo, o aquel que expresamente se formalice al margen de este convenio en aplicación de este artículo y del artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 2.- Vigencia, denuncia y publicidad

La vigencia del presente convenio se producirá a partir del 1 de enero de 2009 y tendrá una vigencia de 4 años.

Se podrá denunciar por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de cuatro meses antes de la finalización del plazo de vigencia, debiéndose constituir la Mesa Negociadora en el plazo de un mes a partir de que cualquiera de las partes así lo inste.

Vencido el plazo de vigencia, se entenderá automáticamente prorrogado hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio que lo sustituya

Artículo 3.- Compensación y condiciones más beneficiosas

Las condiciones pactadas en este convenio forman un conjunto único que absorberá y sustituirá, en cómputo anual a todas las existentes a la fecha de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

Capítulo II

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 4.- Comisión paritaria.

Para examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia y aplicación del presente convenio, se crea una Comisión Mixta Paritaria, que deberá quedar constituida formalmente en los quince días siguientes a la firma de este convenio. La Comisión estará compuesta por 2 miembros de cada parte, representación empresarial de SEMCA y representación social y/o Comité de Empresa.

Ambas partes podrán nombrar suplentes que sustituyan a las personas titulares, así como un asesor por cada parte, que participarán con voz pero sin voto, para tratar asuntos puntuales o asesorar sobre ellos.

Funciones:

- Interpretación del convenio en su aplicación práctica.
- Resolución de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualquiera de las condiciones establecidas en el presente convenio.
- Arbitraje, mediación y conciliación en el tratamiento y solución de las cuestiones y conflictos que se sometan a su consideración, si las partes discordantes lo solicitan expresamente y la Comisión acepta la función arbitral.
- Seguimiento del cumplimiento de lo acordado en el presente convenio.

SEMCA enviará con antelación suficiente la documentación necesaria a las partes sobre el orden del día de cada reunión, siempre que la representación social hubiera aportado la documentación correspondiente a los puntos del orden del día que se hayan incluido a propuesta suya. No obstante, los miembros de la Comisión podrán recabar a través de la misma, cuanta información sea necesaria para el estudio de los asuntos susceptibles de ser abordados por la misma.

La Comisión Paritaria se reunirá en sesión ordinaria al menos una vez al año, y en sesión extraordinaria, a instancia de parte, en los siete días hábiles siguientes a la solicitud. El domicilio de la Comisión será la sede de SEMCA y a sus reuniones podrán asistir Asesores por ambas partes, en las condiciones establecidas en el párrafo segundo de este artículo.

Por otro lado corresponderá a la Comisión Paritaria entre otras, las siguientes funciones.

- En aplicación del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, y del régimen jurídico resultante de la Sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril, la Comisión Paritaria será el marco en el que se promueva la conciliación previa de las partes en litigio en materia de conflicto colectivo y huelga.
- Seguimiento de los puestos de trabajo incluidos en el anexo del presente convenio, e informe de las modificaciones del catálogo que afectan a los puestos de trabajo sujetos al ámbito del mismo.
- Informar las bases para la concesión de ayudas sociales.
- Seguimiento de la distribución de los recursos que SEMCA consigne en el presupuesto para ayudas sociales del personal acogido al ámbito de este convenio.
- Ser informada de los cambios en la organización del trabajo y de la implantación de nuevos métodos y/o desarrollo de nuevas tecnologías.
- Revisar la definición de las categorías profesionales que sean sometidas a su consideración.
- Informar la programación de los cursos de formación y reciclaje que se negocien entre el comité de empresa y la dirección de SEMCA.

Capítulo III

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 5.- Principios generales.

1.- Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de SEMCA, que la ejercerá a través de sus órganos competentes, sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores y artículos 6 y siguientes de la Ley 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y demás disposiciones legales.

El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar en los distintos centros un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la utilización óptima de los recursos materiales y humanos. Ello es posible con una actitud activa, positiva y responsable de las partes integrantes de SEMCA, la Dirección y todo su personal.

En dicho sentido, los principios inspiradores de dicha organización vendrán determinados por las siguientes notas:

- Adecuación de las plantillas que permita un mayor y mejor nivel en la prestación de los servicios.
- Valoración y racionalización de los puestos de trabajo, y seguimiento de los cometidos asignados a cada uno.
- Profesionalización y promoción de los trabajadores.
- Fomento de la participación de los trabajadores y de sus representantes.
- Simplificación del trabajo y mejora de los métodos y procesos para una mayor eficacia en la prestación de los servicios a la ciudadanía, sin detrimento de la humanización del trabajo, y con el máximo aprovechamiento de los recursos disponibles.
- Adecuada utilización y tratamiento de los equipos, utillajes instalaciones y medios materiales fijos o móviles, especialmente en lo que respecta a los EPI'S, de forma que garanticen el mejor rendimiento preventivo y su máximo rendimiento operativo y vida útil.
- Establecimiento de protocolos, manuales y procedimientos de actuación que recojan las pautas, los sistemas, los medios y los canales de acción relativos a las actividades a desarrollar dentro y fuera de los parques, para una mejor y más eficaz aprovechamiento de los medios disponibles
- Desarrollo del trabajo en las mejores condiciones posibles de seguridad, higiene y comodidad para el personal, cumpliendo con la normativa vigente sobre prevención

	de riesgos laborales, mejorando las condiciones ambientales de trabajo de las instalaciones donde éste se desarrolle en circunstancias molestas, tóxicas o peligrosas. 2.- Reconociendo la capacidad autoorganizativa de SEMCA, las partes acuerdan que los proyectos de reorganización administrativa que impliquen modificación de las condiciones de trabajo de las personas que emplea SEMCA tendrán el siguiente tratamiento: a) SEMCA informará a las Organizaciones Sindicales con representación en el Comité de Empresa o a los Delegados de Personal, de los anteproyectos de reorganización que impliquen transformaciones del régimen jurídico de la empresa, que conlleven modificación de las condiciones de trabajo, o reasignación de efectivos de personal, e informará al Comité de Empresa de las actuaciones, medidas y repercusiones derivadas de tales procesos en lo que se refiera a las condiciones de trabajo del personal afectado. A tal efecto se constituirá una Mesa paritaria integrada por representantes de la empresa y del Comité de Empresa que deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, levantando acta de las reuniones mantenidas. En el caso de que no fuera posible alcanzar un acuerdo en el plazo de 60 días, se estará a las disposiciones legales en la materia. b) En los casos de reorganización con modificaciones de las condiciones de trabajo, SEMCA facilitará que los Representantes Legales de los Trabajadores, puedan designar un técnico que realice estudios y comprobaciones en la empresa, relativas al caso c) Concluido el proceso reorganizativo descrito en este artículo, si se produjeran variaciones respecto del acuerdo a que se refiere el punto a), que impliquen modificación de las condiciones de trabajo, el SEMCA, dentro del ámbito normativo de este convenio, negociará con los Representantes Legales de los Trabajadores el destino, régimen y condiciones de trabajo del personal afectado en el marco de los criterios y condiciones que se pacten, así como los posibles cursos de adaptación o reciclaje que fueran necesarios. En caso de no ser posible la consecución de un acuerdo en el plazo de sesenta días, se estará a las disposiciones legales en la materia. 3.- En los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, será requisito previo el informe favorable de los representantes legales de los trabajadores, que deberá emitirse en el plazo de 10 días hábiles; a tal efecto les será entregado informe relativo a la incidencia en las condiciones de trabajo de las personas que resulten afectadas. Si transcurrido el plazo previsto no se hubiese recibido el informe de los representantes legales del personal, o el emitido no fuese favorable, las modificaciones sustanciales serán resueltas conforme a lo previsto en las disposiciones legales en la materia. 4.- A efectos organizativos se define como puestos de jefatura a aquellos puestos de trabajo que, exigiendo el adecuado nivel de aptitud personal, titulación, capacitación y conocimiento profesional, requieren el normal y habitual ejercicio de la función de mando y especial <u>responsabilidad técnica</u> o jerárquica sobre la actuación de otros puestos de trabajo.
--	---

Las personas que desempeñen tales puestos de mando, deberán realizar los cometidos que integran su contraprestación laboral.

Se califican como puestos de actividad ordinaria los demás puestos de trabajo que por exclusión no sean configurados como de mando o de confianza o libre designación.

Artículo 6.- Catálogo de puestos de trabajo.

1.- El catálogo de puestos de trabajo es el instrumento técnico a través del cual se realiza, de acuerdo con las necesidades del servicio, la ordenación del personal laboral de SEMCA en el ámbito de aplicación de este convenio. Contendrá la totalidad de los puestos existentes y dotados económicamente, así como las funciones, requisitos y categorías vinculadas al desempeño de cada puesto.

Los órganos competentes de SEMCA, conforme a sus normas específicas elaborarán y aprobarán las relaciones de puestos de trabajo de personal laboral de cada uno de los Centros y dependencias incluidos en el ámbito del presente convenio, cuya copia será facilitada a los Representantes Legales de los trabajadores y que podrá ser actualizado con carácter anual.

En dichos catálogos se incluirá:

- El centro de trabajo de adscripción.
- La denominación del Puesto de Trabajo.
- Las características esenciales del mismo que deberán incluir, al menos, la categoría profesional.
- Los requisitos para su desempeño.
- Los complementos salariales inherentes a dicho puesto.
- Sistema en provisión: concurso o provisión discrecional

En el Anexo II del presente convenio se incluyen los catálogos de puestos de trabajo por centros del personal laboral incluido en el mismo.

2.- Las partes firmantes del presente convenio acuerdan respecto a las modificaciones del catálogo de puestos de trabajo que se produzcan durante el periodo de vigencia de aquél, informar al Comité de Empresa o Delegados de personal, de las modificaciones del catálogo generadas como consecuencia de :

- a) Cambios en la organización de los que deriven creación, supresión o transformación de puestos singularizados de provisión discrecional.
- b) Circunstancias de obligado cumplimiento.
- c) Racionalización y adecuación de plantillas que incidan sobre puestos vacantes.

Con carácter general, la empresa, dentro de sus posibilidades, procurará cuando menos mantener el nivel de empleo

En todo caso se actuará según las disposiciones legales vigentes en la materia.

Artículo 7.- Certificaciones personales y documento de identificación.

SEMCA expedirá, al trabajador o trabajadora que así lo solicite, certificación acreditativa del tiempo de servicios prestados, clase de trabajo realizado, emolumentos percibidos, así como cualquier otra circunstancia relativa a su situación laboral de la que se tenga constancia.

Asimismo, SEMCA podrá expedir un documento de identificación personal de cada trabajador recogiendo los datos individuales y laborales que así se acuerden, dentro de la normativa aplicable.

Artículo 8.- Reclamaciones.

Las reclamaciones que hayan de interponerse sobre los derechos reconocidos en este convenio y en la legislación laboral, podrán formularse por escrito ante SEMCA y/o el Comité de Empresa, a partir de la notificación, comunicación, publicación o constatación del hecho que las motive, dándose traslado inmediato al órgano competente de SEMCA para su resolución.

En el escrito se hará constar:

- a) Nombre y apellidos, D.N.I., categoría profesional y domicilio de la persona interesada.
- b) Hechos y razones en que se concreta con toda claridad el objeto de la reclamación, petición o consulta.
- c) Lugar, fecha y firma.

La presentación de dichas reclamaciones no paralizará el transcurso de los plazos legales para la interposición de las mismas ante el órgano competente.

Artículo 9.- Estabilidad en el empleo.

SEMCA se compromete a garantizar tanto la estabilidad en el empleo como el mantenimiento de su número actual durante la vigencia del presente convenio, con las matizaciones necesarias derivadas de condiciones legales como las modificaciones de la vinculación jurídica de los trabajadores. Asimismo se realizarán las actuaciones pertinentes con el fin de fomentar la estabilidad en el empleo mediante la transformación del empleo temporal en fijo, así como la contratación a tiempo parcial, todo ello a través de los sistemas de acceso establecidos por la empresa.

Capítulo IV

MOVILIDAD DEL PERSONAL

Artículo 10.- Movilidad geográfica

Las partes firmantes de este convenio acuerdan en el entendimiento de que la movilidad del personal que garantice una distribución racional de efectivos al servicio de SEMCA, se efectuará a través de los concursos de traslados previstos en este convenio.

En este sentido, no tendrán la consideración de traslado forzoso las provisiones de puestos de trabajo que se realicen de conformidad con los concursos de traslados regulados en este convenio.

Tampoco tendrán la consideración de traslado forzoso, la adscripción temporal a un puesto de trabajo que haya podido quedar vacante por cese de su titular, baja por enfermedad, excedencia de su titular, o cualquier otra situación con derecho a reserva de plaza. Esta situación se formalizará por periodos de 6 meses como máximo, renovables hasta dos periodos iguales adicionales, cuando exista acuerdo entre las partes.

1.- Traslado forzoso con cambio de residencia:

Quando existan razones técnicas, organizativas o productivas, y previo acuerdo con la representación de los trabajadores, podrán realizarse traslados de personal a otros centros de trabajo que impliquen cambio de residencia, garantizándose las retribuciones del puesto de procedencia. Se entenderá que un traslado de personal a otro centro no implica cambio de residencia cuando la distancia a la que se traslada el centro sea inferior a 20 km.

En el supuesto de que no se alcanzara el citado acuerdo en un plazo de sesenta días, será de aplicación la legislación en vigor sobre la materia.

La persona que conforme a lo expuesto resulte trasladada, no podrá ser objeto de una nueva movilidad geográfica que comporte cambio de residencia, en tanto no transcurran cuatro años desde el proceso anterior, salvo circunstancias excepcionales debidamente motivadas y previa negociación con los representantes Legales de los trabajadores.

Las personas trasladadas con carácter definitivo y conforme a lo expuesto, tendrán derecho a una indemnización consistente en:

- Gastos de transporte de mobiliario y enseres.
- Indemnización de 2 dietas enteras por cada persona que viva a sus expensas y que efectivamente se traslade.
- Disposición de dos días laborales para el traslado de domicilio
- En el supuesto de no facilitarle vivienda se le abonarán 3.000 euros, más un 20% por cada persona que viva a sus expensas y que efectivamente se traslade.

Si el o la cónyuge o conviviente de hecho de la persona trasladada también fuese trabajador de SEMCA, tendrá derecho al traslado a la misma localidad o a la más cercana a ésta, si hubiera puesto de trabajo vacante. En este caso, esta segunda movilidad no podrá beneficiarse de las indemnizaciones anteriormente indicadas.

Se establece el siguiente orden de prioridad en cuanto a la permanencia en el centro de trabajo para los casos de traslado que comporte cambio de residencia:

1. Representantes legales de los trabajadores.
2. Aquellas personas cuyo cónyuge o conviviente trabajase por cuenta ajena, siempre que no sea posible también su traslado a la localidad objeto del mismo por no existir puesto de trabajo vacante para él o ella en el organismo o empresa en que preste servicios.

3. Personas con discapacidad física.
4. Personal laboral con hijos y/o hijas con discapacidades y otro tipo de parientes en la misma situación con quienes conviva el trabajador o la trabajadora, así como quienes tengan personas mayores a cargo.
5. Titulares de familia numerosa.
6. Personal con hijos y/o hijas en edad escolar.
7. Personal con mayor antigüedad en la empresa.
8. Personal cursando estudios oficiales en la localidad donde residan.

2.- Traslado forzoso sin cambio de residencia:

Cuando existan razones técnicas, organizativas o productivas, podrán llevarse a cabo traslados de personal que no conlleve cambio de residencia, distinguiéndose los siguientes supuestos:

2.1.- Traslado a otro centro de trabajo que radique en distinta localidad:

Los trabajadores podrán ser trasladados a centros de trabajo ubicados en distinta localidad, previo acuerdo con sus representantes legales. En el supuesto de que no se alcanzara el citado acuerdo en un plazo de sesenta días, será de aplicación la legislación en vigor sobre la materia.

Cuando como consecuencia de la distancia existente entre los centros de trabajo ubicados en distintas localidades, y por la mayor distancia a recorrer o por las dificultades de transporte se ponga de manifiesto que se ocasiona un perjuicio al trabajador, procederá la indemnización en cuantía equivalente al coste de desplazamiento en línea regular. Si no existiera línea regular, la indemnización se calculará según el coste fijado en concepto de kilometraje, tomando siempre como referencia una distancia mínima superior a 20 kilómetros.

2.2.- Traslado a otro centro de trabajo que radique en la misma localidad:

El personal podrá ser trasladado a otros centros de trabajo ubicados en la misma localidad, circunstancia que será puesta en conocimiento de sus representantes legales.

Artículo 11.- Movilidad funcional.

La movilidad funcional se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de la persona, sin menoscabo de su dignidad y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo que se trate de funciones inferiores, en las que mantendrá la retribución básica de origen.

En los casos de movilidad derivados de la amortización de puestos de trabajo resultantes de procesos de reestructuración o modificación de estructuras, cuando no exista puesto de trabajo adecuado al nivel y categoría del trabajador cuyo puesto ha sido amortizado, el trabajador será adscrito a un puesto vacante, y percibirá las retribuciones básicas que tenía consolidadas y las complementarias del puesto de trabajo que realmente desempeñe. Cuando la diferencia retributiva de lugar a unas percepciones inferiores en más de un 10% de las que percibía con anterioridad, se podrá disponer de un complemento personal transitorio, "CPT" absorbible con los posibles crecimientos retributivos posteriores que será periódicamente minorado con cargo a las subidas salariales que se aprueben, sin que en ningún caso se pueda aplicar a dicho fin, una cuantía superior al 50% del montante que corresponda a la subida salarial anual. En este caso, la empresa deberá respetar el nivel retributivo del trabajador al menos durante un periodo mínimo de tres meses.

1.- Dentro del mismo grupo profesional:

La movilidad funcional entre puestos de trabajo dentro del mismo grupo profesional al que se pertenezca, no tendrá más limitación que la titulación académica o profesional exigida para ejercer la prestación laboral y las aptitudes de carácter profesional necesarias para el desempeño del puesto de trabajo y que estén recogidas en el catálogo y/o en la relación de puestos de trabajo, que podrán completarse mediante la realización de procesos de formación y adaptación adecuados.

2.- Distinto grupo profesional:

2.1.- Superior Categoría.

2.1.1.- Por razones urgentes e inaplazables podrá autorizarse la encomienda de funciones de superior categoría, conforme a lo previsto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. Serán autorizadas por el órgano competente de SEMCA. Estas encomiendas serán comunicadas a la persona interesada y a los representantes legales de los trabajadores, especificando las funciones encomendadas.

2.1.2.- Podrán ser provistos con carácter temporal los puestos de trabajo que se encuentren vacantes, los que estén ocupados por personal en situación de licencias sin sueldo, los de periodos de suspensión del contrato por maternidad o riesgo durante el embarazo, y los casos de excedencias voluntarias que conlleven reserva de puesto, mediante la encomienda de funciones de superior categoría a personal fijo, con prioridad para los adscritos a los centros donde tales circunstancias se produzcan. Dicha encomienda se mantendrá hasta la incorporación de la persona titular del puesto o la cobertura definitiva de la vacante, salvo los supuestos de transformación o amortización que pudieran producirse.

En los supuestos descritos se percibirán las retribuciones correspondientes al puesto que se desempeñe, y aunque el tiempo de desempeño de las funciones de superior categoría excediera de un total de seis meses en el periodo de un año, o de ocho meses en el periodo de dos años, no se producirá la consolidación de las retribuciones del mismo, ni de la categoría superior.

La cobertura de dicho puesto con carácter definitivo, se realizará a través de los sistemas de provisión definitiva previsto en este convenio.

Para la encomienda de tales funciones será requisito indispensable pertenecer al mismo área funcional y hallarse en posesión de la titulación académica o profesional exigida para ejercer la prestación laboral, así como hallarse en posesión de los requisitos específicos que figuren en el catálogo de puestos de trabajo, y los correspondientes a la categoría que va a desempeñar.

A efectos de establecer el procedimiento para la aplicación de este tipo de encomiendas, se seguirán los criterios de SEMCA, en base a criterios de capacitación profesional,

capacidad de coordinación y mando, puestos anteriormente desempeñados, valoración del trabajo realizado, cursos de formación, actitud frente al trabajo, y potencialidades personales y profesionales demostradas. Del resultado de esta aplicación se dará cuenta al Comité de Empresa, teniendo presente, en todo caso, la garantía en cuanto a la prestación del servicio. La antigüedad podrá ser un factor a considerar para discernir entre casos de idéntica valoración.

La encomienda de funciones de superior categoría será autorizada por el órgano de decisión competente SEMCA. Asimismo podrán ser revocadas por el órgano que efectuó el nombramiento, dentro del periodo de los seis meses siguientes a la encomienda de funciones, si se apreciara falta de adaptación al puesto que deba desempeñar, en cuyo caso deberá emitirse informe debidamente motivado por los órganos proponentes. Dicha revocación implicará el retorno de la persona afectada al puesto que ocupaba con anterioridad a la encomienda.

La encomienda de tales funciones será comunicada por escrito a la persona interesada y a los representantes de los trabajadores, especificándose las funciones concretas a realizar.

2.2.- Inferior Categoría

Por necesidades perentorias e imprevisibles, al margen de los casos de reorganización de efectivos derivados de procesos de reestructuración con amortización o modificación de puestos de trabajo recogidos en el párrafo 2º de este artículo 11, podrá encomendarse a un trabajador la realización de funciones de categoría inferior a la que ostente, durante el tiempo imprescindible para subsanar las necesidades que dieron lugar a tal situación.

En este caso se mantendrán las retribuciones de origen y demás derechos inherentes a su categoría profesional.

Corresponderá la encomienda de tales funciones al órgano competente de SEMCA, que darán la orden por escrito y lo pondrá en conocimiento de la persona interesada y de la representación legal de los trabajadores, especificando las funciones concretas a realizar.

Artículo 12.- Permutas Temporales

La Dirección de la empresa, a los efectos de posibilitar el trabajo con los equipos de otras dotaciones y centros de trabajo, así como conocer y contrastar otros tipos de emergencias y formas de actuación, facilitará la posibilidad de que los trabajadores fijos opten con carácter voluntario a realizar tareas en un Centro de trabajo diferente de aquel al que está adscrito, por un periodo de entre uno y tres meses ininterrumpidos cada año, previo informe de los jefes de parque correspondientes.

Para poder optar a dicho traslado, el Agente solicitante deberá proponer simultáneamente con su solicitud, la conformidad del Bombero con el que va a realizar la permuta, de forma que éste acepte, también con carácter voluntario, su traslado temporal al centro de trabajo del primero, pasando a desempeñar tareas asignadas a éste.

Esta permuta no generará derecho o indemnización alguna, ni de tipo económico, ni de vacaciones, ni de cualquier otro tipo para cualquiera de los intervinientes, excepción hecha de la formación adquirida en dicho periodo.

Capítulo V

JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

Artículo 13.- Jornada.

La jornada máxima ordinaria del personal del área de intervención, excluidos los técnicos y el jefe de intervención, en cómputo anual se establece en 1680 horas, a realizar mediante turnos, según se establece en el artículo referente al horario.

El personal de dirección, administración, y servicios, así como los jefes de parque y los técnicos y jefes de intervención, tendrá una jornada ordinaria de 37,5 horas de trabajo efectivo en cómputo semanal, con las siguientes particularidades.

- Los jefes de sala trabajarán un total de 1680 horas anuales en régimen de turnos alternos, a establecer por la empresa.
- Los jefes de parque realizarán 37,5 horas con carácter general durante 4 días laborales de la semana, en horario de mañana, con entrada al parque anterior al cambio de guardia. Además se encontrarán en situación de especial disponibilidad de lunes a viernes y la mitad de fines de semana y festivos, turnándose los jefes de parque próximos para evitar que ningún parque quede desatendido en las intervenciones. La empresa establecerá, previa consulta al Comité de Empresa, la regulación de las intervenciones a las que debe asistir.
- Los técnicos de intervención realizarán 30 horas de trabajos semanales de carácter presencial, que podrán efectuarse en turnos a establecer por la empresa, manteniendo una bolsa de trabajo de 340 horas anuales para las emergencias en las que se precise su asistencia.

Será considerado como tiempo de trabajo efectivo el estrictamente necesario para la asistencia al reconocimiento médico de empresa, así como para recoger las prendas de trabajo, según la dotación facilitada para el puesto de trabajo.

En la jornada de trabajo continuado se tendrá en cuenta una pausa de 30 minutos que se computará como tiempo de trabajo efectivo, cuyo disfrute no podrá afectar, en ningún caso, al buen funcionamiento del servicio.

Sin perjuicio de lo referido en los párrafos anteriores, no se podrán autorizar calendarios laborales en los que la prestación continuada de servicios exceda de once días consecutivos. Asimismo, en la elaboración de dicho calendario, salvo circunstancias de fuerza mayor, se respetará el descanso semanal de dos días ininterrumpidos y un fin de semana de cada dos, con descansos mínimos entre jornada de al menos 12 horas.

El personal de administración, despachos y servicios, realizará una jornada máxima de 7,5 horas de lunes a viernes, en jornada de mañana o tarde, salvo los casos de situaciones de emergencias que se adecuarán a los horarios especiales que se justifiquen de acuerdo con el tipo de servicio, de la emergencia y la dedicación vinculada al mismo.

En situaciones de emergencias los trabajos se adecuarán a los horarios especiales que se justifiquen de acuerdo con el tipo de servicio, de la emergencia y la dedicación vinculada al mismo.

A los efectos de cómputo anual se contabilizarán las horas realizadas y se compensará el exceso o defecto de horas trabajadas con días laborables de libranza o de trabajo efectivo, en la proporción que corresponda.

A todos los efectos se entiende por turnicidad la modalidad de trabajo que se realiza en jornadas de mañana, tarde y noche, con carácter continuado y rotativo, e incluyendo en dicha rotación los festivos que puedan incluir. Esta misma consideración será aplicable a los Parques con turnos de mañana y tarde rotativos.

Artículo 14.- Horario de trabajo.

El régimen horario para el personal de los parques de emergencia con funcionamiento ininterrumpido de 24 h, excluido el jefe de parque, es el siguiente:
Consistirá en un sistema de turnos de 24 h, que se encuentran establecidas de forma indicativa en el calendario anual. La Dirección de la empresa podrá modificar, en los términos del artículo 17, los turnos del calendario, manteniendo en lo posible la realización de guardias de 24 h, en supuestos de reducción importante de los efectivos por bajas, permisos y licencias, al objeto de asegurar un servicio adecuado.

Los parques que no tienen funcionamiento ininterrumpido de 24 h, tendrán una jornada inferior a las 24 h.

En los supuestos de fuerza mayor recogidos en el artículo 18.1 del presente Convenio, así como en cualquier tipo de emergencia de duración prolongada en el tiempo, el personal que entre en la guardia siguiente quedará en situación de disponibilidad, debiendo acudir, siempre que la dirección de la empresa así lo determine, a la mayor brevedad posible al centro de trabajo. En el supuesto de su movilización, se compensará a los trabajadores según se establece en el artículo 18 del presente Convenio. Será considerada falta grave, de las punto 4.2 del artículo 42 mantener el teléfono móvil fuera de servicio de forma habitual, especialmente cuando se encuentra en situación de disponibilidad, así como no atender la llamada de emergencia, sin causa justificada. Quedan excluidos de la obligación de disponibilidad en las emergencias no contempladas como fuerza mayor, los bomberos que se encuentren en situación de baja por enfermedad o se encuentren disfrutando de su periodo vacacional.

El horario de actividad del parque en el periodo de duración del Convenio, con las funciones a desempeñar por el colectivo del parque, será el señalado en el Anexo IV del presente Convenio Colectivo.

El horario del personal de dirección, administración y servicios, así como los jefes de parque y los técnicos y jefes de intervención, cumplirá las prescripciones determinadas en el artículo correspondiente a la jornada de trabajo.

El establecimiento de horarios especiales cuando fueran necesarios, se hará siempre de acuerdo con la representación de los trabajadores y respetándose en todo caso el cómputo anual de horas.

En el supuesto de no alcanzar acuerdo, se procederá conforme a la normativa legalmente establecida.

Aquellas personas que deban realizar un horario de trabajo en régimen de turnos podrán efectuar cambios voluntarios de turno, condicionados a las respectivas autorizaciones de sus jefes inmediatos, a las necesidades del servicio y de conformidad con la dirección. No se precisará la conformidad de la Dirección siempre que se avise con más de un mes de anticipación.

Artículo 15.- Reducción de jornada.

Quien por razón de guarda legal, tenga a su cuidado algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desarrolle una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con una disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.
Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, en primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse autónomamente, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual del personal, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas de un mismo centro generasen derecho a la reducción de jornada, por los motivos expuestos, por el mismo sujeto causante, se podrá, limitar su ejercicio simultáneo.

Cuando se produzcan situaciones en las que trabajadores disfruten de jornada reducida la dirección pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores la información de los mismos y el centro en el que prestan servicios.

Artículo 16.- Control horario.

El cumplimiento de la jornada y horario de trabajo se verificará mediante los mecanismos de control que se implanten en los establecimientos y dependencias, que regirán para todas las personas empleadas en el SEMCA.

Artículo 17.- Calendario Laboral.

La dirección elaborará el calendario laboral, previo acuerdo con el Comité de Empresa, o en su caso, delegados de personal, que deberá estar aprobado el 1 de enero y que, en caso de no alcanzarse acuerdo, implicará la aplicación de lo previsto en la legislación vigente.

El calendario laboral, que tendrá duración anual deberá confeccionarse dentro de los 30 días anteriores a la fecha de inicio de su vigencia, se exhibirá en el tablón de anuncios de cada centro y deberá contener:

- El horario de trabajo.
- Distribución anual de los días de trabajo.
- Festivos.

Con un mes de anterioridad, se podrán realizar adecuaciones por parte de la empresa al calendario laboral, al objeto de homogeneizar en lo posible el número de efectivos por turno, en función de las circunstancias sobrevenidas que hayan podido acontecer, bajas, permisos y licencias. Estas adecuaciones, siempre que supongan únicamente cambios de turno, no implicarán su consideración como horas extraordinarias.

Artículo 18.- Horas extraordinarias.

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos en la creación de empleo que pueden derivarse de una política conducente a la supresión de horas extraordinarias. Por ello se prohíbe la realización de horas extraordinarias, salvo que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- 1.- Necesidad de prevenir y atender siniestros y emergencias para la vida y/o seguridad de las personas, sus bienes, o reparar sistemas operativos, plataforma y/o procesos del sistema de atención de emergencias, u otros daños extraordinarios y urgentes.
- 2.- Necesidad de atender emergencias, imprevistos o periodos de ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no pueda ser atendida recurriendo a los tipos de contratación previstos legalmente. Las horas extraordinarias, que no sean de fuerza mayor, no podrán superar el límite de 80 horas anuales.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias en los supuestos de fuerza mayor recogidos en el punto 1 de este artículo será obligatoria. El SEMCA informará trimestralmente a los representantes legales de los trabajadores del número de horas extraordinarias realizadas por cada persona, de las fechas de su realización, de las causas que las justifiquen y del apartado a que correspondan, cualquiera que sea su forma de compensación.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada establecida por el contrato de cada persona, conforme al promedio semanal, de los ciclos que en cada caso se establezcan.

Con carácter general, las horas extraordinarias serán compensadas con tiempo de descanso a razón de 1,75 horas por cada hora extraordinaria realizada, pudiendo sumarse este tiempo de descanso hasta acumular jornadas completas. Estos días podrán acumularse al periodo de vacaciones ordinarias quedando condicionada su autorización, a las necesidades del servicio debidamente motivadas. En general las horas extraordinarias se compensarán con tiempo de descanso dentro de los seis meses siguientes a su realización

En el caso de que el trabajador lo solicite, expresa y formalmente por escrito, las horas extraordinarias se compensarán económicamente mediante la aplicación del factor 1,5 horas por cada hora efectivamente realizada. En este caso de abono, y a efectos de su cálculo económico se tomará como referencia media general el número de 1680 horas de trabajo al año. El valor de la hora extraordinaria normal será el resultante de la aplicación del siguiente baremo :

$$\text{Valor hora extraordinaria} = \text{suelto bruto anual} \times 1,5 / 1680$$

En los casos de activación de emergencias extraordinarias o de especial importancia que requieran de aportar medios superiores a los habituales, y a los efectos del personal que estando fuera de servicio, sea requerido por la Dirección de la Empresa para atender estas situaciones extraordinarias, el cómputo de horas efectivamente desempeñadas se compensarán a razón de dos veces la hora de trabajo normal.

Las horas extraordinarias se computarán desde la recepción de la llamada de movilización o desde el inicio del servicio cuando se trate de suplencias o refuerzos, etc. En los casos de movilización, se computará un mínimo de cuatro horas en intervención y de dos horas en el resto de supuestos.

Artículo 19.- Localizabilidad Disponibilidad

Cuando la Empresa, por razón de necesidades del servicio debidamente acreditadas, declare por escrito a un trabajador o trabajadora en situación de disponible fuera de su jornada normal, se percibirá la indemnización diaria establecida en el Anexo I de retribuciones, por cada periodo, turno o jornada.

En el supuesto de que durante dicho periodo de disponibilidad fuese requerido para la atención de una emergencia y realice un número de horas determinadas se le retribuirán las horas dedicadas a la atención de dicha emergencia en valor igual al de la hora extraordinaria.

Lo previsto en el presente artículo no será aplicable en ningún caso a los puestos que tengan asignados de forma permanente algún complemento de disponibilidad, y que así se recoja en la relación de puestos de trabajo correspondiente.

El personal en situación de disponibilidad y durante los periodos de tiempo de esa situación, podrá permanecer en el centro de Trabajo o en los Parques de Trabajo, estrictamente durante el tiempo que dure dicha situación. En dicho periodo podrá utilizar las instalaciones y dependencias del centro bajo las mismas reglas aplicables y obligadas para el tiempo de trabajo ordinario, así como de las que puedan establecerse a nivel de orden interno. Tal situación, en todo caso, deberá ser solicitada y autorizada por la empresa, a título personal.

Esta localización en el centro de trabajo en ningún caso y bajo ningún concepto puede considerarse como tiempo de trabajo efectivo o asimilable a tiempo laboral efectivo, por lo que no generará derecho económico consolidable o de cualquier otro tipo a favor de los trabajadores, ni tendrá la consideración de tiempo de trabajo a los efectos de la cuantificación de los tiempos de descanso obligados entre turnos de trabajo.

Artículo 20.- Trabajo nocturno.

Tendrá la consideración de jornada nocturna la realizada en el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 de la mañana. La retribución del trabajo realizado en el periodo nocturno se incrementará mediante un complemento de especiales condiciones de trabajo con devengo variable asignada al puesto de trabajo que así se defina en la RPT

El personal adscrito a puestos que tengan asignada turnicidad o que realicen jornadas en régimen de turnicidad en alternancia, no tendrá la consideración de jornada nocturna por los trabajos realizados en estos periodos alternativos aunque sean coincidentes con el horario anteriormente indicado.

Se prohíbe la realización de horas extraordinarias a las personas cuyo trabajo se califique de “nocturno” conforme al artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de realización de horas extraordinarias en período nocturno, el abono o la compensación se realizará añadiendo al valor de la hora extraordinaria normal un 25%.

El personal que desempeñe puestos de trabajo en que la totalidad de sus jornadas en cómputo anual sean realizadas en horario calificado de nocturno percibirá la cuantía que en cómputo de nocturnidad fijen las tablas salariales anexas a este convenio.

Artículo 21.- Trabajo de fines de semana y festivos.

Atendiendo al tipo de jornada establecida, ha de entenderse que todo trabajador a turnos estará vinculado a la atención de los fines de semana y festivos que en dicha rotación le correspondan, sin que ello suponga consideración diferente alguna respecto de las aplicables al trabajo a turnos.

Los trabajadores a quienes afecte este convenio, y que por necesidades de funcionamiento del centro o establecimiento en que desarrollen su actividad, hayan sido contratados para prestar servicios en fines de semana y festivos disfrutarán por cada dos de dichos días trabajados de una compensación de un día de descanso retribuido.

La fecha de disfrute de estas jornadas compensatorias, se compensarán preferiblemente y siempre que el servicio lo permita, en los seis meses siguientes a su desarrollo, pudiéndose acumular al período de vacaciones, si se establece un acuerdo entre la dirección y el personal o, en su caso, sus representantes, dejando siempre a salvo las necesidades del servicio debidamente motivadas.

Capítulo VI

VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 22.- Vacaciones.

1.- Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de un mes por año completo trabajado, o la parte proporcional que le corresponda en función del porcentaje de jornada asignada en cada caso. Quienes no hubiesen completado un año efectivo de servicios, tendrán derecho al disfrute de un número de días, correspondientes al tiempo de servicios que previsiblemente prestarán durante el año natural, sin perjuicio de la liquidación que proceda en el supuesto de cese con anterioridad a la fecha prevista.

Las vacaciones anuales retribuidas, no podrán sustituirse por compensación económica, no obstante quienes cesen en el servicio antes de haber disfrutado sus vacaciones, percibirán en efectivo la retribución de los días que proporcionalmente les correspondan.

2.- Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del correspondiente año natural, por mitades entre los dos periodos vacacionales que se establecen en este convenio, por periodos no inferiores a siete días, y sin que la duración acumulada de los mismos pueda exceder de un total de 31 días naturales. Serán disfrutados siempre con respeto a la organización del trabajo en el centro y supeditado, en todo caso, a las necesidades del servicio, que deberán ser debidamente motivadas, en todo caso. En casos excepcionales, y previo acuerdo de la empresa y del trabajador, podrán disfrutar parte del período vacacional en el primer trimestre del año siguiente.

3.- Calendario vacacional :

- A efectos vacacionales, el año se divide en dos periodos, el periodo de verano comprendido desde el 1 de junio al 30 de septiembre, y el periodo de invierno desde el 1 de octubre al 31 de mayo. Cada trabajador disfrutará sus vacaciones anuales por mitades entre ambos periodos.
- El personal de administración y del Centro de Atención de Emergencias, cuando la situación y las condiciones del servicio lo posibiliten, podrá autorizarse el disfrute de vacaciones en un solo periodo.
- El calendario vacacional estará supeditado en todo caso, a las necesidades del servicio. A fin de proceder a la confección y publicación del mismo el personal concretará, como fecha máxima, antes del día 1 de mayo de cada año la petición de periodo o periodos que desee disfrutar durante el año, para que una vez confeccionado, pueda publicarse dicho calendario vacacional
- El personal que solicite disfrutar los dos periodos vacaciones en el periodo comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de mayo, siempre que la actividad del servicio y la disponibilidad de medios lo permitan, podrá disfrutar de dos días adicionales que se incorporarán a dichos periodos.
- En los centros en que por la acumulación de solicitudes en periodos coincidentes, y por la disponibilidad de medios, no sea posible autorizar el disfrute vacacional a todos los solicitantes, se procederá a la asignación por sorteo, garantizando a partir del mismo, la rotación en ejercicios posteriores de forma que se procure diversificar y distribuir de forma rotativa el disfrute de los periodos que presenten una demanda superior a la materialmente posible.
- Fijado el periodo vacacional si la persona no pudiera iniciarlo a consecuencia de una incapacidad temporal o de suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, pospondrá su disfrute al momento en que desaparezcan tales causas, pasando a disfrutarlo dentro del año natural según las necesidades del servicio. Podrá considerarse hábil a tal efecto, el primer trimestre del año siguiente únicamente si en el calendario vacacional estuviera fijado el disfrute de las vacaciones para el mes de diciembre.
- Se interrumpirá el cómputo de las vacaciones en los supuestos de internamiento en centros hospitalarios y/o en la situación de incapacidad temporal. En estos supuestos y, con carácter inmediato deberá ponerse en conocimiento del órgano responsable de personal de SEMCA.

El periodo interrumpido se disfrutará una vez reanudada la prestación de servicios, de acuerdo con la adecuada atención del servicio y previa autorización del órgano correspondiente, siempre que sea dentro del año natural. Podrá considerarse hábil a tal efecto, el primer trimestre del año siguiente únicamente si en el calendario vacacional estuviera fijado el disfrute de las vacaciones para el mes de diciembre.

- Cuando no existiera acuerdo entre el personal en cuanto a la elección del periodo de vacaciones, en aquellos centros donde no estuviera establecido con anterioridad, se sorteará el periodo a elegir, estableciéndose a partir de este momento un sistema rotatorio.

Artículo 23.- Permisos y licencias con derecho a retribución.

En relación con los permisos y licencias contenidas en este artículo, tendrá idéntica consideración el parentesco por afinidad referido al cónyuge y a la persona conviviente de hecho, debidamente acreditadas:

1.- Por la muerte o enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán igual consideración las personas que convivan con el trabajador en régimen de acogimiento familiar para personas mayores:

- Dos días naturales y consecutivos cuando el suceso se produzca en el territorio de la Comunidad Autónoma.
- Cuatro días naturales y consecutivos cuando el suceso haya tenido lugar fuera del territorio de la Comunidad Autónoma

Una vez agotados tales permisos, en el caso de una enfermedad terminal, se podrán conceder hasta un total de 3 y 5 días naturales y consecutivos más, en función de que se trate de un familiar en primer grado dentro o fuera de la Comunidad Autónoma.

A todos los efectos se considerará enfermedad grave, aquella que requiera de hospitalización, intervención quirúrgica con anestesia general, así como la cirugía mayor ambulatoria u hospitalización de día.

2.- Por la muerte de un familiar a partir del tercer grado de consanguinidad o afinidad que conviva habitualmente con la persona trabajadora:

- Un día natural cuando el suceso se produzca en la Comunidad Autónoma.
- Dos días naturales y consecutivos en los casos restantes.

3.- Por el nacimiento de un hijo o una hija, la adopción o acogimiento de un o una menor:

- Dos días naturales y consecutivos cuando el suceso se produzca en lugar situado hasta cien kilómetros de distancia del centro de trabajo. El permiso se incrementará en un día natural y consecutivo más en el supuesto de parto múltiple.

4.- Por traslado de domicilio:

- Sin cambio de municipio, 8 horas ininterrumpidas de trabajo.
- Con cambio de municipio, 16 horas de trabajo a desarrollar en dos turnos consecutivos.

Los días de permiso correspondientes a los 4 apartados anteriores serán coincidentes con la causa que motivo su disfrute y se cogerán de forma simultánea y consecutivos.

5.- Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración se concederán las 8 horas correspondientes a su turno de trabajo.

6.- La trabajadora o el trabajador con un hijo o hija menor de nueve meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo para su atención, ampliable en la misma proporción por parte múltiple. Este tiempo podrá dividirse en dos fracciones. En el supuesto de que el padre y la madre trabajen, sólo una de las dos partes podrá hacer uso de este derecho, salvo que opten por compartir su disfrute, siempre que dicha opción no suponga una prórroga del periodo previsto ni incremento del tiempo de ausencia, opción que estará condicionada a las necesidades del servicio.

7.- Por razón de matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho, quince días naturales que pueden acumularse al periodo de vacaciones.

8.- Un día por matrimonio o inscripción en registro de parejas de hecho, de padres, madres, hijos, hijas, hermanos y hermanas, coincidente con la fecha de su celebración.

9.- Los días 24 y 31 de diciembre en su turno de tarde y noche, tendrán la consideración de festivos a efectos de indemnizaciones económicas y descansos compensatorios. El trabajador tendrá derecho a una compensación de 8 horas que podrán disfrutarse a conveniencia de los propios trabajadores, salvo por necesidades del servicio debidamente motivadas.

10.- Cuando el trabajador deba acudir a consulta médica, por requerirlo así su estado de salud, disfrutará del tiempo necesario para dicha asistencia, debiendo acreditar la misma con la debida justificación expedida por el Servicio de Salud correspondiente.

Siempre que sea posible, por no tratarse de una urgencia, el trabajador deberá avisar con la suficiente antelación, a su centro de trabajo, de su asistencia a la consulta médica.

Artículo 24.- Suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo.

1.- Procederá la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo en los siguientes casos y conforme a la regulación que se expresa:

1.1.- Maternidad, adopción o acogimiento.

- a) En el supuesto de parto la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, esta al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del

periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

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

La incorporación al trabajo deberá producirse cuando concluya el periodo fijado para la suspensión.

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

c) Los periodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente a que se refieren los apartados anteriores podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial; en este último caso procederá la suspensión del contrato de trabajo por maternidad a tiempo parcial, en los términos recogidos en el Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo; conforme al que, entre otros extremos, se contempla que el disfrute a tiempo parcial del permiso de maternidad se ajustará a los siguientes criterios :

c.1.- Podrá ser ejercido tanto por la madre como por el padre y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del periodo de descanso.

La madre no podrá hacer uso de esta modalidad de permiso durante las seis semanas inmediatas posteriores al mismo, que serán de descanso obligatorio.

c.2.- El periodo durante el que se disfrute el permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice,

c.3.- El disfrute del permiso en esta modalidad será ininterrumpido. Una vez fijado el régimen de disfrute, por acuerdo entre la persona trabajadora y el órgano competente, sólo podrá modificarse debido a causas de salud de la persona trabajadora o del o la menor, debiendo determinarse nuevamente, por acuerdo entre las partes, el régimen de disfrute.

c.4.- Durante el periodo de disfrute del permiso de maternidad a tiempo parcial, no se podrán realizar horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

c.5.- El tiempo en el que se presten servicios parcialmente tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo, manteniéndose suspendida la relación laboral durante el tiempo restante. No serán de aplicación a este supuesto las reglas establecidas para el contrato a tiempo parcial.

d) Para los casos de adopción o acogimiento, en los que el personal masculino solicite y disfrute de un periodo de al menos quince días de la baja de maternidad, SEMCA les otorgará el derecho a una semana de permiso retribuido que se añadirá al periodo solicitado a la Seguridad Social por el padre, y que deberá ser disfrutado con el anterior de modo ininterrumpido.

En el caso de que ambas personas progenitoras trabajasen en SEMCA sólo una de ellas podrá solicitar y disfrutar los permisos aquí recogidos.

La incorporación al trabajo deberá producirse cuando concluya el periodo fijado para la suspensión.

1.2.- Riesgo durante el embarazo.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo en los términos previsto en el artículo 26.2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

1.3.- Privación de libertad del trabajador, en tanto no recaiga sentencia firme condenatoria o condena a pena de privación de libertad superior a 6 meses o por haber recaído en razón de delito o falta relacionado con el desempeño de sus funciones deberá solicitar el reingreso e SEMCA, con un mes de antelación a la finalización del periodo de duración de la suspensión. La persona reingresada será adscrita provisionalmente a un puesto de trabajo vacante en los mismos términos de lo dispuesto en el artículo 25.2 para el personal en situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo. De no solicitarse

el reingreso en el tiempo señalado se le declarará de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

1.4.- Ejercicio de funciones sindicales electivas, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato correspondiente, de ámbito provincial o superior.

1.5.- Efectos de la suspensión.

El periodo de suspensión en los supuestos relacionados de suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo será computado como servicios efectivos prestados en SEMCA a efectos del cómputo de antigüedad, comportando la reserva del puesto y centro de trabajo.

1.7.- Incorporación al trabajo.

En los supuestos contemplados en los apartados 1.1. y 1.2., la incorporación tendrá lugar cuando cese la causa que motivó la suspensión.

En los supuestos descritos en el párrafo primero del apartado 1.3. y apartado 1.4. deberá solicitarse la incorporación en el plazo de un mes computado a partir de la desaparición de la causa que motivó la suspensión, dando lugar en el caso de no efectuar la solicitud de reingreso al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

2.- Otros supuestos en que el personal fijo puede ser declarado en situación de suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo .

a) Cuando se autorice a la persona para realizar una misión por periodo determinado superior a seis meses en Organismos Internacionales, Gobiernos o Entidades Públicas extranjeras o en programas de cooperación internacional.

b) Cuando se desempeñe un cargo público representativo, y en los casos contemplados en el ámbito normativo correspondiente, o en las disposiciones reguladoras de elecciones y órganos de representación del personal, etc.

2.1.- Efectos de la suspensión del contrato :

- El periodo de permanencia en esta situación será computado a efectos de ascensos y antigüedad.

- Así mismo y respecto a la reserva del puesto de trabajo corresponderá al mismo puesto desempeñado con anterioridad o a un puesto de la misma categoría, con independencia de la localidad en la que se ubique.

2.2.- Incorporación al trabajo.

Deberá solicitarse el reingreso en el plazo de un mes computado a partir de la desaparición de la causa que motivó la suspensión, dando lugar en el caso de no efectuar la solicitud al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Los Diputados y Senadores que pierdan dicha condición por disolución de las correspondientes Cámaras o terminación del mandato de las mismas podrán mantenerse en esta situación hasta su nueva constitución.

Artículo 25.- Suspensión del contrato por excedencia voluntaria

1.- A petición del trabajador, procederá declarar la excedencia voluntaria del personal fijo, sin derecho a reserva del puesto de trabajo, en los siguientes casos :

a) Por interés particular.

La excedencia voluntaria por interés particular será declarada a petición de la persona trabajadora, o de oficio en los supuestos en que así proceda.

En todo caso tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria al trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año. Cada periodo de este tipo de excedencia tendrá una duración no inferior a 4 meses y no mayor a cinco años.

La incorporación al trabajo deberá ser solicitada ante la dirección de SEMCA.

b) Para el cuidado de hijos.

El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo por naturaleza que se iniciará una vez agotado el periodo de baja maternal y que podrá disfrutarse en cualquier momento, bien en periodo único o en periodos fraccionados anuales, siempre que la edad del hijo o de la hija no sea superior a 3 años. El mismo derecho se reconoce en el caso de adopción o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, considerándose la excedencia desde la resolución judicial o administrativa.

Cada sucesivo hijo dará derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Si dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el ejercicio simultáneo de la misma estará condicionado a las necesidades del servicio.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido este periodo la reserva quedará referida a un puesto de igual nivel y retribución que exista vacante.

La incorporación al puesto deberá ser solicitada por la persona trabajadora ante el SEMCA, con una antelación de al menos un mes sobre la fecha de conclusión del periodo de excedencia, siendo declarado de oficio, en caso contrario, en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

c) Para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Teniendo en cuenta que tendrá idéntica consideración el parentesco por afinidad referida al o a la cónyuge y a la persona conviviente de hecho.

El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso se viniera disfrutando. Si dos o más personas generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el ejercicio simultáneo de la misma estará condicionado a las necesidades del servicio. El período en que se permanezca en esta situación será computable a efectos de antigüedad, y tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. La incorporación al trabajo deberá ser solicitada ante SEMCA, con una antelación de al menos un mes sobre la fecha de conclusión del período de excedencia, siendo declarado de oficio, en caso contrario, en situación de excedencia voluntaria por interés particular. Las situaciones previstas en los apartados b) y c) serán incompatibles con la realización de cualquier actividad remunerada, excepto las autorizadas y reguladas por la Ley de Incompatibilidades. d) Por Agrupación Familiar. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y máxima de cinco, al personal cuyo cónyuge o conviviente de hecho resida en otra Comunidad Autónoma por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo. La incorporación al trabajo deberá solicitarse al menos un mes antes de concluir el período de duración de esta situación, siendo declarado de oficio, en caso contrario, en situación de excedencia voluntaria por interés particular. e) Por incompatibilidad con cargo o puesto público. Se concederá a solicitud del trabajador, cuando éste acceda a un cargo o puesto de otra administración, organismo o sociedad de carácter público. La duración de esta incompatibilidad coincidirá con la permanencia del trabajador en el citado cargo o puesto público.	
2.- Reincorporación al trabajo. Las personas trabajadoras declaradas en situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo deberán solicitar el reingreso o nuevo período de excedencia mediante escrito dirigido al SEMCA, con una antelación mínima de 1 mes a la terminación del plazo de excedencia concedido en cada caso siendo declarados de oficio, en caso contrario, en situación de excedencia voluntaria por interés particular. SEMCA comunicará al trabajador la existencia o inexistencia de vacante en el plazo de un mes siguiente a la recepción de la solicitud de reingreso.	

El personal reingresado será adscrito provisionalmente a un puesto vacante que posibilite dicho reingreso, quedando obligado a tomar posesión en el plazo de un mes, siempre que reúna los requisitos exigidos en cada caso.

Cuando no exista vacante en su misma categoría y sí en otra inferior, y siempre que acredite la aptitud necesaria para las funciones propias de la categoría inferior, podrá optar a ocupar provisionalmente ésta, a la que se adscribirá en tal condición, percibiendo la retribución correspondiente al puesto desempeñado, teniendo derecho a optar a las vacantes que queden como consecuencia de concurso de traslados que se resuelva en dicha categoría inferior.

En el momento que se produzca vacante en su categoría estará obligado a concursar a dicho puesto. De no cumplir con esta obligación será declarado en excedencia voluntaria por interés particular.

Artículo 26.- Incapacidad temporal y maternidad

El personal sujeto a este convenio, disfrutará de licencia por enfermedad o accidente cuando se encuentre en situación de baja por enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo, y presenten el correspondiente parte de baja o confirmación, expedido por el facultativo competente.

Durante las situaciones de incapacidad temporal y baja por maternidad, el trabajador percibirá las mismas retribuciones mensuales que le corresponderían de encontrarse en activo. El SEMCA abonará la diferencia entre el subsidio correspondiente y el salario que hubiera percibido en situación de activo.

Los partes de continuidad o confirmación habrán de presentarse por períodos semanales, salvo que se considere que el tiempo probable de baja vaya a ser inferior a dicho período.

Las bajas por enfermedad o accidente inferiores a cuatro días habrán de justificarse igualmente mediante el correspondiente parte médico, en el momento de reincorporación al trabajo.

Las bajas serán comunicadas de forma inmediata con el objeto de subsanar las repercusiones negativas que puedan tener en las prestaciones del servicio.

Artículo 27.- Extinción del contrato de trabajo.

Los contratos se extinguirán por las causas señaladas al respecto en el Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo y concordantes.

Los trabajadores que deseen cesar en el servicio deberán ponerlo en conocimiento de la dirección de personal correspondiente con un plazo de preaviso de al menos 15 días, descontándose en caso de no cumplir el período de preaviso establecido el importe de todos los emolumentos correspondientes a los días que falten para el plazo de preaviso.

Artículo 28.- Fomento del empleo y jubilación.

La jubilación será obligatoria al cumplir la persona la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, comprometiéndose SEMCA a mantener una política de empleo vinculada a la estabilidad y al sostenimiento de los puestos de trabajo y a la calidad del empleo,

con la mejora y transformación resultante las vacantes resultantes de la jubilación, salvo que por imperativo legal procediera otra cosa.

La edad de jubilación establecida en el apartado anterior se considerará sin perjuicio de que la persona trabajadora que no reuniese, al momento de cumplir la misma, suficiente período de carencia para causar derecho a la pensión de jubilación se mantenga en activo hasta que completara el período de cotización mínimo exigido por la Seguridad Social para tener derecho a dicha pensión en su modalidad contributiva.

La empresa se compromete de futuro a estudiar el establecimiento de sistemas de jubilación anticipada dentro de la normativa en vigor, así como al estudio de puestos de trabajo de 2ª actividad dentro de la plantilla.

La Empresa garantiza a los trabajadores su derecho a jubilarse voluntariamente al cumplir los 64 años de edad, en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, con la excepción de los bomberos, regidos por su normativa específica.

Capítulo VII

CLASIFICACIÓN DE GRUPOS Y RETRIBUCIONES

Artículo 29.- Clasificación de grupos.

1.- El personal laboral sujeto al ámbito de este convenio se clasifica, en función de la titulación y capacitación exigible para el ingreso en la correspondiente categoría, en los siguientes grupos:

Grupo A: Dividido en dos Subgrupos:
A1: Título de Licenciatura, Ingeniería, Arquitectura o equivalente.
A2: Título universitario de Grado o equivalente.

Grupo B: Título de Técnico Superior.

Grupo C: Divido en dos Subgrupos:
C1: Título de bachiller o técnico o equivalente.
C2: Título de graduado en educación secundaria obligatoria o equivalente.

2.- Al personal de nuevo ingreso le será exigible la titulación correspondiente al grupo en que se encuadra la categoría de la plaza vacante convocada.

3.- En la promoción interna deberá exigirse titulación cuando ésta sea preceptiva para el ejercicio profesional y en todo caso para el acceso a los grupos A y B. En los demás supuestos podrá suplirse la titulación académica por los conocimientos y prácticas en el oficio correspondiente a la categoría a que se opta, en base a una antigüedad mínima de 10 años, o 5 años más un curso específico establecido al efecto, y mediante la superación de las pruebas que se establezcan.

Artículo 30.- Retribuciones.

1.- Las retribuciones del personal afectado por este convenio están compuestas por retribuciones básicas y complementarias. Los trabajadores podrán solicitar justificadamente anticipos a cargo de las pagas extraordinarias del ejercicio.

Son retribuciones básicas:

- El sueldo, que se percibe por unidad de tiempo, en función del grupo de clasificación y puesto de trabajo, teniendo en cuenta los requisitos exigidos para cada grupo, la dificultad técnica, la responsabilidad, dedicación, formación, experiencia y capacitación exigible a los puestos y actividades de atención de emergencias de todo tipo, de acuerdo con las cuantías referidas a una mensualidad que se detallan en las tablas salariales de acuerdo con el grupo de pertenencia.
- La antigüedad, que percibirá cada trabajador por cada tres años de servicio efectivo realizado. Su valor corresponderá con las cuantías establecidas en el anexo correspondiente, y será abonable a partir del primer día del mes siguiente a aquel en el que se cumplen tres años, o múltiples de tres, años de servicio.
- Pagas extraordinarias: serán dos al año y por un importe cada una de ellas de una mensualidad del sueldo, el complemento de puesto de trabajo y la antigüedad. Se devengarán con las nóminas de los meses de junio y diciembre, teniendo en cuenta que el tiempo de duración de licencias sin derecho a retribución no tendrán la consideración de servicios efectivamente prestados, y teniendo también en consideración que :

- Cuando el tiempo de servicios efectivamente prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores a los meses de junio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente, computado cada día de servicios prestados en el importe resultante de dividir la paga extraordinaria que en la fecha de su devengo hubiera correspondido por un periodo de seis meses entre 182 (183 en años bisiestos) o 183 días respectivamente.
- Cuando los trabajadores hubieran prestado una jornada de trabajo reducida en el transcurso de los seis meses inmediatos anteriores a los meses de junio y diciembre, el importe de la paga extraordinaria experimentará la correspondiente reducción proporcional de acuerdo con el tiempo de servicios efectivamente prestados y con lo previsto en los apartados anteriores.
- Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, en el caso de extinción de la relación contractual, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del trabajador en dicha fecha, pero en la cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.

Son retribuciones complementarias:

Las retribuciones complementarias, las destinadas a retribuir las condiciones particulares de cada puesto de trabajo en atención a su incompatibilidad, mando, responsabilidad, disponibilidad, dedicación especial, festividad y cualquiera otras condiciones singulares de los puestos de trabajo, sin perjuicio de la modalidad de su devengo y de acuerdo con las cantidades que se fijan en las Tablas Salariales.

a) Complemento con devengo fijo :

Son complementos vinculados al puesto de trabajo y se percibirán por el desempeño de los mismos, en la cuantía determinada en los correspondientes anexos. Estos conceptos han de estar establecidos en la relación de puestos de trabajo para cada puesto y no serán compatibles con complementos de devengo variable por conceptos similares.

Los elementos que integran este complemento son los que se enumeran a continuación:

- Complemento de puesto de trabajo.
Es el complemento ligado al desempeño de un puesto de trabajo concreto y en base a los requisitos, condiciones y características exigibles a su eficaz y correcto desempeño. Recoge condiciones de localidad, responsabilidad, dedicación, mando, experiencia, capacitación, formación dificultad, riesgo, penosidad, peligrosidad, festividad, flexibilidad y turnicidad, que afectan a cada uno de los puestos de trabajo.
- Nocturnidad fija.
Se aplicará a aquellos trabajadores que realizan su jornada exclusivamente de noches, al desempeñar puestos de trabajo que tengan dicha condición en la relación de puestos de trabajo
- Específico para personal contratado para fines de semana y festivos.
Se aplicará al personal que exclusivamente trabaje fines de semana y festivos.
- Turnicidad y Festividad:
Destinado a retribuir el trabajo de equipo humanos según el cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo según un ritmo que obliga a horarios diferentes cada determinado periodo de días o semanas, y que supone también trabajar en domingos y días festivos que resulten de la aplicación de dichos periodos.
- Disponibilidad A, y B. (Sólo se percibirá uno de ellos según corresponda).
Los trabajadores que por sus funciones específicas tuvieran que estar disponibles fuera de sus horas de trabajo o desempeñasen un puesto que exigiese una dedicación adicional plena fuera del horario laboral, percibirán en concepto de ésta, la cantidad que se especifica en el Anexo I de la Tabla de Retribuciones.

Los trabajadores que tengan asignado a su puesto de trabajo complemento de disponibilidad, sea del tipo que sea, no podrán acogerse, en ningún caso, sea cual sea su jornada, a lo previsto en el artículo 18, entendiéndose este último para casos puntuales que no tenga asignado ningún complemento de disponibilidad.

Existirán dos tipos de Disponibilidad: A, y B:

- A. Especial disponibilidad: Supone la plena disponibilidad y total dedicación fuera de la jornada laboral debiendo atender todo requerimiento de las emergencias de la empresa, telefónica, a distancia o presencial. Incluye y retribuye la especial dedicación requerida a puestos de responsabilidad incluyendo los conceptos de turnicidad, festividad, peligrosidad, jornada adicional o especial, y/o cualquier otro pleno, prima o concepto retributivo alguno. Conlleva la salida inmediata a la emergencia, debiendo permanecer el trabajador, cuando se encuentre en situación de disponibilidad, dentro de la Comunidad Autónoma de Cantabria. El tiempo de duración de la intervención con presencia física será compensado por la empresa con tiempo libre, a razón de 1,75 horas por hora trabajada.
- B. Disponibilidad media: Esta conllevará el estar en un tiempo de 60 minutos del centro de trabajo correspondiente.
Los trabajadores afectados por este tipo, de disponibilidad percibirán en caso de llamada fuera de su jornada de trabajo, el tiempo de atención a la emergencia será compensado con horas de descanso y excepcionalmente como horas extraordinarias y se contabilizarán a partir de la llamada de movilización.

Se percibirán en la cuantía que se especifique en el Anexo correspondiente de la Tabla de Retribuciones.

b) Complementos específicos con devengo variable:

Son percepciones vinculadas a la efectiva realización de las competencias o responsabilidades que se retribuyen y por el tiempo que se ejerce.

Mando en turno

Es el complemento que se asignará a los bomberos que se designen como responsables del grupo de agentes asignados al turno respectivo en el que se integran. La cuantía corresponderá a cada jornada que se desempeñe en dicha condición. La asignación de esta responsabilidad corresponderá a la empresa de acuerdo con la disponibilidad de cada turno, y no tendrá carácter de fijo o consolidable. Las cuantías y su asignación se fijan en el artículo 32 y en los anexos a este Convenio.

Plus de Disponibilidad,

Corresponde a la situación por la que el bombero queda a disposición de la empresa para atención de emergencias fuera del horario de trabajo habitual, con un tiempo de respuesta que no puede exceder de 10 minutos de acuerdo con las condiciones establecidas en los contratos de trabajo. La cuantía se aplicará a cada trabajador por cada jornada en la que se quede en esta situación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 y el tiempo de permanencia en esta situación no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Pluses de asistencia,

Tiene por objeto incentivar la puntualidad y asistencia continuada y regular al centro de trabajo. Tendrá carácter trimestral y se devengará a trimestre vencido, en los meses de abril, julio, octubre y enero, de acuerdo con los conceptos y cuantías que se establecen en el anexo VI.

A estos efectos se considerarán con derecho a este plus los trabajadores cuyo número de días no trabajados en el trimestre no sea superior a un día, grado I, o entre 2 ó 3 días al trimestre, grado II. Cuando el número de días no trabajados sea de 4 días o más por trimestre no se generará derecho a este plus. La cuantía aplicable al grado II será del 50% respecto de la asignada al grado I

La falta de puntualidad en 15 minutos supondrá la minoración del plus en 0,60 € por cada retraso.

A estos efectos no se considerarán como días no trabajados los relativos a situaciones de IT por accidente laboral o enfermedad profesional con hospitalización, o los permisos del artículo 23, de licencias y permisos retribuidos, excepción hecha de los casos de traslado de domicilio.

Artículo 31.- Indemnizaciones por razón del servicio.

1. Por razones técnicas de organización, producción o bien por necesidades referidas a la actividad a desarrollar, el personal podrá ser desplazado para prestar servicios fuera de la localidad de su centro de trabajo. En todos los casos el trabajador deberá ser avisado o avisada con antelación suficiente, salvo necesidades del servicio debidamente acreditadas.
2. Estos desplazamientos darán derecho a percibir las dietas e indemnizaciones previstas con carácter general para el personal al servicio de SEMCA.
3. Cuando por necesidades del servicio debidamente acreditadas la persona trabajadora sea autorizada para utilizar su propio vehículo particular, percibirá como indemnización por kilómetro, la cantidad que la empresa fije con carácter general para todo el personal.
4. La persona que realice en un mes desplazamientos por razón del servicio por duración superior a 2 días y que den derecho al devengo de dietas enteras, percibirá de la empresa y previa solicitud y por adelantado, el importe de dichas dietas.

Artículo 32.- Incrementos salariales.

En el Anexo I de este Convenio, se dispone la tabla salarial aplicable para el año 2009. En el ejercicio del 2010, la subida será del 2%, más una subida del complemento de puesto específico para los puestos de bomberos y de jefes de sala de 1.000 € brutos anuales. En los ejercicios de 2011 y 2012, la subida será del 3% en cada ejercicio, comprometiéndose la empresa a aplicar la prima por asistencia regulada en el Anexo VI de este Convenio. La prima por mando de turno ascenderá de 15 €/día en el año 2009 a 20 €/día en el año 2010 y a 25 €/día en el 2012.

Capítulo VIII

PROVISIÓN DE VACANTES, PROMOCIÓN E INGRESOS

Artículo 33.- Provisión de vacantes.

La empresa conformará con las plazas vacantes y que no estén adscritas a un trabajador con derecho a reserva de puesto o que se encuentre ocupando una de las plazas catalogadas como singularizadas, su oferta de empleo que proveerá con carácter definitivo en el siguiente orden:

- a) Reingreso de excedentes.
- b) Concurso de traslados.
- c) Promoción interna (ascenso o cambio de categoría).
- d) Convocatoria pública para personal de nuevo ingreso.

Los puestos vacantes que atendiendo al contenido esencial de la prestación laboral, sus requisitos de desempeño, etc. se singularicen del resto de puestos propios de la categoría o grupo correspondiente, se proveerán conforme al sistema que se determina en el artículo 36.

Artículo 34.- Provisión de puestos singularizados.

Los puestos de trabajo que, conforme al Catálogo de Puestos de Trabajo de las Entidad Sociedad de Emergencias de Cantabria, en el ámbito de aplicación de este convenio estén configurados como singularizados se proveerán por el sistema de concurso o designación directa, entre el personal adscrito a su misma área funcional.

En el concurso, se tendrán en cuenta únicamente los méritos exigidos en la correspondiente convocatoria, entre los que figuraran los adecuados a las características de cada puesto, la valoración del trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad.

Las convocatorias de puestos por el sistema de concurso se harán públicas a nivel de la empresa y las bases generales reguladoras requerirán el informe previo del Comité de Empresa o Delegados de personal.

Las comisiones de valoración de los concursos de méritos estarán compuestas por un Presidente y un número de vocales no superior a cuatro miembros de los que dos serán en representación del personal y designado por el Comité de Empresa o los Delegados de personal.

Los trabajadores que sean nombrados para el desempeño de puestos singularizados percibirán las retribuciones establecidas para ellos en el catálogo de puestos de trabajo del presente convenio, y el cese en el mismo determinará el pase del trabajador afectado a su puesto de origen en el cual percibirá la retribución que le corresponda con arreglo al Convenio, sin que los complementos percibidos anteriormente tengan carácter consolidable.

Artículo 35.- Concurso de traslados.

El personal fijo de plantilla de SEMCA, integrado en el presente convenio podrá optar a la adjudicación de puestos de trabajo no singularizados conforme al procedimiento siguiente:

Primero .- Requisitos para concurrir.

Podrán concursar todos los trabajadores que ocupen un puesto de trabajo fijo.

Orden de concurso:

Las plazas vacantes objeto de este concurso deberán ser cubiertas por el orden que a continuación se describe:

- 1º. En primer lugar concursarán los trabajadores que al menos lleven 2 años en su puesto de trabajo.
- 2º. Los trabajadores implicados en el primer punto que no hayan obtenido la plaza solicitada, podrán optar a las plazas resultantes del punto primero.
- 3º. A las plazas resultantes del punto segundo podrán optar el resto de los trabajadores fijos de la empresa.
- 4º. Los trabajadores implicados en el tercer punto que no hayan obtenido la plaza solicitada, podrán optar a las plazas resultantes del punto tercero.

5º. Las plazas resultantes del punto cuarto deberán ser cubiertas por el personal de nuevo ingreso, por orden de puntuación del proceso de selección.
No podrán participar en ningún caso los trabajadores que cubran plaza en virtud de permuta con una permanencia inferior de dos años en el actual destino.

Segundo.- Solicitud y documentación a presentar.

La solicitud, se presentará en modelo normalizado que facilitará la empresa.

En la solicitud se podrán realizar un máximo de tres peticiones de destino, que serán tomadas en cuenta de acuerdo al orden de petición, para la adjudicación directa.

Dicha solicitud deberá ir acompañada de la documentación acreditativa de encontrarse en posesión de los requisitos exigidos, en su caso, que serán acreditados por el órgano competente en materia de personal, según la vinculación de cada trabajador concursante.

Tercero.- Se constituirá una Comisión de Valoración del concurso de traslados para cada procedimiento, que estará compuesta por un Presidente y un Secretario, este último con voz y sin voto, además de tres vocales, dos en representación de la empresa y uno en representación de los trabajadores, a propuesta del Comité de Empresa o delegados de personal. En caso de que se estime necesario, la Comisión de Valoración podrá solicitar la designación de asesores especialistas, según las características de las pruebas a realizar, que tendrán voz, pero no voto.

Podrán designarse suplentes que actuarán, en su caso, en sustitución de las personas titulares.

Cuarto.- Las instancias serán valoradas conforme al siguiente baremo :

- Antigüedad en la empresa: 0,05 puntos por cada mes completo. Se computarán a estos efectos los servicios prestados tanto desde su condición de fijo, como los periodos anteriores con carácter temporal que se sumen a periodos anteriores y múltiples mensuales prestados en la empresa.
- Antigüedad en el puesto de trabajo: 0,02 puntos por mes completo de servicio en el puesto de trabajo que se ocupe en el momento de solicitar traslado.
- Traslado forzoso que no lo haya sido por sanción: 1 punto.

En caso de igualdad en la aplicación de los baremos se dirimirá de la siguiente manera:

- Tendrá preferencia el trabajador que más tiempo lleve sin concursar.
- De persistir el empate, se realizará un sorteo público.

Artículo 36.- Convocatorias y tribunales de selección.

Conocida y determinada la oferta de empleo, y previo a la convocatoria de las pruebas selectivas, la Dirección de la Empresa, trasladará a los representantes del personal copia del temario correspondiente a la convocatoria correspondiente a cada categoría, pudiendo formular las propuestas que estimen oportunas.

En las convocatorias para los diferentes procedimientos selectivos se harán constar, en todo caso, los siguientes datos esenciales :

- Número y características de las plazas convocadas.
- Requisitos exigidos para participar en el procedimiento selectivo.
- Composición del Tribunal calificador.
- Para personal de nuevo ingreso y promoción interna, programa de la fase de oposición y baremos de valoración de la fase de concurso, en este último caso.

En los Tribunales habrá dos representantes de los trabajadores, designado por el Comité de Empresa o por los delegados de personal. El Tribunal podrá apoyarse en expertos en las materias que estime oportunas que actuará con voz y sin voto

Artículo 37.- Promoción interna.

Cuando las características y requisitos de los puestos de trabajo lo posibiliten, la empresa proveerá la cobertura de vacantes mediante el sistema de promoción interna.

La promoción interna consiste, indistintamente, en :

- El acceso a otras categorías profesionales dentro del mismo grupo de titulación.
- El acceso a categorías profesionales del grupo de titulación inmediatamente superior.

1. La promoción interna se realizará mediante concurso-oposición. En la promoción interna a los grupos C1 y C2 la fase de oposición consistirá en la realización de una prueba teórico-práctica y una prueba física

2. Las convocatorias contendrán :

- Características de la plaza y entidad a que pertenece.
- Titulación exigible.- Para los Grupos C1 y C2, las personas aspirantes que no posean la titulación exigible, siempre que aquella no sea preceptiva para su ejercicio profesional, deberán demostrar calificación profesional suficiente mediante la superación de las pruebas que se establezcan a tal efecto.
- Méritos profesionales, con arreglo al siguiente baremo :
 - Por antigüedad en la categoría desde la que concursa, hasta el 30% de la valoración correspondiente al concurso. A estos efectos la antigüedad del personal a tiempo parcial se computará por años completos con independencia de la duración del periodo efectivo de trabajo establecido en los respectivos contratos.
 - Por pertenecer a categoría del grupo inmediatamente inferior en el mismo área funcional 10%.
 - Por conocimiento del puesto al que se opta : 30 %.
 - Por otros méritos relacionados directamente con las plazas a ocupar, tales como títulos, cursos o formación : 30%.

Composición del Tribunal correspondiente, en el que participará dos representantes de los trabajadores propuestos por el Comité de Empresa o los Delegados de Personal.

3. La fase de concurso únicamente será valorada si la persona aspirante ha superado la puntuación mínima exigida en las pruebas del apartado 1 de este artículo. Esta fase deberá constituir, como mínimo, el 50% de la puntuación total del procedimiento selectivo.

En caso de empate en la puntuación final, se dirimirá atendiendo a la puntuación en la fase de pruebas del apartado 1. De persistir el empate se primará a quien provenga del grupo inferior.

4. Al turno de promoción podrá presentarse todo el personal fijo y en activo, y el que está en situación de reserva de puesto del ámbito del convenio que reúna los requisitos exigidos, y que cuente con un mínimo de antigüedad de dos años en la categoría.

Artículo 38.- Personal de nuevo ingreso.

Las plazas que no hayan sido objeto de cobertura por los procedimientos previstos a tal efecto, serán objeto de convocatoria para su provisión por personal de nuevo ingreso.

Formarán parte del Tribunal Calificador, junto con los representantes designados por la Dirección de la Empresa, dos representantes de los trabajadores designados por el comité de empresa o por los delegados de personal en su caso.

La duración del periodo de prueba será, según el grupo de clasificación, el que se hace constar a continuación :

- Grupo C2.- 2 meses.
- Grupo C1.- 3 meses.
- Grupo B.- 4 meses.
- Grupo A2.- 6 meses
- Grupo A1 - 6 meses

En caso de no superar el periodo de prueba, deberán ser comunicadas las causas debidamente motivadas, tanto a la persona afectada, como a la representación de los trabajadores.

Artículo 39.- Permuta.

- El personal fijo, en activo, acogido al presente convenio, podrá intercambiar, mediante permuta, sus puestos de trabajo, siempre que esté adscrito con carácter definitivo a los mismos, pertenezcan a la misma categoría profesional y concurren las siguientes circunstancias:
 - Que los puestos de trabajo tengan idéntica configuración en el catálogo de puestos de trabajo.
 - Que ambas personas cuenten con dos años de servicios continuados en el mismo centro y puesto de trabajo.
 - Que se emita informe por parte del Comité de Empresa y de los Jefes de Parque correspondientes, en un plazo no superior a quince días.
 - Que a ninguna de las personas que permutan le resten menos de cuatro años para cumplir la edad legal de jubilación o esté incurso en un proceso de incapacidad que de lugar a la suspensión o extinción del contrato.
- En el plazo de cinco años a partir de la concesión de una permuta no podrá autorizarse otra a cualquiera de las personas interesadas.
- La concesión de la permuta no generará derecho al abono de gastos ni de indemnizaciones de ninguna clase.
- En el supuesto de que en el momento de efectuarse la permuta alguno de los puestos de trabajo fuese desempeñado, por sustitución de la persona titular del mismo, por un trabajador o trabajadora con contrato temporal, esta persona podrá optar por continuar ocupando el puesto en el nuevo destino o renunciar al contrato, en cuyo caso se aplicarán los criterios previstos para la contratación temporal.

- Quedará sin efecto toda permuta que una vez realizada, uno de los partícipes en la misma solicite excedencia voluntaria, o baja de la empresa, o traslado por concurso o ascenso a otro puesto de trabajo de diferente localidad, en un plazo inferior a 18 meses.

Artículo 40.- Contratación temporal.

En esta materia y dentro del respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad, se establecerán procedimientos de selección y contratación que bajo el principio de publicidad, garanticen la agilidad y rapidez que las demandas de los servicios exijan.

En materia de procedimiento de contratación temporal y dentro de los principios enunciados se seguirán criterios similares a los establecidos para la selección de personal, aunque cuando concurren especiales circunstancias de urgencia, localización o proximidad, etc., se podrán acordar procedimientos que respetando los principios indicados, se acuerden entre la Dirección de la empresa y la representación de los Trabajadores.

La exclusión de un trabajador de las bolsas de trabajo podrá efectuarse, previo expediente contradictorio, en el que se dará audiencia a la persona interesada, para la defensa de sus derechos e intereses legítimos, y cuya iniciación se comunicará a la representación de los trabajadores, siempre que se ponga de manifiesto que durante la prestación de servicios se haya sancionado al trabajador por haber cometido actos tipificados como graves o muy graves en este convenio colectivo.

Artículo 41.- Trabajo a tiempo parcial

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de una persona a tiempo completo comparable.

Podrán realizarse horas complementarias cuando así se hubiera pactado con el trabajador fijo con contrato a tiempo parcial, en el momento de celebrar el contrato o con posterioridad al mismo. En dicho pacto deberá constar el número máximo anual de éstas, sin que puedan exceder del 60% de las horas ordinarias contratadas. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado anterior.

La persona trabajadora deberá conocer las fechas y horario de las horas complementarias con un preaviso de 3 días, salvo que en el pacto suscrito se acuerde su realización en cualquier situación imprevista, incluidas las sustituciones de permisos del personal de su centro.

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador o trabajadora mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurren las siguientes circunstancias :

- La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.
- Por necesidades formativas, en la forma que reglamentariamente se determine, siempre que acredite incompatibilidad horaria.
- Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial

Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de prestaciones.

Capítulo IX

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 42.- Calificación de las faltas laborales del personal.

1. El personal sujeto al ámbito de este convenio podrán ser sancionado en virtud de los incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establecen en este artículo.

2. Las faltas disciplinarias cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves.

3. Serán faltas leves las siguientes :

- 3.1.- La ligera incorrección con el público y con los compañeros o personal subordinado.
- 3.2.- El retraso imputable al trabajador, la negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- 3.3.- La no comunicación, con la debida antelación, de la falta al trabajo, por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 3.4.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada.
- 3.5.- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, de tres días al mes.
- 3.6.- El descuido en la conservación de los locales, equipos, material y documentos de los Servicios.
- 3.7.- La falta de atención, limpieza y cuidado de las prendas de protección personal, así como de los equipos técnicos de uso personales
- 3.8.- En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.
- 3.9.- La no utilización de la ropa de trabajo, y equipamiento personal aportado por la empresa, salvo causas debidamente justificadas.
- 3.10.- El empleo de útiles, materiales, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, medios de trabajo y bienes de la empresa para los que no tuviese autorización o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, siempre que tales actuaciones no den lugar a su consideración como falta grave o muy grave.

3.11.- La incompleta realización de las revisiones y puesta a punto de los equipos y medios de atención de emergencias.

4. Serán faltas graves las siguientes :

- 4.1.- La falta de respeto debido a los superiores, compañeros o personal subordinado.
- 4.2.- El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de trabajo de los superiores y de las funciones concretas del puesto de trabajo o la negligencia de las que se deriven o puedan derivarse, perjuicios graves para el servicio.
- 4.3.- La manifiesta desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- 4.4.- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad y salud en el trabajo establecidas, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física de las personas trabajadoras o de terceras.
- 4.5.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante dos días al mes.
- 4.6.- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días y menos de diez días, en el plazo de un mes.
- 4.7.- El abandono del centro o puesto de trabajo sin causa justificada.
- 4.8.- La simulación de enfermedad o accidente.
- 4.9.- La simulación o encubrimiento de faltas de otras personas en relación con sus derechos de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- 4.10.- La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los Servicios.
- 4.11.- La falta de atención, limpieza y cuidado de las prendas de protección personal, así como de los equipos técnicos de uso personales, cuando sea reincidente dentro de un trimestre, con independencia del perjuicio económico imputable.
- 4.12.- La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razones de trabajo.
- 4.13.- La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- 4.14.- El incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- 4.15.- El comportamiento con infracción manifiesta del convenio u otras disposiciones legales, que causen perjuicio notorio a una persona subordinada.
- 4.16.- La no utilización de los equipos de protección individual.

4.17.- La tenencia en los centros de trabajo de cualquier tipo de sustancia tóxica, bebidas alcohólicas o cualquier otro tipo de producto, en cualquier cantidad o grado, aunque sea mínimo.

4.18.- El empleo reiterado de medios y equipos de la empresa, incluidos los informáticos, para los que no se tuviese autorización o para usos ajenos a las funciones propias del puesto de trabajo.

4.19.- La no realización de las revisiones diarias y puesta a punto de los equipos y medios de atención de emergencias.

4.20.- Mantener el teléfono móvil fuera de servicio de forma habitual, especialmente cuando se encuentre en situación de disponibilidad, así como no atender la llamada de emergencia sin causa justificada.

5.- Serán faltas muy graves las siguientes :

5.1.- La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

5.2.- Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante 10 días o más al mes, o durante más de 20 días en el trimestre.

5.3.- La indisciplina o desobediencia en el trabajo, con al menos tres sanciones firmes.

5.4.- La violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores.

5.5.- Las ofensas verbales o físicas a la dirección o las personas que trabajan en la Empresa.

5.6.- La trasgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

5.7.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

5.8.- Haber sido objeto de sanción por la comisión de tres faltas graves en un periodo de un año.

5.9.- El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

5.10.- La conducta antisindical.

5.11.- Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, así como cualquier conducta tipificada como acoso sexual.

5.12.- El manifiesto abuso de autoridad, con infracción manifiesta del convenio u otras disposiciones legales, que causen perjuicio notorio a una persona subordinada.

5.13.- La obtención de beneficios económicos de las personas usuarias o de los servicios.

5.14.- Toda actuación discriminatoria por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia social o personal.

5.15.- La adopción de decisiones manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la empresa o a la ciudadanía.

5.16.- La publicación o utilización indebida de secretos oficiales, así declarados por Ley o clasificados como tales.

5.17.- El consumo de alcohol o de sustancias estupefacientes en los centros de trabajo, durante la jornada laboral o en los periodos de permanencia en los parques fuera de servicio efectivo, con independencia de su repercusión en el desempeño del trabajo. A los efectos de alcoholismo se tendrá en cuenta la limitación exigida en la regulación del permiso de conducir tipo C por ser un requisito para el desempeño del puesto.

5.18.- El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando del mismo pudiera derivarse un riesgo laboral grave e inminente.

5.19.- El acoso moral o conjunto de actuaciones hacia un trabajador que provoquen la anulación de su capacidad profesional.

5.20.- La utilización de medios y equipos, incluidos los informáticos, para los que no se tenga autorización y que, con notorio beneficio personal, sean empleados para la realización de trabajos particulares o ajenos a la actividad contractual de la persona trabajadora.

Artículo 43.- Sanciones.

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

1.- Por faltas leves :

1.1.- Amonestación o apercibimiento por escrito.

1.2.- Suspensión de empleo y sueldo de hasta siete días.

2.- Por faltas graves :

2.1.- Suspensión de empleo y sueldo de ocho días a un mes.

2.2.- Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un periodo de dos a cuatro años.

2.3.- Exclusión de las bolsas de trabajo en la categoría en que estaba contratado, cuando no resulte posible la aplicación de las sanciones ordinarias, de 10 días a 3 meses, contados a partir de la fecha en que se hubiera designado a la persona para la formalización de una nueva contratación.

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

3.2.- Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un periodo de cuatro a ocho años.

3.3.- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

3.4.- Exclusión definitiva de la bolsa de trabajo en la categoría en que estaba contratado y en las funcionalmente afines a aquella, siempre que no resulte posible la aplicación de las sanciones ordinarias.

3.5.- Despido.

Quando se desprenda de las actuaciones indagatorias llevadas a cabo, y previos los informes médicos oportunos, que la comisión de alguna de las faltas tipificadas en este convenio están directamente relacionadas con patologías adictivas susceptibles de rehabilitación, el órgano competente para resolver podrá, a instancia del trabajador, suspender la ejecución de la sanción que le fuera impuesta, durante un plazo máximo de doce meses, durante los que el trabajador dispondrá, en su caso, de una licencia sin sueldo, siempre que se den las siguientes circunstancias :

- Que durante el periodo de suspensión se someta a tratamiento de deshabituación en régimen de internado o ambulatorio en centros habilitados o reconocidos por la Administración.
- Que no hubiese disfrutado de una suspensión con anterioridad y con la misma finalidad.

La suspensión de la ejecución de la sanción quedará condicionada a que no abandone el tratamiento durante el periodo de licencia sin sueldo, siendo en todo caso revocada esta suspensión si incumpliere cualquiera de las condiciones establecidas. El trabajador tendrá obligación de justificar el comienzo del tratamiento, su evolución así como la finalización.

Transcurrido el plazo de suspensión y acreditado que se ha seguido el tratamiento de deshabituación, se entenderá cumplida la sanción, en caso contrario se acordará la ejecución inmediata de la misma.

4.- La graduación de la sanción se hará teniendo en cuenta :

- El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.
- El daño al interés público, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando se posible.

- La reiteración o reincidencia.

Artículo 44.- Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 2 meses, 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 pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de 6 meses sin mediar culpa de la persona expedientada.

Artículo 45.- Procedimiento sancionador.

Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores, Comité de Empresa o Delegados de personal, así como al interesado, dándose audiencia a éste, y participando aquellos en el expediente disciplinario con carácter previo al posible acuerdo de suspensión provisional de empleo y sueldo que se pudiera adoptar por la autoridad competente para ordenar la instrucción del expediente.

Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la tramitación de expediente, pero sí el trámite de audiencia al interesado, así como la comunicación a los representantes legales de los trabajadores, con el objeto de que puedan ser oídos.

La competencia para imponer sanciones por faltas leves corresponderá al Gerente o Director de la empresa, las graves y muy graves corresponden al Presidente y/o Vicepresidente ejecutivo que actúe con poderes suficientes del Consejo de Administración, siendo las muy graves informadas al Consejo de Administración de la empresa.

La aplicación de descuento proporcional de haberes por faltas de puntualidad no tiene naturaleza de sanción y es compatible con ésta si procediera conforme a lo previsto en este artículo.

Artículo 46.- Responsabilidades.

Los superiores jerárquicos que toleren o encubran las faltas del personal subordinado incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor o autora y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o incumplimiento.

Toda persona trabajadora podrá dar cuenta por escrito de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Dirección abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda, previa comunicación y audiencia a la representación de los trabajadores, así como al Sindicato al que la persona estuviera afiliada; en caso de no estar afiliada se comunicará y dará audiencia a los Sindicatos más representativos.

DERECHOS SINDICALES, FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO

PROFESIONAL Y ASISTENCIA SOCIAL

Artículo 47.- Derechos de los trabajadores.

Los trabajadores gozarán de los siguientes derechos sindicales :

1.- Realización de asambleas de carácter general fuera de las horas de trabajo y en locales propiedad de la empresa.

Para su realización deberá mediar solicitud expresa con un preaviso de 24 horas e indicando, lugar, fecha, hora y motivo de la reunión. Podrán ser convocadas por los Comités de Empresa o Delegados de Personal o el 20% del total de la plantilla.

A los efectos de lo anterior, las asambleas parciales de los diferentes turnos se considerarán como una sola.

2.- Realización de asambleas dentro de las horas de trabajo :

- Los Comités de Empresa o Delegados de Personal, con una antelación mínima de 24 horas podrán solicitar ante la Dirección de la empresa, la realización de asambleas en los centros de trabajo durante la jornada laboral, debidamente motivados. Para su realización es necesario que el responsable del Centro de trabajo afectado disponga de la autorización expresa de la Dirección
- Las Asambleas se computarán por su duración total efectiva y quedarán suspendidas de forma inmediata cuando sea necesario atender cualquier emergencia.

3.- En todo momento quien convoque garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas.

4.- Los trabajadores tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se descuenta en su nómina el importe de la cuota sindical.

5.- Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de tiempo retribuido en las condiciones establecidas por el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 48.- Derechos del comité de empresa y delegados de personal.

1.- Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité de Empresa para el ejercicio de sus funciones de representación y defensa de los intereses de sus trabajadores, de acuerdo con lo establecido en el artículo 68 del Estatuto de los trabajadores.

2.- Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal gozarán de las garantías a que se refieren los apartados a) b) y c) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores durante un periodo de tres años después del cese en el cargo.

3.- La empresa facilitará al Comité de Empresa o Delegados de Personal un local adecuado y los medios necesarios para el desarrollo de sus actividades. Igualmente, tendrán acceso a la utilización de fotocopadoras y otros medios de reproducción existentes en los Centros de trabajo para su uso en tareas de información directamente relacionadas con su representación en la Entidad.

Igualmente dispondrán de tableros de anuncios, en las sedes centrales de cada Entidad que serán propios y diferenciados de los de la empresa, para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones estimen pertinentes y tengan relación con su actividad.

4.- Los Representantes del personal tendrán acceso al cuadro horario y listados de control horario, así como a los modelos TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social.

5.- Asimismo, serán competencias del Comité de Empresa o Delegados de personal en su caso :

- Solicitud de conflicto colectivo y huelga legal cuando afecte al conjunto de los trabajadores sujetos al presente Convenio.
- Interposición de reclamaciones previas a la vía jurisdiccional en defensa de los intereses de los trabajadores.
- Negociación del Convenio Colectivo.
- Constitución de comisiones de trabajo, cuidando de la aplicación de las prescripciones contenidas en el Convenio.
- Nombramiento y cese de los trabajadores que representaran a la parte social en el comité de Salud Laboral, así como la supervisión de los trabajos que desarrollen.
- En general, cuantas competencias le sean encomendadas en el presente Convenio Colectivo.

6.- El Comité de Empresa o los delegados de personal en su caso podrá acordar la acumulación de todas o parte de las horas sindicales en uno o más de sus miembros o en uno solo de ellos.

Quando la acumulación de horas sindicales suponga de hecho la liberalización de estos para todo o parte del mandato representativo, será requisito la previa comunicación a la Empresa. Si la acumulación responde a necesidades imprevistas que imposibiliten la comunicación previa y no suponga, la liberalización del representante, se dará cuenta de la misma mediante escrito firmado por los representantes cedentes inmediatamente después de efectuarse la cesión.

7.- Cuando por la naturaleza de las tareas desempeñadas por los representantes de los trabajadores la utilización de las horas sindicales haga necesaria su sustitución en el puesto de trabajo, se informará a la Dirección con una antelación mínima de 24 horas, tomando como referencia el turno del trabajador. De no realizarse la comunicación, la atención del servicio ha de tener prioridad ante el derecho al disfrute de las horas sindicales. En el caso de no realizarse la sustitución, en ningún caso quedará limitado el derecho del trabajador a realizar sus actividades representativas.

Artículo 49.- Organizaciones sindicales y secciones sindicales.

Las centrales sindicales podrán constituir Secciones Sindicales de acuerdo con lo previsto en sus Estatutos y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Las Secciones Sindicales constituidas tendrán los derechos que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores y:

- Uso de locales idóneos para el desarrollo de sus actividades.
- A estos efectos, se considerará centro de trabajo al conjunto de servicios que tengan elegida una representación común.

Artículo 50.- Formación y perfeccionamiento profesional.

Primero.- De conformidad con lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y al objeto de facilitar la promoción, formación y perfeccionamiento profesional, el personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, y conforme al ámbito de aplicación personal que se determine en los correspondientes planes de formación, tendrá los siguientes derechos, según la clase de estudios y formación que a continuación se indican :

- Estudios para la obtención de un título académico o profesional, cuando estén relacionados con el trabajo desarrollado.

Para la asistencia a los cursos correspondientes a estos estudios, se otorgará a la persona interesada preferencia para elegir turno de trabajo, siempre que no se perjudiquen los derechos de otra persona trabajadora, cuando la organización y necesidades del servicio lo permitan. Asimismo tendrá derecho a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes en los términos establecidos en el artículo 23.5 de este Convenio

- Actualización y perfeccionamiento profesional.

1.- Cursos y actividades formativas que se realicen en interés de la empresa:

1.1.- Los cursos que deban realizarse en interés de la organización, al margen del régimen de dedicación, conllevarán un permiso retribuido durante las horas de duración del mismo.

1.2.- Seminarios, Mesas Redondas y Congresos.- La Dirección de la empresa, podrá enviar, dentro de la jornada laboral al personal a Seminarios, Mesas Redondas o Congresos, referentes a su especialidad o trabajo específico cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para el servicio, y su asistencia será obligatoria.

Cuando sea el propio trabajador quien lo solicite, la Administración adoptará la decisión pertinente en función de la materia de que se trate, así como del interés del mismo para la organización y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

En caso de concurrencia de solicitudes, y a salvo las necesidades del servicio, la asistencia tendrá carácter rotatorio.

1.3.- Cursos en los que la Empresa imponga la obligación de asistir.

La Empresa podrá organizar dentro de la jornada laboral, cursos de actualización y perfeccionamiento profesional, cuya asistencia será obligatoria.

2.- Cursos relacionados con el puesto de trabajo o la carrera profesional :

Para facilitar la formación y el reciclaje profesional, la dirección de la empresa se compromete a facilitar la asistencia a estos cursos, siempre que se mantenga atendidas las necesidades del servicio y que el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o su carrera profesional en la empresa.

- Cursos de mantenimiento y puesta al día de la capacitación profesional.

La Empresa organizará, bien directamente o en concierto con centros oficiales, cursos de capacitación profesional y de puesta al día con el objetivo de mantener una formación adecuada y permanente de su personal, así como unas condiciones personales acordes con los requisitos de desempeño y una adaptación continuada a nuevos perfiles profesionales, especialmente de quien pertenezca a categorías de menor calificación, nuevos ingresos, nuevas tecnologías o herramientas aplicables, etc.

El tiempo de asistencia al curso podrá considerarse, total o parcialmente como de trabajo efectivo, y su evaluación y resultado será considerado a los efectos de encomienda de responsabilidades o competencias temporales de orden superior, así como a los efectos de la promoción profesional y derecho para el acceso a otros cursos.

Los representantes del personal a través del comité de empresa o Delegados de Personal en su caso, podrán proponer la tipología y necesidad de cursos de esta naturaleza, baremos de aprovechamiento aplicables, programas, etc.

Segunda.- Apreciada la necesidad, por parte de la Dirección de la empresa, de realizar las actividades formativas que redunden en interés de la organización, se procederá, bien de oficio o a instancia de los trabajadores, a la designación de quienes deban asistir a las mismas. La designación será facultad de la Dirección de la empresa, que valorará las solicitudes al respecto formuladas por las posibles personas interesadas. En tal caso se abonará además del salario, los gastos de viaje, dietas y matrícula que corresponda.

Tercero.- La Empresa mantendrá un esfuerzo formativo que aproveche las ventajas derivadas del Acuerdo para la Formación Continua, de acuerdo con el porcentaje que sobre la masa salarial corresponda destinar a la formación, y en beneficio de la cualificación de los trabajadores, a cuyos efectos se elaborará un Plan Integrado de Formación Anual, de acuerdo con los representantes sociales y que potencia la adaptación a nuevas tecnologías, nuevas formas de organización, instalaciones, sistemas, equipos o dispositivos vinculados al desempeño del puesto.

Se promoverá que los horarios de los cursos dirigidos al personal que realice jornadas especiales se adapten a sus necesidades.

Capítulo XI

SALUD LABORAL

Artículo 51.- Salud laboral y prevención de riesgos laborales.

En materia de Salud Laboral la actividad desarrollada en el ámbito de la empresa se someterá a las prescripciones de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y a sus disposiciones de desarrollo o complementarias.

Considerando que los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y su salud en el trabajo, la Dirección de la empresa firmante de este convenio tienen el deber de promover, formular y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos, las partes se comprometen a colaborar estrechamente para elevar los niveles de salud y seguridad en el trabajo.

Artículo 52.- Comités de seguridad y salud.

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

2.- El Comité de Salud Laboral se regirá por los acuerdos que se tomen en su momento entre el comité de empresa y dirección de SEMCA.

3.- Los Comités de Seguridad y Salud participarán activamente en los planes y programas de formación, evaluación de riesgos, promoción y difusión de las condiciones de seguridad y salud laboral, todo ello conforme a las competencias que les atribuye sus normas de funcionamiento.

4.- En lo no contemplado en este artículo, se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas que resulten de aplicación.

Artículo 53.- Salud medioambiental laboral.

La entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, debe suponer un impulso para la acción medioambiental en los puestos de trabajo, en tal sentido se procurará la adopción de medidas tendientes a la consecución de tal fin, fomentando la especialización de las delegadas y los delegados de prevención en materia de salud medioambiental y valorando la aplicación de planes específicos sobre reutilización, reducción y reciclaje de residuos, ahorro y eficacia energética, ahorro y depuración de aguas, así como planes de sustitución de tecnologías y procesos contaminantes por orientados a la producción limpia.

Artículo 54.- Actuaciones en materia de prevención.

1.- La Dirección de la empresa adoptará las medidas oportunas para la aplicación de una adecuada política de Seguridad y Salud Laboral en sus Organismos y centros de trabajo, así como para facilitar la participación del personal y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias de las personas que contrate, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para las propias personas trabajadoras, o para sus compañeros o terceros. La formación se impartirá, preferentemente, dentro de la jornada de trabajo, sin que ello suponga la única forma posible de aplicación. La formación se podrá impartir la propia empresa, los distintos servicios de la Administración, Organismos Públicos de la Administración Regional o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre el trabajador. Las personas responsables de cada centro de trabajo informarán a cada trabajador y trabajadora sobre la forma de usar y/o manejar sustancias, productos, nuevas tecnologías, así como de todo aquello que pudiese suponer riesgo para su salud.

2.- En la evaluación de riesgos se seguirán los criterios legalmente previstos, pudiendo tomar en consideración para la misma el análisis estadístico o causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en el centro de trabajo, la detección e identificación de los riesgos y de los agentes materiales que puedan ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención utilizados hasta el momento. La política de seguridad y salud laboral deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o frecuencia, y para poner en práctica sistemas o medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación del personal que sean necesarios.

En la evaluación y planificación de riesgos laborales, participarán el Comité de Seguridad y Salud Laboral, conforme a lo dispuesto en el Reglamento de funcionamiento de los mismos.

3.- Para la elaboración de los planes de emergencia y evacuación, programas de Salud Laboral y Prevención de Riesgos, así como para su realización y puesta en práctica, los diferentes Organismos actuantes dispondrán de los equipos y medios técnicos especializados, conforme a lo que establezca el plan de prevención, contando necesariamente con los Comités de Seguridad y Salud laboral, según lo establecido en el Reglamento de funcionamiento de los mismos.

4.- La Administración de la empresa, tenderá a la adopción de medidas preventivas y recuperadoras del personal que padezca alcoholismo, toxicomanías u otras adicciones consideradas patológicas.

En lo no previsto en este artículo, se estará en lo dispuesto en los artículos 15, 16, 18 y 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y resto de normativa que resulte de aplicación.

Artículo 55.- Delegados de prevención.

1.- Los Delegados de Prevención son los representantes del personal con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Podrán ser delegados de prevención cualquier empleado de la empresa SEMCA que sea designado para tal fin por el Comité de empresa o los delegados de personal.

2.- Los Delegados de Prevención dispondrán de los medios necesarios para el desarrollo de sus actividades. Asimismo tendrán el derecho a destinar el tiempo de trabajo necesario para el desarrollo de sus funciones, con el consiguiente abono de los gastos originados en el ejercicio de sus funciones, con arreglo todo ello a los términos presentes en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, en el acuerdo específico que se adopte en su momento entre las partes.

Artículo 56.- Elementos de protección.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras dispondrán de los elementos de protección personal que determinan las normas de salud laboral y seguridad. Los Comités de Seguridad y Salud podrán proponer, en el ejercicio de sus funciones, nuevos elementos y/o la modificación de estos equipos, así como su adecuada renovación.

En lo contemplado en este artículo se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 773/97 de 30 de mayo.

Artículo 57.- Capacidad disminuida y puestos compatibles.

1.- El personal que haya sido declarado en Incapacidad Permanente Total o Parcial será destinado, con carácter provisional, si existiera en el catálogo de puestos alguno compatible con dicha incapacidad, a uno adecuado a sus condiciones, sin merma salarial.

2.- La propuesta de adscripción a puesto compatible catalogado se efectuará por la Dirección que determinará, atendiendo a los informes técnicos y a las demás circunstancias del trabajador, las solicitudes prioritarias.

3.- Cuando las condiciones de trabajo supongan un riesgo para la seguridad o la salud de la trabajadora embarazada, del feto o repercutan negativamente sobre la lactancia y así se desprenda de la evaluación de riesgos se procederá a la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de las trabajadoras. Si no resultara posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada, la del feto, o la del lactante, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas con el informe del médico del Servicio nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto o función diferente y compatible con su estado. En caso de no existir tales puestos, la trabajadora embarazada disfrutará de licencia con derecho a retribución en tanto no se le proporcione un puesto acorde a su situación.

4.- En las dependencias en las que existan puestos de trabajo susceptibles de ser desempeñados por trabajadores de condiciones físicas disminuidas, la Dirección de la empresa SEMCA hará accesibles dichos locales, eliminando las barreras y obstáculos que dificulten su movilidad física y atendiendo a las prescripciones de la Ley de Supresión de Barreras Arquitectónicas.

Artículo 58.- Reconocimientos médicos.

Los trabajadores o grupos de trabajadores que por sus características personales, laborales o por cualquier otra circunstancia presenten un mayor riesgo o vulnerabilidad de su salud presente o futura recibirán protección de manera específica y tendrán mayor control y vigilancia de su salud.

El personal sujeto al ámbito de aplicación de este convenio deberá realizar los reconocimientos médicos que se practicarán con cargo a la misma, a cuyos efectos :

- a) Se establecerá un calendario general de reconocimientos médicos, en la forma y condiciones adecuadas a las exigencias de los puestos de trabajo que se determinen, al menos con carácter anual.
- b) Las pruebas tendrán un claro ejercicio de evaluación de las condiciones exigibles al personal para el desempeño de sus puestos con total eficacia, de acuerdo con su edad y condición, y en continuidad con las pruebas realizadas para el acceso y con las prácticas permanentes para adecuar y mantener las condiciones físicas y personales necesarias
- c) El personal de riesgo por las características de su puesto de trabajo o que esté en contacto con personas o fuentes de contagio, tendrá derecho a que se realicen pruebas de vigilancia de la salud específicas que resulten necesarias para la prevención, control y seguimiento de riesgos determinados, incluyendo analíticas, vacunaciones y pruebas específicas.

En el supuesto de que por razones ajenas a la voluntad de la persona trabajadora no pudiera realizar el reconocimiento médico conforme al calendario de su centro, podrá solicitar su incorporación a los turnos que se estén realizando.

La empresa facilitará el acceso a los sistemas preventivos sanitarios que por los riesgos inherentes al desempeño del puesto de trabajo, puedan resultar recomendables y contribuir a la protección de los trabajadores.

En lo no recogido en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y resto de normativa que resulte de aplicación.

Artículo 59.- Garantía de cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Las personas responsables de los centros de trabajo que tengan contratado, o subcontratado con otras empresas la realización de obras o de servicios que se desarrollen en su propio centro de trabajo, vigilarán el cumplimiento por dichas empresas de la Normativa de Prevención de Riesgos Laborales.

A tal efecto se exigirá a las empresas contratistas los planes de seguridad y salud de la empresa, así como la formación básica del personal en materia de seguridad.

Las entidades fabricantes, importadoras y suministradoras deberán proporcionar a los centros de trabajo, y éstos recabar de aquéllas, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzca sin riesgos para la seguridad y salud del personal.

Artículo 60.- Readmisión de la persona trabajadora declarada incapaz o inválida en los supuestos de recuperación de la capacidad laboral.

El personal fijo que como consecuencia de haberle sido reconocida una incapacidad permanente total o absoluta hubiese cesado en la empresa SEMCA y después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional hubiera recobrado su plena capacidad laboral, tendrá preferencia absoluta para su readmisión con carácter provisional, en la primera vacante no reservada legalmente o afectada por una convocatoria que posibilite su ingreso, siempre que dicha vacante esté incluida en su categoría o grupo profesional.

En lo no previsto en este artículo se aplicará el R.D. 1451/1983, de 11 de mayo.

Artículo 61.- Seguros de responsabilidad civil y accidentes.

La empresa dispondrá de una póliza de seguro que cubra la responsabilidad civil derivada del ejercicio de la actividad .

Igualmente suscribirá a favor del personal afectado por este convenio, un seguro colectivo de accidentes para cubrir los riesgos de muerte e incapacidad permanente producidos por accidente laboral con un capital asegurado de 30.000 euros

Firmada la póliza se dará copia a los representantes de los trabajadores .

Capítulo XIII

REVISIÓN Y GARANTÍA SALARIAL

Artículo 62.- Garantía salarial.

El personal que a la firma del presente convenio vengan desempeñando puestos de trabajo diferentes de aquellos para los que fueron contratados, percibiendo cantidades en concepto de Complementos Personales o cualquier otro complemento retributivo personalizado, conservarán el derecho a mantenerlos y serán absorbidos por el incremento general pactado en este convenio o por futuros incrementos anuales.

Los titulares de puestos afectados por reestructuraciones o amortizaciones, mantendrán su derecho a la percepción económica consolidada, y serán adscritos provisionalmente a otro puesto siempre cumplan con los requisitos exigidos, percibiendo la retribución de este. En el caso de que el trabajador percibiese una retribución superior a la correspondiente al puesto desempeñado, se establecerá un complemento personal transitorio CPT, absorbible por los incrementos anuales futuros.

Los incrementos que se pacten durante la vigencia de este convenio afectarán no sólo a los conceptos estrictamente retributivos, sino también a todos aquellos otros que en el presente convenio tengan una determinada y concreta cuantificación económica, con excepción de los complementos que tengan una configuración de garantía personalizada.

Disposiciones Adicionales

PRIMERA.-

Con la totalidad de las horas sindicales de los miembros del comité de empresa, se creara una bolsa de horas, de las cuales podrán hacer uso además de estos, los delegados de prevención que no perteneczan al comité de empresa.

SEGUNDA.-

Los complementos de los puestos de trabajo establecidos en las correspondientes relaciones de puestos de trabajo afectan exclusivamente al titular del puesto en tanto desempeña dicho puesto, no generando derecho alguno respecto de su percepción, una vez concurse o sea trasladado a otro puesto, excepto en los casos de movilidad establecidos en este convenio.

TERCERA.-

La aplicación del Plus de asistencia queda aplazada hasta los años 2011 y 2012, según se establece en el Anexo VI.

CUARTA.-

Para el inicio de la realización de las funciones de superior categoría será únicamente necesaria la autorización de la Dirección o Gerencia.

QUINTA.-

En ausencia del jefe del parque o superior jerárquico, el mando será asumido por el jefe de turno, según se establece en el Anexo III de este convenio. Percibirá por ello el complemento variable de mando en turno establecido en el artículo 32 y Anexo I.

SEXTA.-

La aplicación de este convenio absorbe las condiciones y derechos existentes hasta su entrada en vigor, pasándose a regir cualquier situación o condición por lo recogido en el mismo

SÉPTIMA.-

Cuando como consecuencia de cambios organizativos, el puesto desempeñado por el trabajador sea amortizado, el trabajador será adscrito a otro de igual categoría o similar. Percibirá la retribución correspondiente al puesto desempeñado, manteniendo su nivel retributivo respecto de los conceptos fijos y, si fuera necesario, se establecerá un CPT, complemento personal transitorio, absorbible con cargo a las subidas salariales que se aprueben, sin que en ningún caso se pueda aplicar a dicho fin, una cuantía superior al 50% del montante que corresponda a la subida salarial anual. En este caso, la empresa deberá respetar el nivel retributivo del trabajador al menos durante un periodo mínimo de tres meses.

OCTAVA.-

La empresa establecerá los procedimientos necesarios para que la disponibilidad de los bomberos con carácter general, no sea superior a 240 horas/trimestrales, con una flexibilidad del 15% que cubran situaciones excepcionales o ajustes para dichos horarios y cuyos excesos de horas deberán ser compensadas en el siguiente trimestre.

NOVENA.-

La empresa se compromete a incrementar la plantilla de los parques de bomberos de Tama y de Villacarriedo para su funcionamiento mediante presencia física ininterrumpida las 24h con anterioridad a mayo de 2011.

DÉCIMA.-

La empresa presentará en el plazo de seis meses un documento de análisis de la situación organizativa actual, con una propuesta de modificación del ámbito organizativo y hoja de ruta del procedimiento interno y externo necesario, planteándose como objetivo modelos de capital 100% público

ANEXO I -Tabla Salarial AÑO 2009

PUESTO	Salario Bruto (14 pagas)	Complemento del puesto (14 pagas)	Turnicidad y Festividad (12 mens.)	Disponibilidad (12 mens.)	Plus de Asistencia (4 pagas)	Retribución Bruta / año
JEFE DE INTERVENCIÓN	23.943,40 €	14.140,74 €	- €	4.780,02 €	-€	42.864,16 €
TÉCNICO DE INTERVENCIÓN	23.943,40 €	13.470,74 €	-€	4.780,02 €	-€	42.194,16 €
TÉCNICO DE SISTEMAS Y COMUNICACIÓN	23.943,40 €	7.007,16 €	-€	4.780,02 €	-€	35.730,58 €
TÉCNICO DE APOYO EN SISTEMAS Y COMUNICACIÓN	23.943,40 €	2.427,10 €	-€	4.780,02 €		31.150,52 €
TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN	22.018,83 €	4.894,57 €	-€	- €	-€	26.913,40 €
COORDINADOR 1.1.2.	23.943,40 €	8.161,05 €	-€	4.780,02 €	-€	36.884,47 €
JEFE DE SECCIÓN DE PROCEDIMIENTOS Y CALIDAD	22.018,83 €	6.335,65 €	-€	2.026,31 €	-€	30.380,79 €
TÉCNICO DE RECURSOS	22.018,83 €	6.946,17 €	-€	4.780,02	-€	33.745,02 €
JEFE DE ATENCIÓN DE EMERGENCIAS	20.130,00 €	4.097,83 €	-€	4.780,02 €	-€	* 42.642,85 €
ANALISTA DE PROGRAMACIÓN	20.130,00 €	4.839,13 €	-€	4.780,02 €	-€	29.749,15 €
TÉCNICO DE MANTENIMIENTO	20.130,00 €	2.623,21 €	-€	2.026,31 €	-€	24.779,52 €
JEFE DE SALA	20.130,00 €	1.917,12 €	1.324,90 €	2.026,31 €	-€	25.398,33 €
ADMINISTRATIVO	20.130,00 €	325,12 €	-€	- €	-€	20.455,12 €
JEFE DE PARQUE	19.973,97 €	9.793,00 €	-€	4.780,02 €	-€	34.546,99 €
BOMBERO	19.973,97 €	5.575,00 €	2.403,00 €	-€	-€	27.951,97 €

* La Retribución Bruta del Puesto de Jefe de Atención de Emergencias se encuentra incrementado en 13.635,00 €/año por Complemento Personal Transitorio derivado de sentencia judicial.

Jefe de turno: 15 € / día en 2009, 20 € / día en 2010

Trienio: 25 €/mes (14 mensualidades)

Disponibilidad de agente 30 € / turno

INDEMNIZACIONES POR RAZONES DE SERVICIO

GRUPOS	ALOJAMIENTO	100% MANUTENCIO N	50% MANUTENC IÓN
A1/A2/B	71,56 €	44,89 €	22,45 €
C1/C2	52,04 €	35,78 €	17,89 €

El precio por kilometraje en vehículo propio será de 0,18 €

ANEXO II – Catálogo de puestos de trabajo y descripción de los puestos

La Sociedad de Emergencias de Cantabria se estructura en las siguientes unidades:

1.- Gerencia del 112

1.1.- Área de Intervención

1.1.1.- Parque de Laredo

1.1.2.- Parque de Valdálga

1.1.3.-Parque de Reinosa

1.1.4.-Parque de Tama

1.1.5.-Parque de Villacarriedo

1.1.6.-Parque de Corrales de Buelna

1.2.- Centro de Gestión de Emergencias 112

1.3.- Área de administración

1.4.- Área de divulgación y relaciones externas

La relación de puestos de trabajo, por cada centro, sería el siguiente:

Sede central administración y 112

Denominación	Nº	Disponibilidad	Categoría
Director Gerente	1	x	Director Gerente
Jefe de Intervención	1	x	Jefe de Intervención
Técnico de intervención	3	x	Técnico de intervención
Técnico de mantenimiento	1		Técnico de mantenimiento
Coordinador 1.1.2.	1	x	Coordinador 112
Jefe de atención de emergencias	1	x	Jefe de atención de emergencias
Jefe de sala	5	x	Jefe de sala
Jefe de sección de procedimientos y calidad	1		Jefe de sección de procedimientos
Técnico de sistemas y Comunicación	1	x	Técnico de sistemas
Técnico de apoyo de sistemas y comunicación	1	x	Técnico de apoyo de sistemas y comunicación
Analista de programación	2	x	Analista de programación
Técnico de administración	1		Técnico de administración

Técnico de Recursos	1		Técnico de recursos
Administrativo	1		Administrativo
Coordinador divulgación y relaciones externas	1		Coordinador divulgación y relaciones externas

Parque de Emergencias de Laredo

Denominación	Nº	Disponibilidad	Categoría
Jefe de Parque	1	x	Jefe de Parque
Bomberos	24		Bombero

Parque de Emergencias de Valdálga

Denominación	Nº	Disponibilidad	Categoría
Jefe de Parque	1	x	Jefe de Parque
Bomberos	20		Bombero

Parque de Emergencias de Reinosa

Denominación	Nº	Disponibilidad	Categoría
Jefe de Parque	1	x	Jefe de Parque
Bomberos	20		Bombero

Parque de Emergencias de Tama

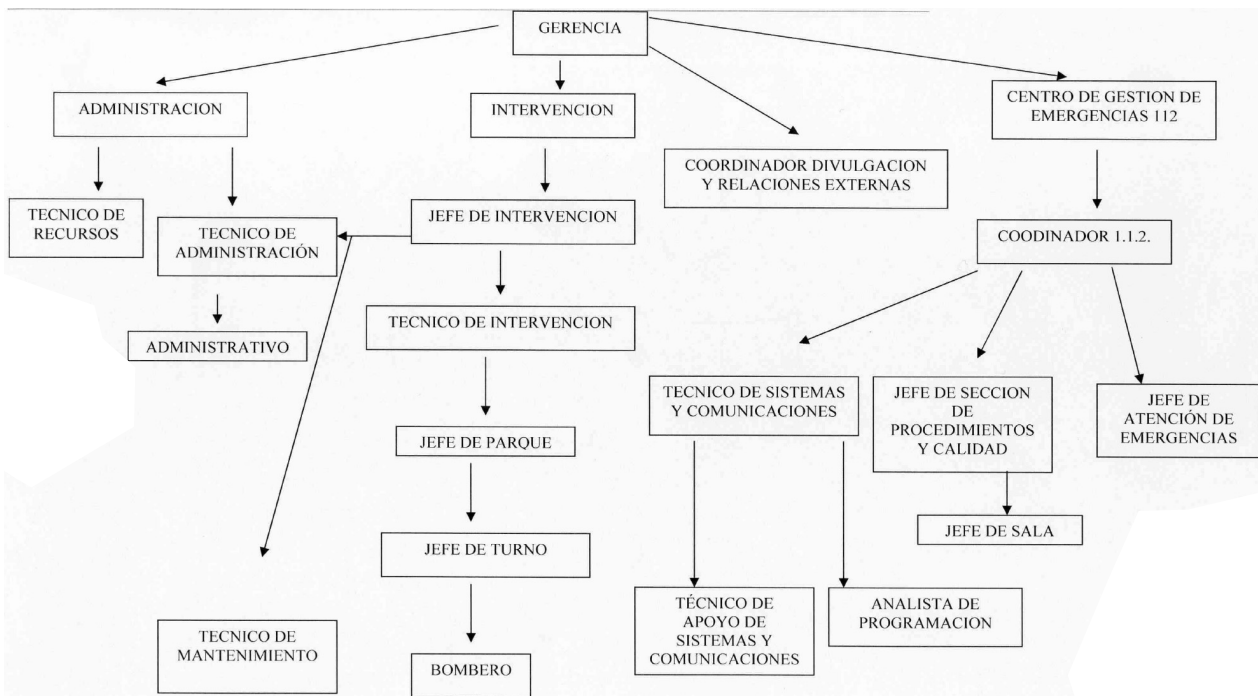
Denominación	Nº	Disponibilidad	Categoría
Jefe de Parque	1	x	Jefe de Parque
Bomberos	16	Transitorio hasta apertura 24 horas	Bombero

Parque de Emergencias de Villacarriedo

Denominación	Nº	Disponibilidad	Categoría
Jefe de Parque	1	x	Jefe de Parque
Bomberos	16	Transitorio hasta apertura 24 horas	Bombero

Parque de Emergencias de Corrales

Denominación	Nº	Disponibilidad	Categoría
Jefe de Parque	1	x	Jefe de Parque
Bomberos	20		Bombero



"SERVICIO DE EMERGENCIAS DE CANTABRIA, S.A."	FICHA DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO	
NOMBRE DEL PUESTO: ANALISTA DE PROGRAMACION		
DESCRIPCION DE LAS TAREAS: Es el trabajador con formación técnica mínima de FP-II o equivalente en Informática, Sistemas Telecomunicación e Informáticos o similar de la rama correspondiente, que con dependencia directa del Jefe de Sección de Sistemas se ocupe de las labores de mantenimiento diarias del sistema. Funciones: • Colabora con el Jefe de Sección de Sistemas, Jefe de Servicio, o técnico correspondiente, en el estudio, diseño y puesta a punto de los procesos y programas que se le encomienden. • Verifica el desarrollo de las operaciones del sistema y comprueba sus aplicaciones, y resultados a nivel de ficheros, documentos, etc. • Controla el funcionamiento de los equipos y los sistemas operativos en multiprogramación, realizando el seguimiento de su actividad. • Resuelve problemas de manejo operativo. • Realiza las operaciones de seguridad necesarias y exigibles al sistema. • Mantenimiento y Backup de los datos generados por el centro a diario. • Mantenimiento técnico de primer nivel del hardware y software del Centro		

"SERVICIO DE EMERGENCIAS DE CANTABRIA, S.A."	FICHA DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO	
NOMBRE DEL PUESTO: BOMBERO		
DESCRIPCION DE LAS TAREAS: Son los trabajadores de la empresa, graduados en educación secundaria obligatoria o equivalente, encargados de actuar directamente en las actividades de prevención y neutralización de toda clase de emergencias y siniestros; eliminando las causas y minorando sus consecuencias, participando activamente en el objetivo de salvaguardar la integridad física de las personas y sus bienes. Sin perjuicio del cometido principal, al que se alude en el párrafo precedente, durante su horario de trabajo, el Bombero se encarga de : - Que los vehículos, maquinaria, utensilios y material del parque este en perfecto estado para su uso. - Revisar los vehículos, maquinaria, utensilios y material del Parque, procediendo a su mantenimiento y colocación después de su utilización, dejándolo listo para un nuevo uso. - Mantenimiento del material y dejar constancia de las deficiencias para proceder a la reparación o sustitución. - Cuidar de que todo el material del parque este en condiciones optimas para la guardia entrante. - Comunicar al responsable de guardia las deficiencias del material deteriorado para que lo haga constar en el libro del parque. Además, aquellos bomberos en el desempeño de labores de Jefe de Turno tienen mando directo sobre el personal de guardia en el parque, colaborarán con el jefe de parque en la consecución de los objetivos y actividades y solicitarán la presencia de sus superiores jerárquicos en las intervenciones que se requiera.		

"SERVICIO DE EMERGENCIAS DE CANTABRIA, S.A."	FICHA DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO	
NOMBRE DEL PUESTO: COORDINADOR/A		
DESCRIPCION DE LAS TAREAS: Es el trabajador que con formación mínima de Licenciatura, Ingeniería, Arquitectura o equivalente, y amplia experiencia de la atención de emergencias y en la coordinación de equipos de intervención, planifica y coordina el funcionamiento operativo del Centro de Atención de Emergencias 112. ○ Se encarga de la dirección, coordinación, ejecución, elaboración y supervisión de los procesos definidos para la atención de llamadas en la Central 112. ○ Mantiene y controla el funcionamiento de los teleoperadores, evaluando el desarrollo del trabajo del Centro, así como sus informes de calidad ○ Actualiza las bases de datos relativas a personas o instituciones relacionadas con la atención de la emergencia. Estudia su aplicación, actualizando y aplicando las modificaciones, y mejoras que se aprueban por la Dirección. ○ Revisa y actualiza la documentación escrita y manejada en operaciones. ○ Controla las necesidades materiales del Centro de Gestión de emergencias 112 ○ Supervisa las Aplicaciones informáticas existente en el Centro de Atención de Llamadas, definiendo las mejoras necesarias desde el punto de vista operativo. Colaborando con el Área de Sistemas en el desarrollo de las Aplicaciones. ○ Elabora los informes técnicos relacionados con operaciones. ○ Labores de Archivo y Gestión de documentación referente a Fenómenos Adversos y avisos a la población. ○ Gestión de documentación solicitada por organismos externos (audio, datos etc.) ○ Bajo la supervisión de la Dirección Técnica coordina con otros organismos y entidades la atención de la emergencia, y participa con ellos en reuniones de coordinación y adecuación de sistemas y procedimientos de forma directa o por delegación de la empresa. ○ Realiza un continuo seguimiento en las relaciones Sectoriales. ○ Evalúa los parámetros existentes para el correcto dimensionamiento del Centro de Atención de Llamadas 112. ○ Gestión de contenidos en pag.Web del SEMCA ○ Confecciona la memoria de actividad del Centro de Atención de Llamadas 112, desarrollando y evaluando las estadísticas del centro 112 a todos los niveles operativos. - Atender y apoyar a la Gerencia en todas las labores que le sean encomendadas. - Tiene mando directo sobre todo el personal del Centro de Gestión de Emergencias 112 y colabora con la Dirección y la Administración en la determinación de objetivos y en valoración de los resultados.		

"SERVICIO DE EMERGENCIAS DE CANTABRIA, S.A."	FICHA DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO	
NOMBRE DEL PUESTO: JEFE DE SALA		
DESCRIPCION DE LAS TAREAS: Es el trabajador que con titulación mínima de Bachiller, o técnico, o equivalente, tiene conocimiento de los procedimientos, protocolos de atención de llamadas de emergencia del Centro 112, organismos implicados en la atención de la emergencia, así como sus ámbitos competenciales. Con dependencia directa de la Jefatura de Sección de Procedimientos y Calidad. Funciones: • Coordina y supervisa la actuación de los teleoperadores de forma directa en sala, atendiendo las emergencias y tomando decisión en las movilizaciones • Es el interlocutor directo con el Técnico de Protección Civil de forma directa en sala, durante la resolución de la emergencia. • Actualiza y revisa las bases de datos de organismos e instituciones, dando parte de incidencias al respecto a la Jefatura del Servicio. • Informa al Jefe de Sección de Procedimientos y Calidad, respecto de modificaciones en los procedimientos, sistemas o personal, formulando propuestas de mejora. • Informa al Jefe de Sección de Sistemas, respecto a problemas o fallos detectados en sistemas, formulando propuestas de mejora. • Tiene mando directo sobre los operadores y colabora con la Jefatura de Sección de Procedimientos y Calidad en la determinación de objetivos y en valoración de los resultados.		

"SERVICIO DE EMERGENCIAS DE CANTABRIA, S.A."	FICHA DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO	
NOMBRE DEL PUESTO: JEFE DE SECCION DE PROCEDIMIENTOS Y CALIDAD		
DESCRIPCIÓN DE LAS TAREAS:		
Es el trabajador que con titulación mínima de Diplomatura o equivalente, desarrolla en colaboración con la Jefatura de Servicio del 112 los procedimientos, y protocolos de atención de llamadas de emergencia del Centro 112, con dependencia directa del Coordinador/a del 112. Funciones: • Supervisar el cumplimiento de los procedimientos del Centro a nivel de Jefatura de Sala. • Elaborar los procedimientos y pautas sobre eventos con coberturas preventivas. • Proponer y planificar el reciclado formativo de la Jefatura de Sala y del área de Operaciones. • Proponer y planificar procedimientos conjuntamente con el área de intervención. • Realizar auditorías sobre la atención telefónica, analizándolo desde el punto de vista de control de calidad. • Realizar estudios a partir de sondeos públicos sobre la atención recibida y la imagen del servicio. • Colaborar con la Jefatura de Sección de Sistemas, en el diseño y desarrollo de las herramientas necesarias para llevar a cabo el correcto control de calidad. • Atender y apoyar a la Jefatura de Servicio del Centro 112 en todas las labores que le sean encomendadas. • Tiene mando directo sobre los Jefes de Sala y operadores y colabora con la Jefatura de Servicio en la determinación de objetivos y en valoración de los resultados		

"SERVICIO DE EMERGENCIAS DE CANTABRIA, S.A."	FICHA DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO	
NOMBRE DEL PUESTO: TÉCNICO DE SISTEMAS Y COMUNICACIONES:		
DESCRIPCIÓN DE LAS TAREAS:		
Es el trabajador con titulación de Ingeniería de Telecomunicación o Ingeniería Informática que, con amplios conocimientos técnicos, se ocupa del sostenimiento del sistema y de la plataforma tecnológica del Centro de Atención de Emergencias 112. ○ Mantiene y Administra el sistema de comunicación de datos y voz del Centro de Emergencias y de los diferentes Parques o Bases operados por la empresa. ○ Se ocupa del mantenimiento, actualización y evolución de las diferentes aplicaciones del centro. ○ Realiza las operaciones habituales de adecuación, grabación y custodia de datos, programas y equipos informáticos y de comunicación. ○ Elabora los informes técnicos relacionados con el área de Sistemas. ○ Controla las necesidades materiales en el área de Sistemas. ○ Atender y apoyar a la Jefatura de Servicio del Centro 112 en todas las labores que le sean encomendadas ○ Tiene mando directo sobre los Técnicos Auxiliares de su área y colabora con la Jefatura de Servicio en la determinación de objetivos y en valoración de los resultados sobre las necesidades de desarrollo tecnológico del Centro. ○ Tendrá especial disponibilidad, pudiendo turnarse con el técnico de apoyo en sistemas para las guardias a realizar, debiendo acudir al centro ante cualquier incidencia que se produzca, y manteniendo localización telefónica permanente por si precisara su consulta.		

"SERVICIO DE EMERGENCIAS DE CANTABRIA, S.A."	FICHA DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO	
NOMBRE DEL PUESTO: TECNICO DE RECURSOS		
DESCRIPCIÓN DE LAS TAREAS:		
Es el trabajador que con formación de escuela universitaria o equivalente, se encarga del control de los recursos materiales y humanos necesarios para la adecuada atención de las tareas encomendadas a los diferentes centros de trabajo. Se encarga del inventario de equipos personales y de los materiales y utillajes, consumibles o de carácter permanente, equipos móviles o fijos, de los Parques de Emergencias. Realiza el seguimiento del mercado respecto de nuevas alternativas y tecnologías y realiza la petición y valoración de ofertas y presupuestos, propuestas de adquisición, actualización de inventario, etc. Se ocupa del seguimiento de su mantenimiento, revisiones y actualización.		

"SERVICIO DE EMERGENCIAS DE CANTABRIA, S.A."	FICHA DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO	
NOMBRE DEL PUESTO: TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN		
DESCRIPCIÓN DE LAS TAREAS:		
Es el trabajador que con titulación y formación adecuada de Facultad o Escuela Universitaria, es contratado para ejercer de forma permanente y con responsabilidad directa, funciones y características del área al que está adscrito, como pueden ser administración y gestión de recursos, contabilidad y archivo, fiscalidad, control de almacenes, administración económico-financiera, administración y gestión de personal, etc., siempre bajo la supervisión de la Dirección o Gerencia.		

“SERVICIO DE EMERGENCIAS DE CANTABRIA, S.A.”	FICHA DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO	
NOMBRE DEL PUESTO: JEFE DE ATENCIÓN DE EMERGENCIAS		
DESCRIPCION DE LAS TAREAS: Es el trabajador que bajo la dirección del Centro de Gestión 112, participa y colabora en la gestión de diversos ámbitos de la sociedad, prestando directa colaboración en la consecución del buen fin de las funciones encomendadas entre otras, las relativas a: • Apoyo en la gestión, de los medios y recursos de la Sociedad • Propuestas de innovaciones y mejoras en el Área funcional y elaboración de informes sobre cualquier ámbito de la actividad • Colaboración en el Centro de Gestión 112, especialmente en ausencia de Jefe de Sala ó en horas de trabajo masivo, activando la prestación del auxilio más adecuado y atendiendo la operativa del centro. • Transmisión del requerimiento de asistencia a los servicios competentes. • Coordinar, si fuera precisa, la actuación de los distintos servicios desde el Centro de Gestión 112 • Recepción de información relativa a la prestación material de la asistencia. • Tratamiento estadístico de la información recibida. • Realizar el seguimiento del desarrollo desde el Centro de Gestión 112 de las emergencias que se presenten. • Control y supervisión de los informes de Intervención y cuadrantes del personal de los parques. • Elaborar la memoria anual de los parques de emergencias • Coordinación de actividades conjuntas con otras entidades u organismos desde el Centro de Gestión 112 • Realización de propuestas y apoyo en la gestión en tareas de formación y divulgación. • Cualquier otra función que esté directamente relacionada con las anteriores. • Todas aquellas tareas que le sean asignadas por la Dirección. Colabora con los responsables de los diversos ámbitos, en la consecución de las tareas encomendadas y en general de los objetivos de la entidad.		

“SERVICIO DE EMERGENCIAS DE CANTABRIA, S.A.”	FICHA DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO	
NOMBRE DEL PUESTO: TECNICO DE INTERVENCIÓN		
Es el trabajador con título profesional expedido por una Escuela Universitaria o Escuela Técnica Superior, o Licenciatura de tipo técnico, con amplia experiencia en materia de emergencias y bomberos, es contratado en virtud de su titulación para ejercer de forma permanente y con responsabilidad directa, funciones propias y características del Área y especialidad donde se encuentra adscrito. Los Técnicos de Intervención deberán estar, como mínimo, en posesión de los permisos de conducción de la clase BTP y C. Moviliza y coordina los medios adecuados para la atención de las emergencias que se le encomiendan, bajo la dirección del Jefe de Intervención y con mando sobre el personal asignado a dicho incidente. Colabora en la planificación y desarrollo de actividades, de todo tipo a realizar en los centros y Parques. DESCRIPCION DE LAS TAREAS: Es el trabajador que bajo la dirección de la Jefatura de Intervención, participa directamente en las actividades de prevención y neutralización de toda clase de emergencias y siniestros; eliminando las causas y minorando sus consecuencias, participando activamente en el objetivo de salvaguardar la integridad física de las personas y sus bienes. Prestará directa colaboración en la consecución del buen fin de las funciones encomendadas a la Jefatura de Intervención, entre otras, las relativas a: • La movilidad de efectivos y asignación de trabajos. • Organización del trabajo de intervención. • Evaluación de intervenciones. • Supervisión de actividades de los Parques de Emergencias. • Coordinación de actividades conjuntas con otras entidades u organismos. • Propuestas de innovaciones y mejoras en el Área funcional. • Propuesta de formación del personal. • Dirección y coordinación de ejercicios y simulacros. • Elaboración de informes. • Todas aquellas que, dentro de su ámbito competencial, le sean asignadas por la Dirección. Tiene mando directo sobre todo el personal operativo destinado en los Parques de Emergencias y colabora con la Dirección y la Administración en la consecución de los objetivos de la entidad		

“SERVICIO DE EMERGENCIAS DE CANTABRIA, S.A.”	FICHA DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO	
NOMBRE DEL PUESTO: JEFE DE INTERVENCIÓN		
DESCRIPCION DE LAS TAREAS: Es el trabajador que, con título profesional expedido por una Escuela Universitaria o Escuela Técnica Superior o Licenciatura de tipo técnico, bajo la dirección de la Gerencia, participa directamente en las actividades de prevención y neutralización de toda clase de emergencias y siniestros; eliminando las causas y minorando sus consecuencias, participando activamente en el objetivo de salvaguardar la integridad física de las personas y sus bienes. Prestará directa colaboración en la consecución del buen fin de las funciones encomendadas a la Jefatura de Intervención, relativas a: • La movilidad de efectivos y asignación de trabajos. • Organización del trabajo de intervención. • Evaluación de intervenciones. • Supervisión de actividades de los Parques de Emergencias. • Coordinación de actividades conjuntas con otras entidades u organismos. • Propuestas de innovaciones y mejoras en el Área funcional. • Propuesta de formación del personal. • Dirección y coordinación de ejercicios y simulacros. • Elaboración de informes. • Todas aquellas que, dentro de su ámbito competencial, le sean asignadas por la Dirección. Tiene mando directo sobre todo el personal operativo destinado en los Parques de Emergencias y colabora con la Dirección y la Administración en la consecución de los objetivos de la entidad.		

“SERVICIO DE EMERGENCIAS DE CANTABRIA, S.A.”	FICHA DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO	
NOMBRE DEL PUESTO: TECNICO DE MANTENIMIENTO		
DESCRIPCION DE LAS TAREAS: Es el trabajador con titulación de FP-II o equivalente en la rama mecánica y/o automoción, que se encarga del mantenimiento y reparación de maquinaria, vehículos y equipos, corrigiendo defectos que advierta en su estado y utilización, manteniéndoles en perfecto estado de uso, colaborando en la formación del personal en esta materia, así como en el manejo y atención del utillaje, maquinaria y herramienta. Deberá de estar en posesión de los carnets BTP y C		

“SERVICIO DE EMERGENCIAS DE CANTABRIA, S.A.”	FICHA DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO	
NOMBRE DEL PUESTO: JEFE DE PARQUE		
DESCRIPCION DE LAS TAREAS: Es el trabajador de la empresa, graduado en Educación Secundaria Obligatoria o equivalente, encargado de actuar directamente en las actividades de prevención y neutralización de toda clase de emergencias y siniestros; eliminando las causas y minorando sus consecuencias, participando activamente en el objetivo de salvaguardar la integridad física de las personas y sus bienes. Sin perjuicio del cometido principal, al que se alude en el párrafo precedente, el Jefe de Parque de Atención de Emergencias, es el responsable del funcionamiento y gestión del Parque al que está adscrito. En concreto y sin ánimo exhaustivo: - Se ocupará de la organización del trabajo, designación de las actividades que han de realizarse durante la jornada laboral en el Parque, los turnos, cambios de guardia, cuadrantes, permisos, etc. y de las actividades complementarias de todo tipo a desarrollar en el mismo. - Es el responsable de la gestión administrativa y funcionamiento del Parque, realiza informes, autoriza pequeños gastos, controla el inventario y bienes y útiles, realizando el seguimiento de todos los equipamientos asignados. - Es el responsable directo del personal del parque y tendrá mando sobre ellos para la adecuada organización, gestión y funcionamiento del centro de trabajo, así como para la coordinación de su personal en todas cuantas actividades preventivas, formativas y de intervención realicen.		

“SERVICIO DE EMERGENCIAS DE CANTABRIA, S.A.”	FICHA DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO	
NOMBRE DEL PUESTO: TÉCNICO DE APOYO EN SISTEMAS Y COMUNICACIONES		
DESCRIPCION DE LAS TAREAS: Es el trabajador con titulación de Ingeniería de Telecomunicación o Ingeniería Informática que, con amplios conocimientos técnicos, se ocupa del sostenimiento del sistema y de la plataforma tecnológica del Centro de Atención de Emergencias 112, bajo la supervisión del Técnico de Sistemas y Comunicación. ○ Apoyo al Técnico de Sistemas y Comunicaciones en el mantenimiento y administración del sistema de comunicación de datos y voz del Centro de Emergencias y de los diferentes Parques o Bases operados por la empresa. ○ Colabora con el Técnico de Sistemas y Comunicaciones en la determinación de objetivos y en valoración de los resultados sobre las necesidades de desarrollo tecnológico del Centro. ○ Realiza las operaciones habituales de adecuación, grabación, custodia y verificación de datos, programas y equipos informáticos y de comunicación. ○ Apoyo en la elaboración de los informes técnicos relacionados con el área de Sistemas y en el estudio, diseño y puesta a punto de los procesos y programas que se le encomienden. ○ Realiza las operaciones de seguridad necesarias y exigibles al sistema y el mantenimiento y backup de los datos generados por el centro a diario. ○ Resuelve problemas de manejo operativo. ○ Mantenimiento técnico del hardware y software del centro. ○ Tendrá especial disponibilidad, pudiendo turnarse con el técnico de sistemas para las guardias a realizar, debiendo acudir al centro ante cualquier incidencia que se produzca, con posible contacto con el Técnico de Sistemas y Comunicaciones para la resolución de cualquier incidente que requiera su consulta.		

ANEXO III. Asignación de complementos de Jefe de Turno

• Jefe de Turno

El complemento de jefe de turno se asignará a los bomberos a título individual y no estará asignado a un puesto de trabajo concreto, por lo que dicha asignación de competencia y responsabilidad tendrá carácter personal y con derecho a la correspondiente percepción, durante el periodo de tiempo en el que se desempeñe en función del número de jornadas ejercidas.

El complemento de jefe de turno se asignará por la empresa teniendo en cuenta los siguientes requisitos y no será de aplicación lo previsto en la promoción interna del presente convenio :

1. Pertener a la dotación del centro de trabajo, entre los bomberos con una relación laboral de carácter estable y con un mínimo de experiencia de 2 años a la transitoria para su aplicación a partir del 2009.
2. Entre los aspirantes se realizará una prueba práctica y una prueba de aptitud.
3. Este complemento no tiene efectos consolidables y generadores de derechos de cualquier tipo, personales o económicos. Sí tendrá consideración a efectos de evaluación en procesos de promoción y concurso interno.

ANEXO IV. Horario de Actividad De Parques

A las 9 h

Se realizará el cambio de guardia, comunicando a la guardia entrante las incidencias y novedades ocurridas durante el turno de guardia. Se informará a la Central 112 del cambio de guardia y las personas que lo conforman.

De 9 a 10 h

Se realizará la revisión y arranque de vehículos y máquinas.

De 10 h a 13 h

Se participará y colaborará en la formación profesional, teórica, práctica y física, y se realizarán las maniobras que se programen. Se podrán programar asimismo, actividades y formación en relación a la prevención.

De 13 h a 16 h

Comida y descanso.

De 16 h a 19 h

Cuatro días semanales: Labores de mantenimiento, limpieza de cocheras, útiles, máquinas, herramientas y vehículos.

Tres días semanales: Realización de reconocimientos y elaboración de la ficha correspondiente a cada reconocimiento. Se identificarán y conocerán la situación de los hidrantes u otras fuentes de abastecimiento, así como cualquier elemento de relevancia ante cualquier emergencia, como el estado de los caminos, identificación de puentes estrechos o con limitación de carga, vías de acceso a zonas poco accesibles,..., debiendo situar todo ello sobre la cartografía que se proporcione por la dirección de la empresa para su zona de actuación. Se realizarán además, a requerimiento de sus superiores, visitas de inspección a edificios o establecimientos, con emisión del correspondiente informe.

De 19 h a 21 h

Gimnasia y preparación física.

De 21 h a 23 h

Ducha y cena.

De 23 h a 07 h *Sólo parques funcionamiento 24 horas

Descanso. El personal deberá ofrecer un servicio adecuado, tanto en rapidez en la intervención, como en la atención al teléfono.

De 07 h a 09 h

Desayuno y limpieza general del parque.

En todo caso, dentro de los parques todo el personal deberá estar preparado para salir en cualquier momento a prestar servicio de su clase, así como a la realización de los simulacros que se programen, y deberán presentarse en todo momento en perfecto estado de uniformidad y aseo personal, y mantener adecuadamente la aptitud psicofísica para incorporarse al servicio en plenas facultades.

ANEXO V. Dotación de Prendas de Trabajo

En los casos de nuevas incorporaciones de personal la empresa facilitará a los bomberos el siguiente equipamiento ordinario mínimo, con independencia del equipo de intervención.

4 camisas de verano y/o invierno – polo m.c./m.l
1 chaquetilla
2 pantalones de faena
1 jersey
1 forro polar
1 par de guantes
1 par de zapatos
1 cinturón
1 traje de agua
1 par de botas de agua
1 pantalón corto de deporte
1 camiseta

Además se suministrarán aquellos equipos de protección individual adecuados a las funciones que deban realizar.

Dicho vestuario se renovará cuando por su uso adecuado se considere necesaria su sustitución. En todo caso, el trabajador estará obligado a entregar la prenda sustituida, o deberá abonar la renovación de las mismas.

ANEXO VI Prima por asistencia

Al objeto de primar la asistencia al trabajo y evitar el absentismo se establece una paga trimestral que se devengará en el mes siguiente al del trimestre natural, abril, julio, octubre y enero.

A estos efectos no se considerará como día no trabajado los días de permisos y licencias o los días en situación de IT por accidente laboral, enfermedad profesional o baja por enfermedad con hospitalización.

Nº de días no trabajados en el trimestre	Año 2011 - € / trimestre	Año 2012 - € / trimestre
0 - 1	200 € / trimestre	300 € / trimestre
2 - 3	100 € / trimestre	150 € / trimestre
4 ó más	0 €	0 €

Y en prueba de conformidad, suscriben el presente Convenio, por quintuplicado, en Santander a 31 de Diciembre de dos mil ocho.

El Presidente del Consejo de Administración del Servicio de Emergencias de Cantabria, S.A.

Fdo.: D. José Vicente Mediavilla Cabo

Representante Sindical del Servicio de Emergencias de Cantabria, S.A. (CCOO)

Fdo.: D. Manuel Bermúdez Montes

Representante Sindical del Servicio de Emergencias de Cantabria, S.A. (UGT)

Fdo.: D. Oscar Horra Rivero

Representante Sindical del Servicio de Emergencias de Cantabria, S.A. (UGT)

Fdo.: D. Pablo Ramos Fernández

Representante Sindical del Servicio de Emergencias de Cantabria, S.A. (CCOO)

Fdo.: D. Guillermo Río Pérez

Representante Sindical del Servicio de Emergencias de Cantabria, S.A. (UGT)

Fdo.: D. Juan José Soriano Rumoroso

09/5322

7.5 VARIOS

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y BIENESTAR SOCIAL

Dirección General de Servicios Sociales

Notificación de citación para concertar reconocimiento por el Equipo de Valoración y Orientación.

Notificación de citación para concertar reconocimiento por el Equipo de Valoración y Orientación, expediente número 2009/39001/17622, 39/23347-M/, 2009/39001/17545, 39/1000962-M/01, 39/1041455-M/, 2008/39001/14945, 2008/39001/11755, 2009/39001/17014, 2009/39001/17239, 2009/39001/17070, 2009/39001/17665, 2007/39001/9728, 2009/39001/17369, 2006/39001/3757, 2007/39001/5516, 2008/39001/12943.

Al no haber podido el Servicios de Correos notificar a doña Rosario Ranero Ranero, don Pedro Segundo Gonzalez Martinez, don Emilio Díez Gutiérrez, doña Rosa María Gutiérrez Bedia, doña María Esperanza Hernández Gabarri, doña Julia María Rivero Albo, doña Saray Jiménez Hernández, doña Esther Pérez Vázquez, don Francisco Javier Andrés Magni, doña Generosa Álvarez Gutiérrez, don Manuel Cruces Vicente, doña Ana Isabel Vega Fernández, don Iván Pérez Conde, doña Selena Helguera Soldevilla, don David Castañeda Hoyo, doña María del Carmen Expósito Gómez, citación para reconocimiento por el Equipo de Valoración y Orientación, se procede, de

acuerdo con lo previsto en el artículo 59.4 de la Ley 30/1002, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico y Procedimiento Administrativo común, a practicar la notificación por medio del presente anuncio, comunicándole que deberá presentarse en el plazo de diez días a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, en el Centro Multiprofesional Cañadío situado en Plaza de Cañadío s/n en Santander, en horario de nueve a catorce horas, para concertar fecha en la que será reconocido por el Equipo de Valoración y Orientación.

Santander, 8 de abril de 2009.—El presidente del E.V.O, Julio García Martín.

09/6112

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y BIENESTAR SOCIAL

Dirección General de Servicios Sociales

Notificación de citación para concertar reconocimiento por el Equipo de Valoración y Orientación.

Expediente número 39/1004751-M/, 2008/39001/12952, 2007/39001/9356, 2007/39001/4768, 39/1009052-M/04, 2009/39001/17294, 2008/39001/15945, 2009/39001/17347, 2007/39001/3890, 2007/39001/4277, 2008/39001/16919, 2008/39001/16934, 39/1008251-M/03, 39/1002860-M/02, 2007/39001/4415.

Al no haber podido el Servicios de Correos notificar a don Itziar Cantero Ruiz, don Lorenzo Jiménez Vargas, doña María Isabel Martínez Sánchez, doña Luz Eney Velez Ramírez, doña Rosa María Núñez Sainz, don Manuel Ángel Gutiérrez Cruz, doña Margarita Solórzano del Hoyo, don Julio Sastre Marcos, doña María Carmela Díaz Elizalde, don Andrés Felipe Reina Acevedo, doña Aurora del Pilar de Celis García, doña Beatriz Lucio Gutiérrez, don Miguel Antonio García Álvarez, don José Antonio Presmanes Gómez, don Nicolás Cimiano Barta citación para reconocimiento por el Equipo de Valoración y Orientación, se procede, de acuerdo con lo previsto en el artículo 59.4 de la Ley 30/1002, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico y Procedimiento Administrativo común, a practicar la notificación por medio del presente anuncio, comunicándole que deberá presentarse en el plazo de diez días a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, en el Centro Multiprofesional Cañadío situado en Plaza de Cañadío s/n en Santander, en horario de nueve a catorce horas, para concertar fecha en la que será reconocido por el Equipo de Valoración y Orientación.

Santander, 20 de abril de 2009.—El presidente del E.V.O, Julio García Martín.

09/6113

AYUNTAMIENTO DE GURIEZO

Notificación de incoación de expediente de baja de oficio en el Padrón Municipal de Habitantes.

Por Resolución de la Alcaldía de fecha 19 de enero de 2009, se ha incoado expediente de baja de oficio en el Padrón Municipal de Habitantes por no encontrarse acreditado que la persona cuyos datos figuran más abajo cumpla la obligación de residir en este municipio la mayor parte del año, establecida en el art. 54 del RD 1.690/1986, de 11 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Población y Demarcación de las Entidades Locales.

Habiéndose intentado la notificación al interesado y no pudiéndose realizar el mencionado trámite, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 72 del Reglamento de Población y Demarcación de las Entidades Locales y de conformidad con lo establecido en el apartado II Gestión de Padrón Municipal, apartado c.2) de la Resolución de 9 de abril de 1997, de la Subsecretaría del Ministerio de Presidencia, por la que se dictan instrucciones técnicas sobre la gestión y revisión del Padrón Municipal (BOE de