



GOBIERNO DE CANARIAS

# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE

Año XCVII

Viernes, 12 de agosto de 2022

Anexo al Número 97

## SUMARIO

NÚMERO  
REGISTRO

PÁGINA

### II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

#### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, CONOCIMIENTO Y EMPLEO

172716	Convenio Colectivo de la empresa Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo, Gas Butano y Propano .....	2
172717	Convenio Colectivo de la empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos (Aquare) .....	24
172578	Convenio Colectivo de Institución Ferial de Tenerife, S.A.U. ....	80
172579	Convenio Colectivo de Terminal de Contenedores de Tenerife, S.A.U. ....	135

Las inserciones se solicitarán de la Secretaría General Técnica de la  
Consejería de Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad mediante oficio

Boletín Oficial de la Provincia de  
Santa Cruz de Tenerife

Edita: Secretaría General Técnica  
Consejería de Administraciones  
Públicas, Justicia y Seguridad

Servicio de Publicaciones  
Edificio de Usos Múltiples II, planta 0  
Avda. José Manuel Guimerá, 10  
Tfno.: (922) 47.75.18. Fax: (922) 92.26.82  
38071 Santa Cruz de Tenerife

Imprime: Producciones MIC S.L.  
Calle Elías Serra Rafols, portal 2 y 3  
Edificio Polsa. Centro de Negocios de Canarias. Of. 24.  
38204 San Cristóbal de La Laguna  
Tfno.: (922) 25 04 53  
E-mail: info@bopsantacruzdetenerife.es

TARIFAS  
Inserción: 0,97 euros/mm  
de altura  
Suscripción anual: 72,30 euros

## II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, CONOCIMIENTO Y EMPLEO

#### Dirección General de Trabajo

#### CONVENIO

46

172716

Código 38000585011981.

VISTO el texto del Convenio Colectivo entre las EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE GASES LICUADOS DEL PETRÓLEO, GAS BUTANO Y PROPANO de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, suscrito por la Mesa Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Reglamento Orgánico de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo, aprobado por el Decreto 9/2020, de 20 de febrero, esta Dirección General

#### ACUERDA

Primero.- Inscribir el citado Convenio en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de este Centro Directivo, y proceder a su depósito, con notificación a la Mesa Negociadora.

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

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, Alejandro Ramos Guerra.

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL ENTRE LAS EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE GASES LICUADOS DEL PETROLEO (G.L.P.), GAS BUTANO Y PROPANO DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE 2020-2022.**

**Artículo 1º.- ÁMBITO TERRITORIAL.**

El presente Convenio es de obligatoria aplicación para las empresas y trabajadores/as de las Estaciones Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo, Gas Butano y Propano comprendidas en los ámbitos funcional y personal e la provincia de Santa Cruz de Tenerife.

**Artículo 2º.- ÁMBITO FUNCIONAL.**

Al presente Convenio quedan sometidas todas las empresas y trabajadores/as de las Estaciones Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo, Gas Butano y Propano, excepto las empresas familiares que carezcan de trabajadores/as por cuenta ajena.

**Artículo 3º.- ÁMBITO PERSONAL.**

La normativa en el presente Convenio afectará a todo el personal empleado/a en las empresas de la actividad referencia y señalada dentro del ámbito territorial y funcional ya citado.

A los efectos del presente Convenio, el personal deberá estar clasificado en las categorías que aparezcan consignadas en las tablas de salario y sus funciones serán las que diga en la parte dispositiva correspondiente, sin perjuicio para los altos cargos de administración, dirección y gerencia.

**Artículo 4.- ÁMBITO TEMPORAL.**

a) El periodo de vigencia del Convenio será de 3 años, desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2022.

b) Prorroga. Al término de su vigencia el Convenio queda denunciado automáticamente, sin necesidad de denuncia previa por cualquiera de las partes, debiéndose constituir la Mesa Negociadora antes de los 15 días naturales al vencimiento indicado o iniciarse las negociaciones para la formalización de un nuevo Convenio dentro de los 15 días a la constitución de la mesa.

Las cláusulas del presente Convenio mantendrán su vigencia hasta la firma del nuevo Convenio.

c) Las partes firmantes de este convenio acuerda que será de aplicación desde el momento de la firma del mismo, sin perjuicio de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

**Artículo 5.- DERECHOS ADQUIRIDOS.**

Se respetarán todas las situaciones personales que con carácter global excedan del pacto, entendidas como cantidades liquidadas y mantenidas estrictamente <<ad personam>>.

Se respetarán en todo caso las condiciones más beneficiosas que vengán establecidas por disposición legal o costumbre inveterada.

**Artículo 6.- CONDICIONES POSTERIORES A LA ENTRADA EN VIGOR DEL CONVENIO.**

Las mejoras retributivas de cualquier clase que se establecieran por normativa legal con posterioridad a la entrada en vigor del presente convenio únicamente serán aplicables si, sumada la vigente con anterioridad al mismo, excede globalmente de las percepciones pactadas en este convenio.

**Artículo 6º bis.- COMISIÓN MIXTA DE INTERPRETACIÓN.**

Se constituye una comisión mixta para la interpretación, mediación, arbitraje y seguimiento de lo establecido en el presente Convenio Colectivo. Su composición será de carácter paritario (Patronal-Sindicatos).

Las funciones y competencias de la comisión Mixta de interpretación serán las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas del Convenio.
- b) Arbitraje no vinculante de todos los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio Colectivo.
- c) Vigilancia del cumplimiento del texto del convenio pactado.
- d) La comisión mixta sea por medio de acuerdo o resolución, no podrá realizar cambio alguno en el texto del presente convenio.

Las actividades y competencia de la comisión mixta no obstruirán el libre ejercicio de las partes ante las autoridades laborales o judiciales, con el alcance regulado en la legislación vigente.

**Artículo 7º.- CATEGORÍA PROFESIONAL.**

**Conductor/a Repartidor/a:** es el trabajador/a que, conduciendo un vehículo se encarga de la distribución de la mercancía y el cobro de esta.

**Mecánico/a Repartidor/a:** es el operario/a que, además de efectuar las labores propias de su condición de mecánico/a puede realizar el reparto domiciliario de las bombonas de gas butano, cuando las circunstancias lo requieran.

**Administrativo/a:** es el trabajador/a mayor de 18 años que realiza en las oficinas de la empresa, operaciones administrativas elementales o puramente mecánicas, bajo las órdenes y vigilancia del superior.

**Peón o Mozo de Almacén:** es el operario/a que realiza las funciones de organización y limpieza de la mercancía depositada en los almacenes, ayudando a la carga y descarga de los vehículos de la empresa.

**Artículo 7º bis.- MOVILIDAD FUNCIONAL.**

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo con las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador/a.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superior como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario/a deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores/as.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador/a

podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por el trabajador/a realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados/as de personal, el trabajador/a podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

3. El trabajador/a tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.
4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes, o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

#### **Artículo 8º.- HORARIO DE TRABAJO.**

Para todos los trabajadores/as afectados por este Convenio se pacta el siguiente horario:

##### **HORARIO DE INVIERNO:**

De lunes a viernes de 8:00 a 15:00 horas.

Sábados de 8:00 a 13:00 horas.

##### **HORARIO DE VERANO (julio, agosto y septiembre):**

De lunes a viernes de 8:00 a 14:30 horas.

Sábados de 8:00 a 12:30 horas.

Para todo el personal se establece que, durante el horario de verano, se dejará un retén de una sola persona, la cual será rotativa entre los conductores/as, repartidores/as y peones/as o mozos/as de almacén.

Todo el personal anteriormente citado hará la jornada de los meses de invierno, descansando las horas de más trabajadas, en la jornada siguiente.

Sin embargo, a lo anteriormente establecido, las empresas con sus trabajadores/as podrán establecer la jornada que considere oportuna negociar, en función de sus necesidades.

Teniendo en cuenta la situación del sector, las partes firmantes del presente convenio acuerdan poder realizar la jornada de trabajo de forma irregular, la cual deberá ser comunicada a los representantes de los trabajadores/as o, en su defecto, a los trabajadores/as, teniendo en cuenta los criterios establecidos en los apartados 2 y 3 del artículo 34 de Estatutos de los Trabajadores con el máximo del 10% anual.

El número de horas ordinarias de trabajo no podrá ser superior a 9 diarias ni a 40 semanales, lo que significa que el exceso que resulte de la realización de dicha jornada irregular será compensable por horas de descanso a disfrutar dentro del mes en que se haya distribuido irregularmente la jornada o en otro periodo a decidir por acuerdo de las partes.

El establecimiento de la jornada que vaya a regir en un mes determinado se realizará como mínimo, a lo largo del mes anterior, para que el empresario/a pueda organizar el trabajo previsto para el próximo mes y el trabajador/a pueda organizar su tiempo de descanso, y de esta forma conciliar la vida laboral y familiar. Esta antelación tendrá como excepción a la regla, los casos excepcionales de puntas de producción o de cualquier otra naturaleza.

Para la aplicación de esta jornada irregular se estudiarán soluciones a los conflictos individuales de los trabajadores/as, siempre y cuando la empresa cubra las necesidades que se le han planteado.

Si aun así no quedaran cubiertas estas necesidades, solamente quedarán eximidos de realizar esta jornada los trabajadores/as que acredite razones de fuerza mayor.

La aplicación de la jornada irregular no implicará variación alguna en la forma de retribución ordinaria pactada en el Convenio, abonándose, por tanto, los salarios de igual manera que el periodo de jornada regular. En caso de extinción de la relación laboral, se regulará en el finiquito.

#### **Artículo 9º.- SALARIO BASE Y SALARIO REAL.**

Para el personal comprendido en esta normativa y para cada una de las categorías profesionales, el salario base es el que indica la tabla de salario anexa.

Durante la vigencia del Convenio, este salario será al menos, el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

Se entenderá por salario real la suma del salario base más antigüedad, peligrosidad y penosidad, quebranto de moneda, plus de transporte y plus de convenio.

#### **Artículo 10º.- PLUS DE PELIGROSIDAD Y PENOSIDAD.**

Todos los trabajadores/as afectados/as por este convenio percibirán un plus de peligrosidad y penosidad por la cantidad fijada en la tabla salarial anexa.

**Artículo 11º.- QUEBRANTO DE MONEDA.**

Todos los trabajadores/as afectados/as por este convenio percibirán este plus por la cantidad fijada en la tabla salarial anexa.

**Artículo 12º.- PLUS DE TRANSPORTE.**

Todos los trabajadores/as afectados/as por este convenio percibirán este plus por la cantidad fijada en la tabla salarial anexa.

**Artículo 13º.- PLUS DE CONVENIO.**

Todos los trabajadores/as afectados/as por este convenio percibirán este plus de convenio por la cantidad fijada en la tabla salarial anexa.

**Artículo 14º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.**

Los trabajadores/as percibirán tres pagas extraordinarias de Salario Base, Plus de Convenio y Antigüedad, a abonar en los meses de marzo, junio y noviembre. Estas pagas se abonarán conjuntamente con el salario del mes que se refiere.

No obstante, las partes firmantes acuerdan que las gratificaciones extraordinarias podrán ser prorrateadas en los doce mensualidades, por acuerdo entre el trabajador/a y el empresario/a.

**Artículo 15º.- BOLSA DE VACACIONES.**

Todos los trabajadores/as percibirán una bolsa de vacaciones reflejada en la tabla anexa, que percibirán al inicio del disfrute de la misma.

**Artículo 16º.- PREMIO DE ANTIGÜEDAD.**

Todos los trabajadores/as del sector amparado en este Convenio percibirán el complemento de antigüedad, siempre y cuando presten sus servicios continuados en la misma empresa, el complemento de antigüedad consiste en dos trienios y cinco quinquenios con un máximo del 60% que se abonará en el mismo mes que se cumpla el trienio o quinquenio.

**Artículo 17º.- VACACIONES.**

Los trabajadores/as con una antigüedad mínima de un año, disfrutarán de 31 días naturales de vacaciones.

Los trabajadores con menos de un año disfrutaran la parte proporcional.

La planificación anual del calendario de vacaciones, así como el periodo o periodos de su disfrute (turnos de vacaciones), se fijarán como máximo en los tres primeros meses del año, de común acuerdo entre el empresario/a y la representación de los trabajadores/as, teniendo en cuenta las necesidades de programación de la actividad comercial de la empresa.

En caso de que no fuera posible la fijación de los turnos de vacaciones de común acuerdo entre empresa y trabajador/a, como consecuencia de que dos o más trabajadores/as solicitaran el disfrute de las vacaciones en el mismo periodo, los turnos de vacaciones se fijarán a elección de los trabajadores afectados, por sorteo o decisión de la empresa.

#### **Artículo 18º.- LIQUIDACIÓN.**

La liquidación o recaudación de las botellas se entregará dentro de la jornada de trabajo.

#### **Artículo 19º.- BOCADILLO.**

Al realizar una jornada continuada de trabajo, el trabajador/a tiene derecho a un descanso de 20 minutos, considerado tiempo efectivo de trabajo.

#### **Artículo 20º.- HORAS EXTRAS**

Las horas extras se suprimirán totalmente, en caso de fuerza mayor se abonarán como corresponda legalmente.

#### **Artículo 21º.- LICENCIAS, PERMISOS RETRIBUIDOS.**

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) **Quince días** naturales en caso de matrimonio.
- b) **Tres días** por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de **consanguinidad o afinidad**. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la isla al efecto, el plazo será de cuatro días. Si el fallecimiento se produjera fuera del archipiélago a tal efecto será de cinco días.
- c) **Un día** por traslado del domicilio habitual.
- d) **Por el tiempo indispensable**, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de veinte por ciento de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador/a a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del Estatutos de los trabajadores.

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



- e) Dos días de asuntos propios a disfrutar preferentemente de enero a noviembre solicitándolo por escrito a la empresa, y de mutuo acuerdo con la empresa. Los mismos no podrán ser acumulables a las vacaciones y a los días festivos, salvo motivo justificado debidamente.
- f) **Para realizar** funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) **Por el tiempo** indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- h) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada de media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.
- i) **Artículo 22º.- COMPLEMENTO DE ENFERMEDAD Y ACCIDENTE.**

Los trabajadores/as en situación I.T. con independencia de la causa, percibirán de las empresas la diferencia económica existente entre las prestaciones de la Seguridad Social y el 100% del total de las retribuciones, incluidas las pagas extraordinarias, con un máximo de 12 mensualidades.

Durante el periodo de I.T. el trabajador/a estará obligado a acreditarse situación mediante entrega de los correspondientes partes médicos a efectos de percepción de la prestación económica.

#### **Artículo 23º.- SEGURIDAD SOCIAL Y SALUD LABORAL.**

Las empresas garantizarán el reconocimiento médico general y específico a sus trabajadores/as, en función de los riesgos de cada puesto de trabajo. Estos reconocimientos serán anuales, salvo que requieran realizarlos en plazos más breve en función de la peligrosidad para la salud de la persona trabajadora.

#### **Artículo 24º.- JUBILACIÓN ANTICIPADA.**

Los trabajadores/as que, cumpliendo los requisitos que la legislación vigente exige para poder acceder a la jubilación anticipada, pacten de mutuo acuerdo con la empresa el paso a tal situación, se les compensará con tiempo de vacaciones según la escala siguiente:

- |   |  |
|---|--|
| 1. Si la jubilación se produce a los 60 años: | <b>12 meses</b> de permiso retribuido. |
| 2. Si la jubilación se produce a los 61 años: | <b>10 meses</b> de permiso retribuido. |
| 3. Si la jubilación se produce a los 62 años: | <b>8 meses</b> de permiso retribuido.  |
| 4. Si la jubilación se produce a los 63 años: | <b>6 meses</b> de permiso retribuido.  |
| 5. Si la jubilación se produce a los 64 años: | <b>4 meses</b> de permiso retribuido.  |
| 6. Si la jubilación se produce a los 65 años: | <b>2 meses</b> de permiso retribuido.  |

**Artículo 25º.- JUBILACIÓN PARCIAL.**

Se estará a lo dispuesto sobre la materia de jubilación parcial del **Real Decreto 20/2018, de 7 de diciembre de 2018**, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial.

**Artículo 26º.- ESTUDIO ERGONÓMICO.**

Las partes firmantes acuerdan la creación de la Comisión Paritaria para el seguimiento y promoción de la salud laboral en el seno del colectivo de los trabajadores del sector de este convenio.

**Artículo 27º.- SEGURO DE INVALIDEZ Y MUERTE.**

Las empresas afectadas por este convenio se comprometen, a la firman del mismo a concertar una póliza de seguro de accidente para los casos de invalidez o muerte, para todos sus trabajadores/as.

Los capitales asegurados son los siguientes:

- **Para muerte: treinta y cinco mil euros (35.000 euros).**
- **Para invalidez: cuarenta y cinco mil euros (45.000 euros).**

Los riesgos que se produzcan con ocasión o como consecuencia del trabajo, se cubrirán con arreglo al siguiente desglose:

- Primero: muerte
- Segundo: gran invalidez
- Tercero: invalidez absoluta ara cualquier tipo de actividad remunerada
- Cuarto: invalidez total que le incapacite para su trabajo habitual.

Dentro de los noventa días siguientes a la aprobación de este convenio colectivo, las empresas deberán facilitar certificado o fotocopia de la póliza del seguro de accidentes del trabajador/a.

**Artículo 28º.- FORMACIÓN.**

Sin perjuicio de los dispuesto sobre formación en el Estatuto de los Trabajadores, la empresa instrumentará la realización a cargo de sí misma de todos los cursos de reciclaje del ADR, renovación de los mismos y de los certificados necesarios para la renovación.

Para poder ser contratado como conductor/repartidor/a el trabajador/a deberá tener necesariamente el certificado de formación para los conductores de vehículos que transporten mercancías peligrosas (ADR) y las renovaciones que corresponda, siendo causa de resolución del contrato la falta de este requisito. Además, promoverá la realización de cursos de formación, a través de las organizaciones empresariales en las que se encuentre integrada, en relación con los distintos órganos públicos.

**Artículo 29º.- PRENDA DE TRABAJO**

Las empresas quedan obligadas a proporcionar a sus trabajadores/as las prendas de trabajo, al iniciar su relación laboral en el número y forma siguiente: dos veces al año la primera se entregará en la primera quincena de enero y la segunda entrega en la primera quincena del mes de junio. En cuanto a la ropa de invierno (chaqueta), los primeros días de octubre (1-5). Si el trabajador/a necesitara alguna prenda por estar en malas condiciones se le entregará.

Será obligatorio por parte de los trabajadores/as el uso de tales prendas, durante la jornada laboral.

El total de las prendas anuales serán las siguientes:

6 camisas

6 pantalones

2 pares de calzado adecuado

1 chaqueta de invierno o prenda de abrigo o chubasquero impermeable y transpirable

Los guantes necesarios para realizar su trabajo

Las prendas de trabajo pertenecen a la empresa hasta su caducidad.

El personal administrativo/a percibirá como compensación una cantidad de 50 euros, que se le abonarán en el mes de junio.

**Artículo 30º.- DERECHOS SINDICALES**

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores/as a sindicarse libremente. Admitirán que los trabajadores/as afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones y distribuir información sindical, sin interrumpir la labor normal del trabajador/a en las empresas. Las empresas afectadas por este convenio reconocen como interlocutores naturales en el tratamiento y sustanciación de las relaciones laborales a las centrales sindicales implantadas. A los efectos previstos en el presente convenio, las empresas afectadas por el mismo respetarán el derecho de los trabajadores/as de sindicalizarse libremente y no discriminar y hacer depender el empleo del trabajador/a a la condición de que no se afilie o renuncie a su filiación Sindical. A los delegados presentes en la mesa de negociación se les concederán las horas necesarias para las reuniones previstas del convenio.

**Artículo 31º.- CUOTA SINDICAL.**

A requerimiento de los trabajadores/as afiliados/as a una central Sindical, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores/as el importe de la cuota que corresponda mensualmente. La empresa emitirá todos los meses el listado de todos sus trabajadores/as afiliados/as al sindicato que corresponda con descuento en nómina, y a su vez emitirá copia de ingreso o transferencia. La central sindical le emitirá a la empresa el nombre de los

trabajadores/as afiliados/as a los que se le debe realizar el descuento en nómina, su número de cuenta corriente y bando del sindicato para dicho ingreso de las cuotas mensuales de los afiliados/as.

#### **Artículo 32º.- TRABAJO EN DOMINGO Y FESTIVO**

Los trabajos en domingo y festivos de venta en los almacenes, podrá hacerse voluntariamente por los trabajadores/as, compensándose dicha prestación a razón de lo que estipula la Ley.

#### **Artículo 33º.- INCREMENTO SALARIAL**

Se acuerda un incremento salarial sobre todos los conceptos económicos, para los años 2020, 2021 y 2022, que se calculará de la siguiente forma:

**Para el año 2020, se acuerda incremento salarial, sobre la tabla 2019, del 0%.**

**Para el año 2021, se acuerda incremento salarial, sobre la tabla 2020, del 0%.**

**Para el año 2022, se acuerda una subida salarial, sobre la tabla de 2021, del 5%.**

#### **Artículo 34º.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL.**

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

Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

La trabajadora o el trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedentes voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

En cuanto a la excedencia por cuidado de hijos, se tendrá derecho a un periodo no superior a tres años, durante el cual se tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años, considerándose estos periodos como tiempo cotizado a efecto de la Seguridad Social.

También tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores/as 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. Este es un derecho de carácter individual.

**Artículo 35º.- GARANTÍA DE PUESTO DE TRABAJO.**

- A. Los trabajadores/as que se vean privados del carnet de conducir, si éste es necesario para el ejercicio de sus funciones en la empresa, verán suspendido temporalmente su contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo, por el tiempo que dure tal suspensión, y en todo caso, con un máximo de 6 meses. Este supuesto no será válido en aquellos casos en los que exista sentencia condenatoria por conducción temeraria.
- B. Si el trabajador/a no renovara su carnet específico de ADR en los periodos previstos, siendo éste necesario para el ejercicio de sus funciones en la empresa verán suspendido temporalmente su contrato de trabajo con derecho a reserva de puesto de trabajo, hasta que logre renovar dicho carnet, y en ningún caso más allá de un periodo de 3 meses desde que caduque su carnet ADR.

**ARTICULO 36º.- CONTRATO DE EVENTUALIDAD.**

Se considerará contrato eventual, el que se concierte para atender circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aun tratándose de la actividad de la empresa. En su formalización habrán de consignarse las circunstancias concretas por las que se producen.

Ambas partes convienen que la empresa afectada por el presente convenio, podrán celebrar contratos de eventualidad cuya duración máxima será de 12 meses dentro de un periodo máximo de 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan dicha causa.

Prorroga:

En caso de que se concierte un plazo inferior a la duración legal o convencionalmente establecido, podrá prorrogarse mediante el acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total de contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

## **ANEXO I**

### **RETRIBUCIONES.**

Ambas partes (empresa y sindicatos) se comprometen a velar por la igualdad de retribución para los trabajadores/as con trabajos de igual valor, definiendo este concepto como, aquellos a los que corresponde un conjunto equivalente de requerimientos relativos a capacidades (conocimiento, aptitudes e iniciativas), esfuerzo (físico, mental y emocional), responsabilidad (de mando, supervisión y seguridad sobre otras personas) y condición de trabajo.

El personal contratado a tiempo parcial disfrutará de los mismos derechos igualdad de condiciones de trabajo y relaciones laborales que los demás miembros de la plantilla.

### **Principio de igualdad.**

Ambas partes se compromete a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española y a tal efecto se entenderán nulos y sin efectos los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el radical o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones o ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado Español.

### **Planes de igualdad**

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombre, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.
2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

### **Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.**

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas adoptar para su consecución, así como establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombre, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centro de trabajo.

## **ANEXO II**

### **PROCEDIMIENTO PARA LA REALIZACIÓN DE PRUEBAS DE ALCOHOLEMIA**

La ingestión del alcohol u otras sustancias estupefacientes aminora la actividad cerebral y pone en grave peligro la circulación de vehículos en general, con especial peligrosidad para los vehículos de transporte de mercancías peligrosas.

Por ello es necesario, como medida de prevención, realizar pruebas de alcoholemia para la detección de sustancias estupefacientes, psicotrópicas, estimulantes u otras sustancias análogas a los /as trabajadores/as de la empresa de distribución de butano, propano y otros gases licuados del petróleo, y, sobre todo, a los/as conductores/as de los vehículos de distribución, dada la actividad que desempeñan.

Estas pruebas deben ser realizadas con periodicidad, sin perjuicio de que puedan ser realizadas en otros momentos distintos a los de las pruebas periódicas.

Los artículos 5 y 20 del Estatuto de los Trabajadores amparan la facultad del empresario, o personas en quien este delegue, para dictar órdenes e instrucciones en el ejercicio regular de su poder de dirección. El artículo 5 señala, como deberes básicos del trabajador, cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia, observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten, y cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directiva. Por otro lado, el artículo faculta al empresario para la adopción de cuantas medidas estime oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales.

Asimismo, el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, estipula que el empresario está obligado a vigilar periódicamente el estado de salud de sus trabajadores, en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo con consentimiento del interesado, salvo que sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, sus compañeros, para otras personas relacionadas con empresa o para personas o bienes en general, o cuando así lo disponga la Ley. Si nos ceñimos a la salvedad aludida por la norma, los conductores profesionales de vehículo, pertenecientes a la plantilla de la empresa, deberían someterse, obligatoriamente, a las pruebas de alcoholemia y para la detección de sustancias estupefacientes, psicotrópicas, estimulantes u otras sustancias análogas impuestas por la empresa.

Límites legales de alcohol y de sustancias estupefacientes, psicotrópicas, estimulantes y otras sustancias análogas.

Durante las pruebas de alcoholemia, el personal encargado de la realización de las mismas deberá verificar que los/as trabajadores/as no superan el límite establecido para su colectivo. Así el artículo 20.1 del Reglamento General al transporte de mercancías con un peso máximo autorizado superior a 3.500 kilogramos, vehículos destinados al transporte de viajeros de más de nueve plazas, o de servicio público, al de escolar o de menores, al de mercancías peligrosas o de servicio de urgencia o transportes especiales, los conductores no podrán conducir con una tasa de alcohol

en sangre superior a 0,3 gramos por litro, o de alcohol, en aire espirado superior a 0,15 miligramos por litro.

Cualquier variación en los límites establecidos por la legislación o norma pactada y que resulten vigentes serán inmediatamente de aplicación a los límites máximos de alcoholemia y de sustancias estupefacientes, psicotrópicas, estimulantes u otras sustancias análogas que se determinan en esta norma.

Para el resto de trabajadores/as, la tasa de alcohol en sangre no puede ser superior a 0,5 gramos por litro, o de alcohol en aire espirado superior a 0,25 miligramos por litro. No obstante, los conductores de cualquier vehículo no podrán superar la tasa de alcohol en sangre de 0,3 gramos por litro, ni de alcohol en aire espirado de 0,15 miligramos por litro, durante los dos años siguientes a la obtención del permiso o licencia que les habilita para conducir.

Con relación a las sustancias estupefacientes, psicotrópicas, estimulantes y otras sustancias análogas, y puesto que no existe normativa que determine los límites mínimos admisibles, ni el grado de incidencia de estas sustancias tengan en la conducción, los resultados de su análisis deberán ser negativo, de manera que la detección de tales sustancias será causa de aplicación de las sanciones que se regulan en este artículo.



**ANEXO III.**

«Disposición transitoria decimotercera. Aplicación paulatina del artículo 48 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

1. Los apartados 4, 5, y 6 del artículo 48, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, serán de aplicación gradual conforme a las siguientes reglas:

a) En el caso de nacimiento, la madre biológica disfrutará completamente de los periodos de suspensión regulados en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, desde su entrada en vigor.

b) A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de ocho semanas, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.

La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta cuatro semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes seis semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4.

c) A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de doce semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las doce semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las doce semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las doce semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

d) A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes ocho semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4.

e) A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de dieciséis semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las dieciséis semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las dieciséis semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las dieciséis semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

f) A partir de 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

2. En tanto no se produzca la total equiparación en los periodos de suspensión de ambos progenitores, y en el periodo de aplicación paulatina, el nuevo sistema se aplicará con las siguientes particularidades:

a) En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que ésta realizará o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica de conformidad con el artículo 48.4.

b) En el caso de nacimiento, el otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica, aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

c) En el caso de que un progenitor no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por la totalidad de 16 semanas, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.

d) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), en caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del periodo transitorio. Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.»

**ANEXO IV.****COMISIÓN PARA EL SEGUIMIENTO Y PROMOCIÓN DE LA SALUD LABORAL EN EL SENO DEL COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR DEL CONVENIO DE LA EMPRESAS EXPENDEDORAS DE BUTANO.**

Por medio del presente acuerdo se crea la Comisión para el Seguimiento y Promoción de la Salud Laboral en el colectivo de los trabajadores que prestan sus servicios en el seno de las empresas dedicadas a la distribución de gases licuados del petróleo en la provincia de Santa Cruz de Tenerife, en el marco del convenio colectivo que regula las condiciones laborales de los trabajadores en estas empresas.

Las especiales condiciones de esfuerzo que conlleva la prestación del trabajo desarrollado por los trabajadores de este colectivo, ha supuesto que los componentes de la mesa de negociación del convenio colectivo, preocupados por la salud laboral de los trabajadores, decidieran crear esta Comisión, cuya función se circunscribe a la promoción y seguimiento de la salud de los trabajadores, por medio de la implantación de cursos que los formen en la manipulación de cargas, de manera que eviten las consecuencias que una manipulación inadecuada pueda suponer para la integridad física y salud de los trabajadores a medio o largo plazo.

Para la consecución de este objetivo, la Comisión promoverá en el seno de Femete y al amparo de cuantas subvenciones pueda acogerse, la realización de cursos que tengan como finalidad enseñarles la mejor forma de manipular las cargas y el mejor uso de los medios que las empresas ponen a su alcance, para mejorar el resultado de su trabajo, minimizar el esfuerzo y evitar lesiones que puedan resultar incapacitantes a medio o largo plazo.

Esta Comisión se propone también como finalidad, la recepción de cuantas consultas, propuesta o quejas puedan producirse en lo relativo a la salud de los trabajadores, relacionada con la forma de manipular las cargas y la minimización en la realización del esfuerzo, pudiendo, si fuera necesario, realizar cuantas consultas se consideren oportunas a los profesionales dedicados a tratar la cuestión de la ergonomía en la forma del uso y manipulación de cargas. Y todo ello, en el marco y teniendo siempre como base, las instrucciones que las empresas reciban de los organismos de prevención de riesgos laborales en esta materia.

La Comisión se reunirá cuantas veces sea necesario para resolver las consultas, las propuestas o las quejas que los trabajadores o empresas afectadas puedan realizarse. Las reuniones se realizarán en la sede de la Asociación que integra las empresas del sector, en la C/ Mazo nº7, La Laguna. Las reuniones podrán ser convocadas por cualquiera de las partes que la integran, debiendo celebrarse en el breve plazo posible y nunca más allá de un plazo de 10 días desde su convocatoria. Para la resolución de las consultas, las propuestas o las quejas que se formulen podrán celebrarse cuantas sesiones tengan por conveniente los miembros de la Comisión y podrá invitarse a las reuniones a cuantos profesionales se estime oportunos, para la resolución de las cuestiones planteadas.

**Tabla Salarial 2019 del Convenio Colectivo Provincial de las Empresas Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo (G.L.P) Gas Butano y Propano. Acuerdo de convenio de 2%.**

CATEGORÍAS PROFESIONALES	TABLA SALARIAL 2019					TOTAL
	Salario Base	Plus de peligrosidad y Penosidad	Plus de Convenio	Quebranto de moneda	Plus de transporte	
Administrativo	753,14 €	76,78 €	109,95 €	41,40 €	52,63 €	1.033,89 €
Conductor	753,14 €	76,78 €	109,95 €	41,40 €	52,63 €	1.033,89 €
Conductor repartidor	753,14 €	76,78 €	109,95 €	41,40 €	52,63 €	1.033,89 €
Mecánico repartidor	753,14 €	76,78 €	109,95 €	41,40 €	52,63 €	1.033,89 €
Peón o mozo almacén	753,14 €	76,78 €	109,95 €	41,40 €	52,63 €	1.033,89 €

**1.- Tres pagas extras (Salario Base + Plus de Convenio) + Antigüedad**

**2.- Bolsa de vacaciones: 219,373€**

**Tabla Salarial 2020 del Convenio Colectivo Provincial de las Empresas Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo (G.L.P) Gas Butano y Propano. Acuerdo de convenio de 0%.**

CATEGORÍAS PROFESIONALES	TABLA SALARIAL 2020					TOTAL
	Salario Base	Plus de peligrosidad y Penosidad	Plus de Convenio	Quebranto de moneda	Plus de transporte	
Administrativo	753,14 €	76,78 €	109,95 €	41,40 €	52,63 €	<b>1.033,90 €</b>
Conductor	753,14 €	76,78 €	109,95 €	41,40 €	52,63 €	<b>1.033,90 €</b>
Conductor repartidor	753,14 €	76,78 €	109,95 €	41,40 €	52,63 €	<b>1.033,90 €</b>
Mecánico repartidor	753,14 €	76,78 €	109,95 €	41,40 €	52,63 €	<b>1.033,90 €</b>
Peón o mozo almacén	753,14 €	76,78 €	109,95 €	41,40 €	52,63 €	<b>1.033,90 €</b>

**1.- Tres pagas extras (Salario Base + Plus de Convenio) + Antigüedad**

**2.- Bolsa de vacaciones:**

**219,37 €**

Tabla Salarial 2021 del Convenio Colectivo Provincial de las Empresas Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo (G.L.P) Gas Butano y Propano. Acuerdo de convenio de 0%.

CATEGORÍAS PROFESIONALES	TABLA SALARIAL 2021					TOTAL
	Salario Base	Plus de peligrosidad y Penosidad	Plus de Convenio	Quebranto de moneda	Plus de transporte	
Administrativo	753,14 €	76,78 €	109,95 €	41,40 €	52,63 €	1.033,90 €
Conductor	753,14 €	76,78 €	109,95 €	41,40 €	52,63 €	1.033,90 €
Conductor repartidor	753,14 €	76,78 €	109,95 €	41,40 €	52,63 €	1.033,90 €
Mecánico repartidor	753,14 €	76,78 €	109,95 €	41,40 €	52,63 €	1.033,90 €
Peón o mozo almacén	753,14 €	76,78 €	109,95 €	41,40 €	52,63 €	1.033,90 €

1.- Tres pagas extras (Salario Base + Plus de Convenio) + Antigüedad

2.- Bolsa de vacaciones:

219,37 €

**Tabla Salarial 2022 del Convenio Colectivo Provincial de las Empresas Distribuidoras de Gases Licuados del Petroleo (G.L.P) Gas Butano y Propano. Acuerdo de convenio de 5%.**

CATEGORÍAS PROFESIONALES	TABLA SALARIAL 2022					TOTAL
	Salario Base	Plus de peligrosidad y Penosidad	Plus de Convenio	Quebranto de moneda	Plus de transporte	
Administrativo	790,80 €	80,62 €	115,45 €	43,47 €	55,26 €	<b>1.085,60 €</b>
Conductor	790,80 €	80,62 €	115,45 €	43,47 €	55,26 €	<b>1.085,60 €</b>
Conductor repartidor	790,80 €	80,62 €	115,45 €	43,47 €	55,26 €	<b>1.085,60 €</b>
Mecánico repartidor	790,80 €	80,62 €	115,45 €	43,47 €	55,26 €	<b>1.085,60 €</b>
Peón o mozo almacén	790,80 €	80,62 €	115,45 €	43,47 €	55,26 €	<b>1.085,60 €</b>

**1.- Tres pagas extras (Salario Base + Plus de Convenio) + Antigüedad**

**2.- Bolsa de vacaciones:**

**230,34 €**

## Dirección General de Trabajo

### CONVENIO

47

172717

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la EMPRESA PÚBLICA DE AGUAS DEL AYUNTAMIENTO DE LOS REALEJOS (AQUARE), suscrito por la Mesa Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Reglamento Orgánico de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo, aprobado por el Decreto 9/2020, de 20 de febrero, esta Dirección General

#### ACUERDA

Primero.- Inscribir el citado Convenio en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de este Centro Directivo, y proceder a su depósito, con notificación a la Mesa Negociadora.

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

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, Alejandro Ramos Guerra.



## **CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA EMPRESA PÚBLICA DE AGUAS DEL AYUNTAMIENTO DE LOS REALEJOS**

### **CAPITULO I**

#### **AMBITO DE APLICACION Y VIGENCIA**

##### **Artículo 1. Ámbito personal y funcional.**

El presente Convenio regula la relación jurídica laboral entre la Empresa Pública de Aguas AQUARE Sociedad Limitada del Excmo. Ayuntamiento de Los Realejos y su personal laboral. Se excluye del ámbito de aplicación del presente Convenio al personal contratado al amparo de conciertos o convenios de este Ayuntamiento con el Gobierno de Canarias, Instituto Nacional de Empleo u otras Entidades públicas.

##### **Artículo 2. Ámbito temporal.**

1. Entrada en vigor.- El presente convenio entrará en vigor, una vez suscrito por las partes y ratificado por el Consejo de Administración, con efectos económicos de 1 de enero de 2022.

2. Duración.- La duración del presente convenio será hasta el 31 de diciembre de 2024.

3. Forma y condiciones de denuncia del Convenio y prórroga.- El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes dentro de los tres meses inmediatamente anteriores a la terminación de su vigencia o, en caso de prórroga, en cualquier momento.

Agotada su vigencia sin que se hubiera producido denuncia expresa, el Convenio se considerará automáticamente prorrogado por periodos anuales sucesivos respecto a la fecha en que finalizaba su vigencia, lo cual se producirá si conforme a la legislación presupuestaria vigente en dicho momento no pudiera haber incremento distinto del contenido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. En este caso, se efectuará una revisión salarial, actualizándose los conceptos que integran el régimen de retribuciones del Convenio, con efectos de 1 de enero, en el porcentaje de incremento general de retribuciones que se fije para todos los empleados públicos en la Ley de Presupuestos del Estado y/o en la normativa que la sustituya o desarrolle.

Durante el tiempo que medie entre la fecha de la denuncia y la entrada de los aspectos tratados en el nuevo Convenio Colectivo, quedarán en vigor tanto las cláusulas obligacionales como las normativas.

##### **Artículo 3. Carácter vinculante del Convenio.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo vincularán a todo el personal incluido en su ámbito de aplicación, no obstante, se respetarán en todo caso, aquellas condiciones derivadas de la normativa general, que tengan el carácter de mínimos o máximos de derecho necesario y las que, reconocidas por la Empresa Pública de Servicios del Excmo. Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada, una vez pactadas con la representación laboral, sean colectivamente más beneficiosas que las que forman parte del contenido de este convenio.

El Convenio Colectivo forma un conjunto infraccionable. En este sentido, se reconsiderará su contenido por la Comisión Negociadora si por la Jurisdicción competente, en uso de las atribuciones que le confiere la Ley de la Jurisdicción Social en relación con el apartado 5 del artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se adoptaran medidas modificativas del mismo que, a juicio de ambas partes negociadoras, se hiciera necesario.

#### **Artículo 4. Compensación y absorción. Norma más favorable.**

1. Las mejoras económicas establecidas constituyen un todo orgánico y deberán ser consideradas globalmente a efectos de su aplicación, entendiéndose que compensan en su conjunto a las conseguidas por el personal a través de anteriores convenios, disposiciones legales, decisiones arbitrales o resoluciones administrativas o jurisdiccionales.

2. Las mejoras establecidas en cualquiera disposiciones, cualquiera que sea su rango, y aquellas situaciones colectivas, a nivel de Administración del Estado y de la Comunidad Autónoma que, comparadas analíticamente y globalmente, sean superiores a las del presente acuerdo, serán de aplicación conforme al principio de norma más favorable o condición más beneficiosa al personal laboral. Se exceptúa por motivos económicos la aplicación del régimen previsto para el cálculo de compensación por horas extras.

#### **Artículo 5. Comisiones competentes para la ejecución del Convenio.-**

A fin de ejecutar las distintas previsiones contenidas en este Convenio, se constituirán las siguientes Comisiones que serán paritarias:

- 1. Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Arbitraje.**
- 2. Comisión de Asuntos Sociales.**
- 3. Comité de Seguridad y Salud.**
- 4. Comisión de Formación Profesional**

#### **1. Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Arbitraje (CIVEA).**

Dentro de los quince días siguientes a la aprobación del presente Convenio Colectivo se constituirá una Comisión compuesta paritariamente por representantes de la Empresa Pública de Aguas del Excmo. Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada y Delegados de Empresa, que asumirá las funciones de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Arbitraje, así como las de seguimiento y desarrollo de los aspectos contenidos en este Convenio y sus anexos durante la totalidad de su vigencia.

#### **2. Funciones.-**

**Serán funciones específicas de la Comisión de Vigilancia, Interpretación y Arbitraje (CIVEA) las siguientes:**

**a)** Interpretación del Convenio. En este sentido, aquellas cuestiones en las que se produzcan divergencias de interpretación, no podrán aplicarse hasta tanto no exista una reunión de la CIVEA y se llegue a consenso entre las partes que, a partir de tal momento, si no se llegara a acuerdo, el Alcalde-Presidente de la Empresa Pública de Aguas del Excmo. Ayuntamiento de Los Realejos podrá resolver sobre su aplicación pero, si el acuerdo o fallo posterior resultara desfavorable, deberá abonarse a los empleados públicos perjudicados la indemnización que se pacte o que la autoridad establezca.

**b)** Conciliación de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes, en supuestos previstos o no en el presente convenio, y específicamente en casos de conflicto colectivo con carácter previo a cualquier otra instancia, pudiendo proponer incluso un mediador.

**c)** Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

**d)** Informar y proponer la creación o modificación de categorías profesionales y grupos retributivos.

**e)** Estudio de la propuesta de Anexo de Personal de la Empresa así como sus modificaciones.

**f)** Informar y proponer la definición, denominación y encuadramiento de categorías profesionales no recogidas todavía en el Convenio Colectivo y que vengan aconsejadas por las necesidades de la organización del trabajo.

**g)** Ejercer aquellas competencias que en materia de selección de personal y provisión de vacantes se atribuye a la CIVEA y que se mencionan en el presente Convenio.

**h)** *El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio colectivo durante su periodo de vigencia. En este caso específico, las representaciones de ambas partes en la CIVEA, deberán reunir los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.*

#### **Procedimiento.-**

**a)** Tendrán capacidad para convocar la CIVEA, la representación legal de la Empresa Pública del Excmo. Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada y/o la representación legal del Delegado de personal.

**b)** La Comisión deberá resolver los asuntos que se le planteen en el plazo máximo de siete días.

**c)** Las reuniones se celebrarán previa convocatoria de cualquiera de las partes, acompañándose del orden del día y del acta de la reunión anterior, debiendo ser notificadas con una antelación mínima de 72 horas.

**d)** La Comisión quedará válidamente constituida si están presentes, al menos, 2 miembros de cada una de las partes.

**e)** En la primera sesión a celebrar por la Comisión se nombrará de entre sus miembros, un Presidente, que asegurará el cumplimiento de la normativa vigente y la regularidad de las deliberaciones y un Secretario, que levantará acta.

**f)** Los miembros de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Arbitraje elaborarán un Reglamento de Funcionamiento de la misma, que deberá aprobarse en la primera reunión inmediatamente posterior a la de la constitución de dicha Comisión.

**g)** A las reuniones de la Comisión podrán asistir asesores, que serán libremente designados por cada una de las partes. Los asesores tendrán derecho a voz, pero no a voto.

**h)** Los acuerdos serán adoptados por el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones. No podrán ser objeto de acuerdo asuntos que no figuren en el orden del día, salvo que sean declarados de urgencia con el voto favorable de las dos mayorías.

**i)** En cada sesión se aprobará el Acta de la anterior, que será firmada por todos los miembros presentes de la Comisión.

**j)** Los acuerdos que se adopten en materia de su competencia, quedarán reflejados en las actas de cada reunión, que firmarán ambas partes teniendo carácter vinculante, sin perjuicio de que los empleados públicos afectados, puedan efectuar las reclamaciones oportunas ante la Autoridad Judicial o Laboral competente.

**k)** La CIVEA podrá solicitar a la Junta General, del Consejo de Administración, del Gerente de la Sociedad o de los Servicios Económicos Administrativo de la Sociedad a través de su Presidente, informes y/o información de sobre aquellas materias que constituya el objeto de sus deliberaciones.

## **2. Comisión de Asuntos Sociales.-**

a) A los efectos de aplicación, en los casos en que por el contenido o justificación de mejoras sociales solicitadas por los trabajadores se planteen dudas sobre el derecho a su percepción, se crea la Comisión de Asuntos Sociales, que tendrá composición paritaria.

b) Tomará decisiones por mayoría simple, reuniéndose -siempre que existan asuntos que requieren la adopción de acuerdo por ésta-, cada dos meses, salvo cuestiones de urgencia.

## **3. Comité de Seguridad y Salud.-**

a) Se compone del número de Delegados de Prevención que, conforme a la escala establecida en el Art. 35 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, corresponda, y un número igual de representantes de la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de los Realejos Sociedad Limitada.

b) El Delegado de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

c) Sus facultades y competencias son las que vienen establecidas para dicho órgano en la Ley 31/1995, ya citada; sus normas de funcionamiento serán adoptadas por el propio Comité de Seguridad y Salud, una vez se constituya éste.

## **4. Comisión de Formación Profesional,-**

a) Tendrá a su cargo el estudio, planificación y gestión de la formación y perfeccionamiento profesional. Asimismo, organizará cursos, directamente o en régimen de conciertos con Centros Oficiales de capacitación profesional, para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional, para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en los supuestos de transformación o modificación funcional de los órganos o servicios.

b) La Comisión de Formación elaborará y aprobará un Plan de Acción Formativa y determinará los criterios de la acción y participación en la misma.

c) En un plazo no superior a 30 días, desde la aprobación definitiva del Convenio, será constituida la Comisión de Formación Profesional, que será paritaria, compuesta por cuatro miembros, dos por parte de la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada y dos por los Delegados de Empresa.

d) La Comisión de Formación Profesional recibirá información del resto de los representantes legales de los trabajadores, para la elaboración del Plan de Acción Formativa.

# **CAPITULO II**

## **CONTRATACIÓN PROVISIÓN DE VACANTES Y SELECCIÓN DE PERSONAL**

### **Artículo 6. Contrataciones.**

Todos los contratos de trabajo se formalizarán por escrito e incluirán, en todo caso, el grupo profesional para el que se contrata al empleado público y el periodo de prueba.

Como norma general, los contratos serán concertados por tiempo indefinido, inspirándose en el principio de garantía de estabilidad en el empleo, sin perjuicio de que la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada pueda utilizar cualesquiera otras modalidades de contratación permitidas por la legislación vigente en cada momento.

En todo contrato debe figurar una cláusula en la que conste que el mismo es suscrito por el empleado público con conocimiento de las obligaciones que se derivan de la normativa sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

El Trabajador recibirá, una vez registrada, una copia de su contrato de trabajo.

Se entregará a los representantes de los empleados públicos una copia básica de los contratos de trabajo que se suscriban, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo 2º del artículo 64.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Con el fin de presentarse al personal de nueva contratación, así como proponer al mismo el facilitar sus datos de contacto al Delegado de personal para poder mantener una comunicación total con los trabajadores y tenerlos informados en todo momento, dada así mismo la particular situación del Personal Laboral en lo que a múltiples centros de trabajo y diversidad de horarios se refiere, se adjuntará a la firma del contrato, un documento en el que se autorice a ceder dichos datos al Delegado. (Nombre y apellidos, lugar de trabajo, teléfonos, e-mail, etc.).

En caso de contratación laboral indefinida con trabajador relevista, derivada de la concesión de jubilación parcial, la indefinición cesará, en todo caso, una vez devenga vacante definitivamente el puesto sustituido por jubilación definitiva de su titular.

En el caso de puestos de trabajo no previstos para cobertura futura (una vez vacante el puesto por jubilación de su titular) la duración máxima del contrato del relevista será igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria exigida en cada caso, en cuyo caso, la reducción de la jornada del trabajador sustituido no podrá superar el **75%**.

#### **Artículo 7. Procesos selectivos.**

Las Bases reguladoras de los procesos selectivos para la contratación de personal laboral y constitución de listas de reserva serán sometidas a informe preceptivo del Delegado de personal. Para la emisión del mismo, dicho órgano dispondrá de quince días desde la recepción de la solicitud.

Las plazas y/o puestos vacantes de personal laboral cuya cobertura sea necesario se proveerán en cualquiera de los siguientes procedimientos, optándose con carácter general preferentemente por el Sistema de Concurso de traslados o Promoción Interna, en caso contrario se consultará a la CIVEA:

#### **Concurso de Traslado.**

Los procedimientos de concurso de traslado para la provisión de puestos vacantes, a los que podrán concurrir los trabajadores fijos al servicio directo de la Empresa que pertenezcan al mismo grupo y a igual o similar categoría profesional que las vacantes objeto de concurso, en los términos de asimilación y con los requisitos de titulación que se determinen en la convocatoria, se regirán por la convocatoria respectiva, que se ajustará en todo caso, a las bases específicas o genéricas de provisión de puestos que se aprueben por el Consejo de Administración. Estos concursos de traslado se producirán siempre y cuando la Empresa haya aprobado su Anexo de Personal.

#### **Promoción Interna.**

La promoción interna consiste en el ascenso de los trabajadores de categoría inferior a otra superior que se encuentre vacante, dentro de su mismo grupo profesional o en otro distinto. Para concursar en esta promoción interna, el trabajador

ha de ser fijo de plantilla y poseer la titulación y el resto de los requisitos establecidos con carácter general para el ascenso en el que aspire ingresar. Las bases de la convocatoria deberá determinar el sistema de valoración que será preponderantemente de carácter objetivo, tomando como referencia el perfil del puesto de trabajo a cubrir.

### **Convocatoria Pública.**

Las plazas vacantes de personal laboral se cubrirán por convocatoria pública mediante el sistema de concurso, oposición o concurso-oposición, con sometimiento a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

### **Artículo 8. Tribunales Calificadores.**

Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo a la paridad entre mujer y hombre. En los procesos de selección de personal se constituirá un tribunal calificador para cada convocatoria en el que se designará un titular y suplente designado por el Delegado de personal. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse en representación o por cuenta de nadie.

Los Tribunales podrán designar asesores especializados que asistirán al Tribunal con voz pero sin voto para asesorar a los miembros del mismo, limitándose a prestar su colaboración en sus especialidades técnicas. Asimismo, podrán valerse de personal auxiliar durante el desarrollo material de los ejercicios.

Los miembros de los Tribunales, así como en su caso, los asesores y el personal auxiliar, deberán de abstenerse de intervenir cuando concurra en ellos alguna de las causas de abstención previstas en el artículo 28 de la Ley 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, o cuando hubiese realizado tareas de preparación de aspirantes a pruebas selectivas de la misma área funcional de la categoría profesional de que se trate o hubiesen colaborado de algún modo en centro de preparación de opositores en los cinco años anteriores a la publicación de la convocatoria.

Para la válida constitución de los Tribunales a efectos de celebración de sesiones, deliberaciones y tomas de acuerdos, se requerirá la presencia del Presidente y del Secretario, o en su caso los que los sustituyan y un vocal.

Con carácter general y con el fin de objetivar los procesos de evaluación, deliberaciones y tomas de acuerdos, no podrán actuar indistinta y concurrentemente titulares y suplentes exceptuándose de esta regla las sesiones de constitución del Tribunal y las de realización de ejercicios.

La propuesta del Tribunal será vinculante para la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada salvo que se hubieran producido irregularidades de necesaria rectificación. El Tribunal remitirá a la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada en un plazo no superior a 10 días la relación de aspirantes aprobados.

### **Artículo 9.- Plantilla de personal**

La Plantilla de personal contemplará la totalidad de los puestos, su ubicación, los grupo profesionales, categorías profesionales, en su caso especialidad y complementos de puesto o la remisión al Convenio de aplicación, las características específicas del mismo, cuando proceda, así como la situación (cubierto/vacante).

Las propuestas sobre el anexo de personal y sus modificaciones serán elaboradas por el órgano competente y remitidas a la CIVEA, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6 apartado 2.

En el plazo de diez días, a partir de la publicidad, los trabajadores podrán solicitar la subsanación de los errores que pudieran existir respecto de los datos contenidas en la misma. Los errores serán corregidos por los procedimientos establecidos al respecto.

#### **Artículo 10. Contratación temporal y Listas de Reserva.**

Los puestos de trabajo de personal laboral que respondan a la actividad regular, normal y permanente de la Empresa, deberán ser atendidos con personal laboral fijo. No obstante, la Empresa podrá realizar contrataciones temporales, mediante convocatoria pública en la que se respeten los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, para atender necesidades excepcionales, cubrir temporalmente vacantes derivadas de licencia, suspensión o extinción de contratos de personal en plantilla, contratos de relevo o, como consecuencia de plazas de nueva creación, hasta tanto sean provistos por los procedimientos previstos en el artículo 6 del presente Convenio. Para ello podrán establecerse listas de reservas a efectos de realizar contrataciones para cubrir vacantes temporales (o para la contratación de duración determinada) en las que el llamamiento se realizará por el orden de puntuación establecido en orden denominado mayor a menor.

Durante la vigencia de las listas de reserva los integrantes de las mismas podrán conocer la posición que ocupan en la lista, información que les será facilitada de manera actualizada a través del Servicio Administrativo encargado de su gestión.

1) Los llamamientos se realizarán por los servicios administrativos de la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos (AQUARE), por el orden establecido en las mismas, de alguna de las siguientes formas:

- Envío de correo electrónico, a la dirección expresamente indicada. Éste será el medio preferente a efecto de notificaciones, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 39/2015 de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común.
- Por escrito, fax, sms o cualquier medio que permita dejar constancia de su recepción.

A tal fin, los aspirantes incluidos en la lista de reserva deberán identificar, en el momento de su solicitud, dos de los medios anteriores como preferentes al objeto de su posible llamamiento en el caso de resultar seleccionados. Facultativamente, los servicios administrativos de la empresa podrán hacer el llamamiento vía telefónica, la cual será complementaria de los medios antes indicados.

El plazo para responder al llamamiento será de veinticuatro horas.

2) Los integrantes llamados deberán personarse en el plazo y lugar indicados. Si no hubiese sido posible la localización, se repetirá el intento por una segunda vez al día siguiente laborable en hora distinta, si la naturaleza de la necesidad lo permitiese.

Una vez realizado un llamamiento, y para la siguiente contratación, si el contrato o nombramiento realizado con anterioridad hubiese tenido una dimensión temporal igual o superior a tres meses, se llamará al número de orden siguiente con la finalidad de permitir la rotación de los incluidos en la Lista de Reserva. Se procederá

de la misma forma en el caso de que, por periodos inferiores y de forma acumulada, hubiese alcanzado dicha duración en el plazo máximo de un año.

3) En el caso de tratarse de la cobertura en interinidad de una plaza vacante de plantilla el llamamiento se realizará al primer aspirante de la lista de reserva con independencia de que ya existirá una relación laboral vigente, salvo que esta tuviera el mismo carácter que la que se pretenda celebrar.

4) En caso de tratarse de la formalización de contrato de relevo, el llamamiento se realizará de la misma manera que en el párrafo anterior.

5) En los supuestos de contrato eventual por circunstancias de la producción, no podrá realizarse un nuevo llamamiento al mismo aspirante hasta que no haya transcurrido el plazo previsto en el artículo 3 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre.

6) Los integrantes de las listas de reserva tendrán la obligación de notificar a los servicios administrativos de la Empresa, las variaciones que se produzcan en sus números de teléfono, correo electrónico o del domicilio facilitados, a efectos de notificaciones, de forma que quede constancia en el expediente.

En los supuestos de incomparecencia o rechazo, así como de los llamamientos telefónicos efectuados, deberá quedar constancia en el expediente de la recepción del correo electrónico o diligencia firmada por un empleado del servicio, o en su defecto por algún funcionario adscrito a Registro y notificaciones.

La Reincorporación a las listas. Los/as integrantes de las listas de reserva, una vez finalizada la prestación del servicio, siempre que no hubiesen incurrido en alguna de las causas de exclusión previstas en la base siguiente, se reincorporarán a la lista, ocupando el lugar que por orden de prelación le corresponda.

Exclusión de las Listas de Reserva. Los integrantes de las listas de reserva serán excluidos de las mismas en los siguientes casos:

1. Renuncia a mantener la condición de integrante de lista de reserva.
2. No aceptación de la oferta de trabajo sin justificación de la causa.
3. Finalización de la relación de servicios por voluntad del empleado.
4. Incomparecencia injustificada en el lugar y fecha indicados en el llamamiento.

Se entenderán justificados los rechazos de las ofertas de trabajo, conservando por tanto su posición en la lista, cuando se deban a las siguientes causas:

a) Encontrarse dado de alta en alguno de los regímenes de la Seguridad Social en el momento del llamamiento, circunstancia que deberá acreditarse debidamente, presentando el documento acreditativo de la justificación en el plazo máximo tres días hábiles desde el llamamiento, entendiéndose como no justificado si no presentase la documentación en el plazo antes citado. Cuando se trate de un segundo llamamiento, el integrante pasará a ocupar la última posición de la lista de reserva.

b) Acreditar enfermedad mediante certificado médico de los servicios competentes de las entidades sanitarias de la Seguridad Social o entidades concertadas que atiendan al afectado. En caso de que se produzca una segunda renuncia por este motivo, el integrante pasará a ocupar la última posición de la lista de reserva. Deberá presentar el documento acreditativo de la justificación en el plazo máximo tres días hábiles desde el llamamiento, entendiéndose como no justificado si no presentase la documentación en el plazo antes citado.



c) Estar disfrutando el permiso por maternidad, adopción y acogimiento previo, o en el periodo que da origen a dicho permiso, tengan o no derecho a la prestación económica de la Seguridad Social. Deberá presentar el documento acreditativo de la justificación en el plazo máximo tres días hábiles desde el llamamiento, entendiéndose como no justificado si no presentase la documentación en el plazo antes citado.

d) En los supuestos y términos establecidos en la normativa vigente en los casos de las víctimas de violencia de género, podrán renunciar al nombramiento o contrato, con el único derecho de permanecer en la lista de reserva mientras dure esta situación.

e) Imposibilidad de localización en distintos días, de lo que quedará constancia mediante diligencia al efecto, todo ello de acuerdo con esta base pasando al llamamiento al siguiente de la lista, produciéndose los siguientes efectos de la ilocalización para el/la interesado/a:

- La primera ilocalización, el integrante conserva la posición en la lista.

- La segunda ilocalización implica que el integrante pase a ocupar la última posición de la lista de reserva.

- La tercera ilocalización será motivo de exclusión de la lista.

f) Pérdida de los requisitos legales por causa sobrevenida, produciéndose el reingreso en la lista cuando recuperen los requisitos referidos.

Las listas de reserva mantendrán una vigencia temporal de 2 años a partir de su publicación, salvo prórroga expresa de las mismas, por razones de eficacia administrativa.

En el caso de que el número de contrataciones a realizar resultase superior al de aspirantes relacionados en la lista de reserva, según el orden en ella establecido, y se agotase ésta antes de finalizar su período de vigencia, las nuevas contrataciones se llevarán a cabo por el mismo orden y con la salvedad expuesta anteriormente, reiniciándose con el primero de los aspirantes que figuren en la lista.

#### **Artículo 11. Titulaciones.**

A los trabajadores fijos de la Plantilla actual, afectados por el presente Convenio, no se les exigirá título académico para el desempeño de su función habitual.

### **CAPITULO III**

#### **CONDICIONES DE TRABAJO**

#### **Artículo 12. Organización del trabajo.**

De acuerdo con las disposiciones vigentes, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada, que la ejercerá a través de sus órganos competentes en cada caso, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidas a los representantes de los empleados públicos.

Serán derechos y obligaciones de los representantes legales trabajo en los distintos centros:

- a) Estudiar y proponer las condiciones de trabajo de los distintos centros.
- b) Proponer cuantas ideas sean beneficiosas para la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con los empleados públicos.
- c) Participar en cuantas reuniones de carácter organizativo y de coordinación se realicen en sus centros.
- d) Trasladar a la Comisión correspondiente las sugerencias que en tal sentido les comuniquen sus representados.
- e) La Empresa Pública de Aguas Sociedad Limitada, cuando existan pruebas razonadas técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que, de no ser aceptadas por los representantes legales de los empleados públicos, habrán de ser aprobadas por la Autoridad Laboral competente, previo informe de la Inspección de Trabajo.
- f) Tendrán consideración de modificaciones sustanciales de trabajo, entre otras, las que afecten las siguientes materias:
  - a) Jornada de trabajo.
  - b) Horarios.
  - c) Régimen de trabajo o turnos.
  - d) Sistemas de remuneración.
  - e) Sistemas de trabajo y rendimientos.
  - f) Cambios de puesto de trabajo.
  - g) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Texto Refundido 1/1995, de 24 de marzo, por que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.
  - h) Cuantía salarial.

### **Artículo 13. Clasificación profesional.**

Los trabajadores Públicos de la Empresa Pública de Aguas tienen derecho a la clasificación profesional de acuerdo con las funciones efectivamente desarrolladas en su puesto de trabajo y con el cumplimiento de los requisitos exigidos para el otorgamiento de los distintos grupos profesionales.

### **Artículo 14. Grupos profesionales.**

Los trabajadores Públicos de la Empresa Pública de Aguas afectados por el presente Convenio, necesariamente deberán encontrarse adscritos a alguno de los Grupos Profesionales que se indican en el Anexo II, con independencia de la movilidad funcional y la colaboración debida e interrelación existente entre ellos.

### **Artículo 15.- Categorías profesionales.**

Las categorías, como referencias a niveles retributivos consignadas en el presente convenio, son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos enumerados, salvo que las necesidades y el volumen de la Empresa, a juicio de ésta, así lo requiere.

Las categorías profesionales que componen cada grupo retributivo se detallan en el anexo I.

### **Artículo 16. Trabajos de superior o inferior categoría.**

Cuando por necesidades del servicio, la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada deba asignar trabajos de superior categoría a miembros de su plantilla, se podrá hacer dando cuenta al Delegado de Personal, por un período de tiempo no superior a seis meses durante un año, y ocho meses durante dos años.

Transcurridos cualquiera de los plazos que se han señalado en el párrafo anterior, la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada deberá de proveer, mediante la convocatoria correspondiente, la plaza ocupada.

Para la designación de trabajadores para la encomienda de trabajos de superior categoría, una vez superados los límites temporales previstos en el presente artículo y celebrados los correspondientes procedimientos de selección para su cobertura definitiva, se acudirá al personal laboral fijo que haya superado la fase de oposición de los mismos o mediante llamamiento de listas de reserva que al efecto se constituyan.

A estos efectos el tiempo total y real que han estado los trabajadores desempeñando estos trabajos de superior categoría será valorado como mérito en los correspondientes concursos o convocatorias.

Cuando desempeñe un trabajador funciones propias de una categoría superior, tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente a aquella, mientras realice esas funciones, sin tener carácter consolidable.

Si por necesidades del servicio perentorias o imprevisibles de la actividad propia de la Empresa Pública de Aguas Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada, ésta precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostentase, sólo podrá hacerlo por un tiempo no superior a treinta días, para su atención, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional debiendo comunicarlo a los representantes de los trabajadores.

Los trabajadores podrán negarse a realizar trabajos de superior o inferior categoría en el caso de que la orden no sea dada por escrito.

En ningún caso podrán producirse traslados voluntarios y/o ascensos por el mero transcurso del tiempo de servicios prestado en categoría superior.

### **Artículo 17. Disminución de la capacidad productiva.**

La Empresa Pública de Aguas Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada, previo informe del Delegado Empresa, procederá a asignar al personal cuya capacidad se viera disminuida por edad, accidente o enfermedad, a un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones, si es posible dentro del mismo servicio al que esté adscrito y en su caso, mediante la formación adecuada.

### **Artículo 18. Jornada y Flexibilidad Horaria.**

1. La duración de la jornada general será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a mil seiscientos cuarenta y dos horas anuales, que podrán distribuirse a razón de 35 horas semanales cuando la normativa lo permita.

2. La empresa podrá establecer turnos de trabajo por razones organizativas, de productividad o técnicas, para la realización de trabajos ordinarios y/o especiales, se podrán establecer modificaciones en las condiciones de trabajo previo acuerdo con el Delegado de personal y en caso de desacuerdo se someterá a consulta del Consejo de Administración de la Empresa, o la Autoridad Laboral competente.

Con carácter general se establecen los siguientes turnos de trabajo:

1. mañana de 7:30 horas a 14:30 horas
2. tarde 14:15 21:15 horas
3. noche que coinciden con el turno de guardia ( con la obligación de estar localizado) de 21:15 horas a 07:30 horas

El trabajador sometido a régimen de turno, viene obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo, el tiempo trabajado durante la espera se abonará como hora extraordinaria de trabajo, y no computará como jornada extraordinaria.

El trabajador que no se incorpore a su turno en tiempo y lugar se le descontará las retribuciones correspondientes al tiempo no trabajado, en los casos de falta injustificada de puntualidad y asistencia.

La Empresa podrá efectuar contratos a tiempo parcial para realizar los servicios de los sábados, domingos y festivos, así como los servicios especiales.

Cuando tenga que prestarse en sábados, domingos o festivos, por imperativos del servicio, podrá compensarse el trabajo de esos días estableciéndose un sistema de descanso compensatorio adaptado a las necesidades del servicio.

Los cambios de turnos se notificarán con 36 horas de antelación, salvo casos urgentes o imprevisibles debidamente justificados respetando que entre un turno y otro haya un intervalo de 12 horas.

Los turnos podrán cambiarse con la conformidad de los afectados, previa justificación del cambio y la aceptación expresa del jefe correspondiente.

Se podrán acordar servicios mínimos para algunas tareas en las condiciones y circunstancias que la empresa y el Delegado de personal lo determinen, y aquellas al amparo de la legislación vigente así lo aconsejen.

Los trabajadores tendrán derecho a una pausa de 30 minutos durante la jornada de trabajo diaria computable como trabajo efectivo. En el supuesto de trabajadores con contrato a tiempo parcial esta interrupción será proporcional a la duración de su jornada.

No se producirán diferencias entre el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo y el personal al servicio del Ayuntamiento de Los Realejos en cuanto al disfrute de fiestas y reducciones de horario que se establezcan.

#### **Flexibilidad horaria:**

Por razones de conciliación de la vida personal, laboral o familiar así como por razones acreditadas de circunstancias médicas la flexibilidad podrá ejercitarse de la siguiente forma:

1. Adelanto hasta el máximo de 1 hora en la hora de entrada con el consiguiente adelanto de 1 hora en la de salida.
2. Retraso hasta el máximo de 1 hora en la hora de entrada con el consiguiente retraso hasta 1 hora en la de salida.
3. En el caso de que los trabajadores con menores a cargo en edad escolar obligatoria: Durante los períodos de vacaciones escolares, se podrá disfrutar,

excepcionalmente, de flexibilidad horaria modificándose el período mínimo establecido de seis meses, de tal forma que la flexibilidad, en ese supuesto, quede limitada al límite máximo de dicho período vacacional o jornada reducida escolar (según Orden anual de la Consejería de Educación y Universidades del Gobierno de Canarias).

4. Una vez superado el horario fijado en los apartados anteriores, las horas realizadas se abonarán como gratificación por servicios extraordinarios o, en su caso, con compensación de tiempos de descanso.

5. Durante el período estival, se podrá disfrutar, excepcionalmente, de flexibilidad horaria modificando el período mínimo establecido de seis meses con carácter general, pudiéndose establecer por un período de tres. En ningún caso, podrán ser combinados los períodos de flexibilidad horaria por períodos de seis meses con el regulado en esta excepción.

Las solicitudes de flexibilidad se ajustarán a las siguientes condiciones:

a) Se solicitará, una vez recibida la comunicación del empleado, informe del Gerente de la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos acreditativo de la no perturbación del Servicio por dicha modificación. En caso afirmativo, se denegará la modificación horaria.

b) La modificación horaria tendrá una duración mínima de seis meses. Transcurrido dicho plazo, en caso de reiterar la voluntad de seguir cumpliendo dicho horario, se solicitará de nuevo informe del Gerente de la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos S.L., acreditativo de que no ha habido, efectivamente, perturbación alguna para el Servicio pudiéndose continuar con este horario modificado.

#### **Artículo 19. Horas extraordinarias.**

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las realizadas de forma no habitual, que excedan de la jornada establecida en este Convenio.

2. A efectos de lo previsto en artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda la realización, dentro de los límites legales, de las siguientes horas extraordinarias:

a) Las necesarias para prevenir y reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

b) Las de carácter estructural, tales como, las necesarias por ausencias imprevistas y cambios de turnos, o las que se produzcan con motivo de las fiestas de Navidad, Carnavales o Fiestas de Mayo, siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones de personal, mediante la utilización de alguna de las modalidades contractuales previstas legalmente.

3. Las restantes horas extraordinarias se realizarán a iniciativa de la Empresa de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad limitada, previa justificación de su necesidad y con la libre aceptación de los empleados públicos.

4. Mensualmente se informará al Delegado de personal de las horas extraordinarias que se hayan podido realizar, así como, de los trabajadores y servicios afectados.

5. El valor de la hora extraordinaria queda fijado por el de una hora ordinaria, incrementado en un 10%.

Las horas extraordinarias que se realicen entre las 22:00 horas y las 6:00 horas del día siguiente, se abonarán incrementándose en un 40% sobre el valor de la hora extraordinaria normal.

Las horas extraordinarias que se realicen en sábados, días de fiesta o descanso semanal, siempre que no se corresponda con el día en el que el empleado público esté obligado a prestar servicios por turno rotatorio, se abonarán incrementándose en un 65% sobre el valor de la hora extraordinaria normal, salvo descanso compensatorio, que, para este supuesto, será de dos días por festivo

trabajado o del doble del tiempo invertido en la realización de las horas extraordinarias.

6. Siempre que la organización del trabajo lo permita, las horas extraordinarias podrán ser compensadas por tiempos de descanso retribuido, en lugar de ser remuneradas, con la aceptación individual de los trabajadores interesados. A tal fin, se establece la equivalencia entre 1 hora extraordinaria realizada por una hora y quince minutos de descanso retribuido. Si la hora extraordinaria es nocturna, la equivalencia será de una hora y cincuenta minutos de descanso retribuido.

En este sentido, este tiempo de descanso retribuido, podrá disfrutarse durante todo el año en curso, y hasta el 15 de enero del año siguiente.

En los supuestos, en los que dichas horas extraordinarias se realizasen en el último trimestre del año, podrán disfrutarse hasta el mes de julio del año siguiente.

7. Los incrementos establecidos en los párrafos anteriores se calcularán sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo determinada de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{VHT} = \text{SB} + \text{A} + \text{C} + \text{PL} / 1.642$$

VHT = Valor hora de trabajo ordinaria.

SB = Salario base (anual) + 3 pagas extraordinarias.

A = Antigüedad (anual).

C = Complementos del puesto de trabajo (anuales).

PL = Pluses que percibe el empleado público (anuales).

8. Para la realización de las horas extraordinarias se establecerá un listado por servicios, donde figuren los trabajadores interesados en la realización de horas extraordinarias, evitando la discriminación y arbitrariedad a la hora de hacer horas extraordinarias. Para ello, los trabajadores interesados se apuntarán en un listado que por orden de antigüedad, establecerá el orden de preferencia.

## **Artículo 20. Vacaciones.**

1.- Todo el personal comprendido dentro del ámbito de aplicación del presente convenio, tendrá derecho a disfrutar, dentro de cada año natural, de un periodo vacacional retribuido de un mes natural o veinte y dos días hábiles, siempre que haya prestado servicio activo durante todo ese año. No obstante, el personal adscrito al servicio de oficina que desempeñe su actividad laboral los sábados tendrá derecho, en compensación, a 35 días naturales o 26 días hábiles de periodo vacacional.

2.- Aquellos trabajadores que desde su ingreso en la plantilla de personal laboral no hayan cumplido un año de servicio activo, tendrán derecho asimismo a disfrutar, dentro del año natural, de la parte proporcional correspondiente al tiempo transcurrido desde su ingreso, tomando en este caso como módulo 30 días naturales o 22 días hábiles. En el supuesto de personal que realice su actividad en el Servicio de oficinas se tomará como módulo 35 días naturales o 26 días hábiles.

3.- En el supuesto de haber completado los años de antigüedad que a continuación se indican, se tendrá derecho a incrementar el número de días de disfrute de vacaciones de la siguiente manera:

15 años de servicio:.....1 día hábil.

20 años de servicio:.....2 días hábiles.

25 años de servicio:.....3 días hábiles.

30 o más años de servicio:..4 días hábiles.

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

4.- Las vacaciones se concentrarán preferentemente en los meses de julio, agosto y septiembre, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, estableciéndose para ello los respectivos turnos. Si la opción del trabajador es la de fraccionar sus vacaciones, sólo se permitirá su fraccionamiento en dos períodos que deberán hacerse coincidir con los días 1 ó 15 de cada mes, si la elección es de mes natural, y/o primer o undécimo día, si la elección es de días hábiles.

5.- Se elaborará un calendario anual de vacaciones pactado entre la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada y la CIVEA a la vista de las solicitudes presentadas por los trabajadores, dentro de los tres meses anteriores al 1 de mayo de cada año, fecha en la quedará expuesto en el Tablón de Anuncios de la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada.

6.- Se tendrá en cuenta para la organización del período de vacaciones, lo dispuesto en los apartados 2 y 3 del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

7.- Si durante el periodo de vacaciones se produce una baja por Incapacidad Temporal derivada de hospitalización en centro médico o inmovilización física, el disfrute se entenderá interrumpido. En este caso, el trabajador interesado conservará el derecho a completar las vacaciones una vez transcurrida dicha circunstancia y dentro del año natural a que tal periodo corresponda, salvaguardando en todo caso las necesidades del servicio.

8.- Podrán disfrutarse las vacaciones, finalizado el período de permiso por maternidad, o enfermedad dentro del año natural o hasta el treinta y uno de enero del año siguiente.

9.- Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los días de vacaciones se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles consecutivos por año natural.

10.- A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles.

#### **Artículo 21. Descanso semanal.**

1.- Los trabajadores tendrán un descanso semanal de 2 días que, por norma general para el personal laboral fijo a la fecha de firma de este Convenio comprenderá el sábado y domingo, manteniéndose no obstante, la obligación de trabajar aquellos sábados que, por turno rotatorio y uno al mes, les correspondan. A partir de la fecha de firma de este convenio, la determinación de los dos días de descanso semanal se concretará en los respectivos contratos de trabajo que se formalicen por la Empresa en función de los servicios a prestar.

2.- Los fontaneros, por las características del servicio, realizarán las guardias después de la finalización de la jornada ordinaria, estando localizables por la emisora y libres por las mañanas. Dado que los domingos también se mantiene este servicio, el trabajador disfrutará del descanso semanal el día siguiente a aquel en que haya cumplido su semana de guardia.

## Artículo 22. Licencias y permisos.

1. El régimen de permisos y licencias a conceder por la Empresa Pública de Aguas y bajo el control de la misma, computándose, queda establecido de la siguiente forma:

**a)** Por matrimonio 18 días naturales.

**b)** fallecimiento, accidente o enfermedad grave con hospitalización de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad, a partir del hecho causante del mismo

**c)** Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad, a partir del hecho causante del mismo.

GRADO	CONSANGUINIDAD	AFINIDAD
Primero	Padres	Padres del cónyuge
Primero	Hijos	Hijos del cónyuge
Segundo	Abuelos	Abuelos del cónyuge
Segundo	Hermanos	Hermanos del cónyuge
Segundo	Nietos	Nietos del cónyuge

Fuera de estos supuestos (tíos, sobrinos, primos, etc.) no se tendrá derecho a permiso alguno por tal concepto.

**d)** Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

**e)** Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración. Entendiéndose que si el examen se efectúa durante el horario de trabajo, el empleado público dispondrá de su jornada completa. Ahora bien, si el examen se realizase fuera de este horario, pero es necesario el disponer de horas para trasladarse al lugar, se le otorgará un permiso de 2 horas de su jornada.

**f)** Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas que deban realizar dentro de su jornada de trabajo tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con remuneración y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad.

**g)** Para asistencia de reconocimientos médicos o consultas a la Seguridad Social del propio trabajador, el tiempo necesario para su realización.

**h)** por acompañamientos a consultas médicas de hijos menores de 12 años, el tiempo necesario para su realización y siempre que no exceda del cincuenta por ciento de la jornada laboral.

**i)** Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas



el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

**j)** Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el/la empleado público tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

**k)** Por razones de guarda legal, cuando el trabajador tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el trabajador que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

**l)** Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

**m)** Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

**n)** Por asuntos particulares (propios), 6 días al año, no acumulables a las vacaciones. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de la empresa y respetando siempre las necesidades del servicio debidamente motivadas. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, se disfrutará en los primeros quince días del mes de enero.

**ñ)** los trabajadores tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

**o)** Por matrimonio, dieciocho días naturales.

**p)** Por asuntos personales sin retribución, cuya duración acumulada no exceda en ningún caso de once meses cada dos años. La concesión de esta licencia se subordinará a las necesidades del servicio.

Las discrepancias que pudiesen surgir en la interpretación de este artículo serán dictaminadas por la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Arbitraje.

## **2. licencias por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género:**

**a)** Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos

progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor 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. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Empresa.

**b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente:** tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

**c)** Permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de cuatro semanas, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento y, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los trabajadores que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad, adopción guarda con fines de adopción o acogimiento tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

**d)** Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora empleada pública: las faltas de asistencia de las trabajadoras empleadas públicas víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las empleadas públicas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

**e)** Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el empleado público tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario

Tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

**f)** Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los empleados públicos que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

**Adaptación progresiva de jornada:** Los empleados públicos que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. La Administración podrá conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte el interesado para acreditar la existencia de esta situación, y la Administración deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, la Administración podrá recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas. El plazo al que se refiere el

párrafo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando el empleado público justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso.

No obstante la anterior regulación, será, de aplicación las mejoras que en esta materia resulten de aplicación al personal al servicio de la Administración General del Estado, así como la Administración Autonómica.

### **Artículo 23. Retirada del carnet de conducir.**

En el caso de retirada del carnet de conducir a conductores de vehículos de tracción mecánica de esta Empresa Pública de Aguas del Excmo. Ayuntamiento, se les ofrecerá un puesto o función laboral adecuado a su categoría laboral o conocimientos. La oferta deberá estar informada por el Delegado de personal.

## **CAPITULO IV**

### **SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

#### **Artículo 24. Medidas sobre salud laboral.**

El Delegado de personal adoptará las medidas oportunas, en aquellas materias de su competencia, para la defensa de los intereses de los empleados públicos en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Asimismo, se conviene por las partes, la puesta en práctica de una política de prevención del absentismo laboral por enfermedad, para todos los empleados públicos afectados por este Convenio.

A tal efecto se acuerda:

a) Efectuar un reconocimiento médico a los trabajadores al inicio de su actividad laboral. El indicado reconocimiento médico se llevará a cabo por el Servicio de Prevención a con el que la Empresa Pública de Aguas S.L. tenga el concierto correspondiente.

b) Realizar un reconocimiento médico anual a todos los empleados públicos, como medida de prevención, de conformidad con lo estipulado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y establecido en la Evaluación de Riesgos Laborales, adaptado a cada puesto de trabajo, de conformidad con las funciones y tareas que se realicen. Dicho reconocimiento deberá ser lo más completo según los criterios médicos y técnicos debidamente protocolizados, con la realización de pruebas analíticas específicas en aquellos grupos de riesgo requeridos en base a los factores de edad y sexo.

3. El Comité de Seguridad y Salud Laboral realizará un plan de prevención contra las drogodependencias(enfermedades con trasfondo psicológico limitativas del trabajo habitual).. Las acciones del plan estarán orientadas hacia la consecución del objetivo de salud y se desarrollará con la cooperación y participación de todas las partes implicadas en la empresa: trabajadores, empresa, servicio de prevención de riesgos laborales, especialmente el Servicio de Vigilancia de la Salud, las organizaciones empresariales, sindicales y organismos oficiales dedicados a la prevención de las drogodependencias.

Las actuaciones que se establezcan irán dirigidas a reducir las causas y consecuencias del consumo de drogas y alcohol en el medio laboral, mediante acciones preventivas, asistenciales y rehabilitadoras.

Los objetivos básicos de este plan serán:

- Prevenir conductas de consumo de drogas y alcohol.
- Fomentar la responsabilidad y la colaboración de todo el colectivo laboral, con la finalidad de cumplir las normas que se establezcan en el plan.
- Proporcionar asesoramiento, información y tratamiento a los trabajadores/as afectados, y a sus familiares, por estos tipos de problemas, con la finalidad de que puedan reinsertarse en el mercado sociolaboral.
- Prevenir y reducir la siniestralidad laboral.
- Mejorar la productividad y calidad del trabajo.
- Reducir el absentismo.
- Armonizar las relaciones laborales.

4.- La empresa procurará que el desarrollo de sus actividades se realice de forma que no impliquen daños a las personas ni al entorno, evitando por ello la emisión indiscriminada de vertidos, humos y residuos químicos que contravengan las normas medioambientales en la materia.

La cooperación en materia de medio ambiente entre la dirección y los trabajadores y trabajadoras tendrá como objetivos fundamentales los siguientes:

- Reducir el consumo energético y estudiar la introducción de energías renovables en la medida de lo posible.
- Adecuar la gestión de los residuos producidos durante las actividades propias de la empresa facilitando la recogida selectiva e incidiendo en la prevención de su producción
- Fomentar la distribución y utilización de productos más respetuosos con el medio ambiente.
- Establecer campañas de sensibilización medioambiental dirigida a los usuarios y clientes de la empresa, así como a sus trabajadores y trabajadoras.
- Conseguir una buena comunicación entre la empresa y la sociedad en esta materia.

5. La Vigilancia de la Salud de los trabajadores/as se efectuará dentro de la jornada laboral, y en un centro clínico por personal facultativo cualificado. Los costes de la vigilancia de la salud, incluido el desplazamiento serán de cargo exclusivo de la empresa.

6. Los reconocimientos médicos serán considerados como tiempo de trabajo; en el caso de ser trabajadores a horarios a turnos o nocturno, dicha consideración se hará con cargo a la jornada laboral del día posterior al del reconocimiento.

c) Dar cumplimiento a las medidas que se adopten en materia de Seguridad e Higiene.

### **Artículo 25. Delegados de prevención.**

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Sus competencias y facultades serán las previstas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), y en lo referente a las garantías y sigilo profesional se estará a lo dispuesto en su artículo 37.

De conformidad con lo previsto en el artículo 35.4 de la LPRL, se establece que los Delegados de Prevención serán designados por los representantes del personal o los propios trabajadores, de esta entidad, contando con las mismas obligaciones, derechos y garantías, que los miembros del Comité, excepto en el caso en que concurrieran en la misma persona las funciones de miembro del Comité de Empresa y Delegado de Prevención, en cuyo caso no serán acumulables.

### **Las competencias de los Delegados de Prevención.**

Estos serán los representantes de los trabajadores, con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo y sus competencias son las siguientes:

- 1) Colaborar con la Empresa en la mejora de la acción preventiva.
- 2) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre la prevención de riesgos laborales.
- 3) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- 4) Ser consultados por la entidad, con carácter previo a su ejecución, referente a decisiones relativas a:
  - 4.1) La planificación y la organización del trabajo en la entidad y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
  - 4.2) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la decisión de recurrir a un servicio de prevención externo.
  - 4.3) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
  - 4.4) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y salud de los trabajadores.

### **Derechos de los Delegados de Prevención.**

Tendrán las siguientes facultades:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo, para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen convenientes.

b) Ser informados por la Empresa sobre todos los daños producidos en la salud de los trabajadores, una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

c) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

d) Recabar de la Empresa la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a la Corporación, así como al Comité de Seguridad y Salud, para su debate en el mismo. La decisión negativa de la Corporación a la adopción de las medidas propuestas por los Delegados de Prevención ha de ser motivada.

e) A la formación, en materia preventiva, que resulte necesaria para el ejercicio de sus funciones. La formación correrá a cargo de la entidad, por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención. La empresa ofrecerá a los delegados de prevención y otros componentes del Comité de Seguridad y Salud un curso básico de 50 horas según lo previsto en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

f) A recurrir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados por la Corporación no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.

g) A tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones, y en particular, en relación con los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la entidad en su conjunto, como a cada puesto de trabajo o función.

h) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

i) Las posibles situaciones de emergencia y la adopción de las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios, evacuación de los trabajadores, etc.

j) Los miembros del Comité de Seguridad y Salud podrán disfrutar, de 10 horas mensuales para la vigilancia y comprobación de las condiciones de seguridad y salud en su centro de trabajo, y que se considerarán como tiempo de trabajo efectivo.

#### **Artículo 26. Comité de Seguridad y Salud.**

Se compone del número de Delegados de Prevención que, conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, corresponda y un número igual de representantes de la Empresa Pública de Aguas.



El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

Sus facultades y competencias son las que vienen establecidas para dicho órgano en la Ley 31/1995, ya citada; sus normas de funcionamiento serán adoptadas por el propio Comité de Seguridad y Salud, una vez se constituya éste.

#### **Artículo 27. Ropa de trabajo.**

Con independencia de las prendas de protección necesarias a juicio del Comité de Seguridad y Salud, la Empresa Municipal de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada facilitará cada dos años al personal, salvo que se deban restituir con anterioridad por daño de las prendas acreditado, bajo el ámbito de aplicación de este Convenio, las prendas que se indican en el Anexo IV.

La entrega del vestuario se hará inexcusablemente durante los meses de mayo y junio de cada año, y con el fin de garantizar el cumplimiento de dichos plazos, se comenzará a realizar las gestiones en el mes de diciembre del año anterior.

Al personal vinculado por contratación laboral temporal se le entregará únicamente los equipos de protección individual reglamentarios y un signo externo identificativo de la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos SQUARE S.L. A tales efectos se consultará con el Comité de Empresa.

#### **Artículo 28. Duchas y guardarropas.**

La Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada pondrá a disposición de los trabajadores un local para aseo después de la jornada de trabajo, con duchas de agua corriente caliente y armarios o taquillas, donde puedan dejar con seguridad sus prendas de trabajo.

### **CAPITULO V**

#### **SITUACIONES LABORALES**

#### **Artículo 29. Excedencias.**

Las excedencias podrán ser forzosas o voluntarias:

##### **1.- Excedencias forzosas.**

Dan derecho al reingreso automático al puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad. Se concederá a los trabajadores que sean designados o elegidos para cualquier cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo, o sea incompatible con el mismo. La incorporación deberá producirse en el plazo máximo de 30 días a partir del cese del cargo o función. De no realizarse, se entenderá que pasan automáticamente a situación de excedencia voluntaria, una vez transcurrido dicho plazo.

##### **2.- Excedencias voluntarias.**

a) Los trabajadores fijos en plantilla que lleven como mínimo un año de servicio -entendido éste último desde la fecha de su contratación como trabajadores laborales fijos de esta Empresa de Aguas del Ayuntamiento-, podrán solicitar

excedencia voluntaria por tiempo no inferior a cuatro meses, ni superior a diez años, con la salvedad prevista en la Disposición Adicional Octava del presente convenio, respecto al supuesto y en los términos recogidos en ella. Este derecho sólo podrá ser ejercitado nuevamente por el mismo trabajador si han transcurrido 2 años desde la finalización de la anterior excedencia. La edad máxima para el reingreso será la de la jubilación conforme a la legislación vigente en la materia.

Las solicitudes deberán formularse con un mes de antelación al día del inicio del período de excedencia y serán resueltas por el órgano competente en el plazo de 15 días.

Los trabajadores, transcurrido el primer año de excedencia, podrán solicitar su reingreso. La solicitud será presentada en el registro de esta Empresa siendo resuelta en el plazo de un mes. El trabajador que solicite su reingreso tendrá derecho a ocupar, con carácter preferente, las vacantes que se produzcan en su grupo y categoría, similar o análoga. Si no existiera vacante, habrá de esperar a que aquella se produzca, debiendo incorporarse inmediatamente una vez se le notifique su existencia.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, el personal con más de cinco años de antigüedad en esta Entidad tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo por un periodo máximo de un año.

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

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada constituye un derecho individual de los trabajadores hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el órgano competente de esta Empresa Pública podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de los servicios municipales.

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

El período en que el trabajador permanezca en la situación de excedencia prevista en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

c) El trabajador que, como consecuencia de la normativa de Incompatibilidades, opte por un puesto de trabajo distinto al que desempeñe en esta Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada, aun cuando no hubiere cumplido un año de antigüedad en el servicio, quedará en situación

de excedencia voluntaria. En esta situación podrá permanecer indefinidamente mientras persistan las causas de incompatibilidad.

d) Las trabajadoras/as víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia, sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la empleada pública tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

#### **Artículo 30. Movilidad funcional.**

De acuerdo con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores, la movilidad funcional entre los servicios de esta Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada, se podrá efectuar sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o por las profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional correspondiente. Se dará conocimiento de la movilidad funcional al Delegado de personal.

#### **Artículo 31. Jubilaciones.**

En concordancia con la legislación vigente que regula el requisito de la edad para acceder a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva, la jubilación será obligatoria para el empleado público a las edades y en los términos que resultan del siguiente cuadro:

#### **JUBILACIÓN PARCIAL**

<b>Año del hecho causante</b>	<b>Edad exigida según periodos cotizados en el momento del hecho causante</b>		<b>Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante.</b>
2022	62 años y dos meses	35 años y 6 meses o mas	63 y 4 meses
2023	62 y 4 meses	35 años y nueve meses o mas	63 y 8 meses
2024	62 y 6 meses	36 años o mas	64 años
2025	62 y 8 meses	36 años y 3 meses o mas	64 y 4 meses
2026	62 y 10 meses	36 años y 3 meses o mas	64 y 8 meses
2027 y siguientes	63 años	36 años y 6 meses	65 años

**JUBILACIÓN**

<b>Año</b>	<b>Períodos cotizados</b>	<b>Edad de jubilación obligatoria</b>
2022	37 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 6 meses	66 años y 2 meses
2023	37 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 meses
2024	38 o más años	65 años
	Menos de 38 años	66 años y 6 meses
2025	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 10 meses
A partir de 2027	38 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 6 meses	67 años

No obstante, la jubilación será obligatoria a las edades señaladas en el párrafo anterior siempre y cuando el trabajador tenga cubierto el período de carencia en la cotización a la seguridad social para obtener la pensión de jubilación.

Asimismo, el trabajador podrá solicitar la jubilación anticipada siempre que cumpla los requisitos establecidos en la legislación vigente. Asimismo, podrán acceder a la jubilación parcial a partir de la edad que se establezca en la normativa vigente, de acuerdo con lo siguiente:

El trabajador concertará, previo acuerdo con su empresa, un contrato a tiempo parcial por el que aquél reduzca su jornada de trabajo y su salario. La reducción de jornada estará comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 75%. Estos porcentajes se entenderán referidos a una jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

Si el trabajador accede a la jubilación parcial con menos de la edad legal de jubilación, sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de edad de jubilación que correspondan, la Empresa concertará simultáneamente un contrato de relevo con otro empleado público en situación de desempleo o que tenga concertado con la Empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

En caso de contratación laboral indefinida con trabajador relevista derivada de la concesión de jubilación parcial, la indefinición cesará, en todo caso una vez devenga vacante definitivamente el puesto sustituido por jubilación definitiva de su titular.

La jornada residual a la que queda obligado se ejecutará, dependiendo de la antigüedad que certifique el trabajador en la empresa, de la siguiente manera:

1. Si el personal que se adhiera a este derecho tuviera entre cinco y catorce años de antigüedad, ambos inclusive, trabajará la jornada residual de manera continuada dentro del período anual (en un solo bloque) siendo decisión del empresario a lo largo de cada ejercicio (año natural) de referencia cuando comienza la prestación de dicho bloque.

2. Si el personal que se adhiera a este derecho tuviera entre quince y diecinueve años de antigüedad trabajará la jornada residual de igual modo de manera continuada en periodos anuales, pero sólo en los dos ejercicios (años naturales) siguientes a la puesta en marcha del derecho adquirido. El resto de ejercicios y por ese 15% de la jornada el empleado público pasará a la situación de permiso retribuido, hasta su jubilación total.

3. Si el trabajador tuviera veinte años o más de antigüedad ejecutará su periodo de trabajo residual del 15% que le corresponda realizar durante el primer año de forma continuada desde la concesión de la jubilación parcial quedando exento de la realización de cualquier otro periodo en los años sucesivos encontrándose en durante los mismos en situación de permiso retribuido hasta la finalización del derecho por su pase a la jubilación total.

Los empleados públicos que soliciten su jubilación plena antes de cumplir un año antes de la edad legal de jubilación, y que lleven más de 15 años de antigüedad, percibirán en el momento de producirse ésta las cantidades que a continuación se especifican en función de la edad en que se produzca la jubilación:

Cinco años antes de la edad legal de jubilación.....	2.982,45 euros
Cuatro años antes de la edad legal de jubilación.....	2.609,67 euros
Tres años antes de la edad legal de jubilación.....	2.236,85 euros
Dos años antes de la edad legal de jubilación.....	1.864,05 euros

Estas cantidades serán abonadas por la Empresa pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada, con independencia de los salarios devengados por el empleado público al producirse tal situación.

Si la jubilación tiene lugar al cumplir el empleado público la edad legal de jubilación, o un año menos, se le concederá un premio de permanencia por importe de 92,83 euros por año de servicio o fracción superior a seis meses.

Aquellos/as trabajadores/as que opten por acogerse de forma voluntaria a la jubilación anticipada o a la jubilación parcial, obtendrán la colaboración de la Empresa, aceptando la solicitud de jubilación de el/la trabajador/a.

En los casos de jubilación parcial la empresa realizará los contratos de relevo correspondientes para que los/as empleados públicos/as puedan acogerse a este tipo de jubilación.

### **Artículo 32. Situación de incapacidad temporal.**

Los trabajadores dados de baja por incapacidad temporal quedarán sometidos a la inspección y vigilancia de los servicios médicos de la Mutua con quien esta Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada tenga concertado el control y gestión de los accidentes de trabajo.

### **Artículo 33. Póliza de responsabilidad civil.**

Las indemnizaciones que sean exigibles por razón de daños a personas, animales o cosas, originadas por el uso, circulación de vehículos y máquinas de la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada, siempre que sean conducidos por personas habilitadas para ello y en prestación de servicios autorizados, serán abonadas por la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos cuando excedan o no estén cubiertas por el seguro obligatorio o de responsabilidad civil, derivado del uso o circulación de vehículos de

motor y que sean consecuencia de resoluciones judiciales o extrajudiciales aceptadas por la Administración. Esta responsabilidad no será exigida en los casos de fuerza mayor.

Quedan excluidas de lo dispuesto en el párrafo anterior las cantidades de dinero que, por resolución judicial o administrativa, deban abonar los conductores en concepto de sanción pecuniaria impuesta por delito, falta o infracción reglamentaria.

El pago de indemnizaciones por la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos se hará, sin perjuicio de que la Administración pueda exigir de los trabajadores que hubieran incurrido en culpa, dolo o negligencia graves, el debido resarcimiento, previa instrucción del expediente oportuno, con audiencia del interesado e informando al Delegado de personal.

El trabajador, de quien se exigiera el resarcimiento, podrá interponer contra la resolución recaída, los recursos que sean procedentes, de acuerdo con la legislación vigente.

La Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos garantiza asistencia jurídica cualificada al personal laboral que lo solicite y la precise por razones de conflictos derivados de la prestación del servicio, siempre y cuando el proceso no se instase por la propia Empresa

#### **Artículo 34.- Formación Profesional**

La Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada promoverá y fomentará el derecho del personal laboral a la formación profesional, considerando el tiempo de asistencia a la misma como de trabajo efectivo.

Sin perjuicio de las competencias de la Comisión de Formación Profesional, la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada podrá llevar a cabo la planificación de cursos de reconversión y capacitación profesional que puedan llevarse a cabo por acuerdos que, con carácter general, se adopten para los trabajadores del Ayuntamiento. A tal efecto se harán las gestiones correspondientes ante el I.C.A.P., I.N.E.M., Servicio Canario de Empleo y otros Organismos, para propiciar que éstos impartan cursos de formación para el personal laboral de la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada.

Se procurará que todos los trabajadores reciban por lo menos un curso de formación cada dos años.

#### **Artículo 35.- Facilidades para la Formación Profesional**

Para facilitar el incremento de la formación profesional y cultural del personal laboral, la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada autorizará a sus trabajadores para que puedan asistir a exámenes para la obtención de títulos académicos o profesionales, el día del examen sin reducción de haberes.

Asimismo, la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada podrá enviar de oficio o a instancia de los trabajadores a seminarios, mesas redondas, congresos o cursos referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se pueda derivar beneficios para el servicio. La asistencia a estos actos será obligatoria para el trabajador, a quien se le abonará, además de su salario, los gastos de viajes y dietas en los casos que corresponda, dando al Delegado de personal, que emitirá el correspondiente informe.

Cuando el trabajador, por propia iniciativa, solicite la asistencia a algún curso, que no tenga relación directa con el puesto de trabajo que desempeñe, corresponderá a la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada la concesión del permiso oportuno para la asistencia al mismo. En este caso no se devengarán gastos de viaje, ni dietas, ni de matriculación, aunque si se abonará -de autorizarse-, el salario correspondiente.

## CAPITULO VI

### RÉGIMEN RETRIBUTIVO

#### **Artículo 36. Conceptos retributivos.**

Las retribuciones del personal laboral contenidas en el presente Convenio estarán compuestas por el salario base, antigüedad, plus de asistencia, complemento de nocturnidad, complemento de peligrosidad-toxicidad-penosidad, complemento del puesto de trabajo, complemento personal, complemento de responsabilidad, complemento de disponibilidad, complemento de jornada especial, complemento de especial rendimiento o actividad extraordinario, plus de actividad en su caso, y complemento específico que correspondan de acuerdo con las Tablas contenidas en el Anexo I y II del presente Convenio. Serán abonadas por periodos mensuales efectuándose el pago dentro del mes de su devengo.

Las cuantías de las retribuciones pactadas en este Convenio serán de aplicación a todos los trabajadores comprendidos en el ámbito personal del mismo.

El personal que trabaje a tiempo parcial o por jornada reducida, experimentará una reducción proporcional en todas y cada una de las retribuciones, incluida la antigüedad para el personal laboral fijo.

#### **Artículo 37. Salario base.**

Es la retribución del empleado público fijada por unidad de tiempo. La cuantía correspondiente a cada grupo retributivo viene determinada en el Anexo I (Tabla I) del presente Convenio.

#### **Artículo 38. Antigüedad.**

El personal laboral afectado por el presente Convenio, percibirá en concepto de antigüedad la cantidad que resulta de aplicar, sobre el salario base, los porcentajes por trienio que a continuación se detallan:

- Primer trienio	4 %
- Segundo trienio	8 %
- Tercer trienio	12 %
- Cuarto trienio	16 %
- Quinto trienio	20 %
- Sexto trienio	24 %
- Séptimo trienio	28 %
- Octavo trienio	32 %
- Noveno trienio	36 %

Los nuevos trienios comenzarán a devengarse el mismo mes en que se cumplan tres o múltiplo de tres años de antigüedad.

A efectos de antigüedad, se reconocerán los servicios previos prestados en esta Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada o en otra Administración Pública previa solicitud del interesado justificada documentalmente.

#### **Artículo 39. Pagas extraordinarias.**

Todos los trabajadores percibirán anualmente tres pagas extraordinarias por el importe de una mensualidad de salario base más la cuantía equivalente a la que resulte para los funcionarios públicos de esta Corporación, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley General de Presupuestos del Estado correspondiente y según la siguiente tabla de correspondencia:

Personal Laboral	Personal Funcionario
Grupo I	Grupo A1 (Nivel de C.D. 28 y específico de puesto de puesto de Técnico de Administración Gral.)
Grupo II	Grupo A2(Nivel de C.D. 26 y específico de puesto de Arquitecto Técnico )
Grupo III	Grupo C1 (Nivel de C.D. 22 y específico de puesto de Administrativo)
Grupo IV	Grupo C2 (Nivel de C.D. 18 y específico de puesto de Auxiliar Administrativo )
Grupos V, VI y VII	Grupo E (Nivel de C.D. 14 y específico de puesto de Ordenanza)

Dichas pagas se harán efectivas para el personal laboral fijo junto con las nóminas de abril, julio y diciembre, respectivamente, prorrateándose mensualmente en cada nómina para el personal laboral temporal.

#### **Artículo 40.- Complemento de nocturnidad.**

Los trabajadores que realicen su actividad en servicios donde el trabajo, por su propia naturaleza sea nocturno, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 36.1, del E.T. percibirán el complemento que, para cada grupo profesional, se contempla en el anexo II. del presente convenio.

Asimismo, aquellos trabajadores que de forma circunstancial hayan de prestar servicio entre las 22,00 horas y las 6,00 de la mañana, percibirán un complemento de nocturnidad.

#### **Artículo 41. Plus de asistencia.**

Es la cantidad correspondiente a cada grupo retributivo determinada en el Anexo I (Tabla I).

La falta de asistencia al trabajo injustificada de uno o dos días, ya sean seguidos o alternos, supondrá la pérdida del importe del plus de asistencia correspondiente a 15 días. En el caso de que la falta de asistencia injustificada sea de tres días, seguidos o alternos, supondrá la pérdida del derecho a percibir la cuantía íntegra del plus correspondiente a una mensualidad.

Si la falta Personal adscrito al servicio de asistencia al trabajo es justificada, incluidas las bajas por incapacidad temporal o maternidad, los Trabajadores no dejará de percibir el importe correspondiente a plus de asistencia.

Este plus se abonará durante los doce meses del año, incluido el de descanso por período vacacional.



**Artículo 42. Complemento de peligrosidad, toxicidad y penosidad.**

Retribuye las excepcionales condiciones en que se desenvuelven determinados puestos de trabajo, cuando dichas condiciones no sean susceptibles de eliminación. Sus cuantías para cada puesto serán las que se fijan en el anexo II Tabla del presente convenio.

Será de aplicación a los puestos de Personal adscrito al servicio de trabajo, los siguientes:

- a) Personal adscrito al servicio de albañilería
- b) Adscrito al servicio de Fontanería.
- c) Personal adscrito al servicio de Lectores.

La percepción del complemento del complemento de peligrosidad, toxicidad y penosidad serán incompatible con la de complemento de puesto de trabajo.

**Artículo 43. Complemento de puesto de trabajo.**

En razón a las características y forma de realizar su actividad profesional se establece un complemento especial, cuya cuantía para cada grupo se establece en el Anexo I del presente Convenio, para los puestos de trabajo siguientes:

- Abogado.
- Asesor Jurídico.
- Asesor Económico.
- Asesor Financiero.
- Economista.
- Titulado Superior.
- Graduado Social/Diplomado en relaciones laborales.
- Titulado Medio.
- Administrativo
- Auxiliar administrativo.

La percepción del complemento de puesto de trabajo será incompatible con la del complemento de peligrosidad, toxicidad y penosidad.

**Artículo 44.- Plus de Actividad.**

Viene a compensar económicamente el aumento de actividad y el esfuerzo de los trabajadores la empresa como consecuencia de los catorce días festivos anuales, 24 y 31 de diciembre (cierre de la Administración Pública a excepción de las oficinas de Información y Registro) y 22 de mayo (festividad de Santa Rita).

Por dicho concepto los trabajadores tendrán derecho a o al abono del importe de (118,73) euros por día trabajado.

Asimismo dicho complemento viene a compensar económicamente el trabajo de los fontaneros por la realización de trabajo de cloración durante el turno de guardia. Por dicho concepto los trabajadores tendrán derecho al abono del importe de 118,73 euros por turno/día trabajado. Los trabajadores podrán optar por compensar el

trabajo realizado con días libres, quedando supeditado el disfrute de los mismos a las necesidades del servicio.

#### **Artículo 45. Complemento personal.**

Los trabajadores que a la entrada en vigor de este Convenio vinieran percibiendo determinadas cuantías individualizadas nominativamente, continuarán percibiendo las mismas mientras continúen desempeñando el puesto de trabajo y hasta la total extinción de la relación laboral. Estos trabajadores estarán a disposición de la Empresa fuera de la jornada laboral y fuera de las dependencias de la misma pero localizables en todo momento en caso de ser llamados deberá acudir con prontitud al centro de trabajo o lugar que señale la Empresa.

#### **Artículo 46. Complemento de especial rendimiento o actividad extraordinaria.**

1. Son aquellos complementos de naturaleza salarial que puede percibir el trabajador por razón del especial rendimiento o la actividad extraordinaria en el puesto efectivamente desempeñado, y/o de las condiciones en que se desarrolla la actividad, dependiendo su percepción del ejercicio de la actividad profesional en el puesto y en las condiciones y términos que para cada caso se establezcan, por lo que ninguno de ellos tendrá carácter consolidable.

2. Estos complementos se fijan en base a las especiales condiciones que en cada puesto concurren, siempre que no hayan sido tenidas en cuenta en las retribuciones de su grupo profesional, por ser inherentes al desempeño del puesto concreto, al cumplimiento de determinados requisitos, y atendiendo siempre al criterio de la habitualidad y no a circunstancias esporádicas o infrecuentes.

3. Los complementos regulados en este artículo que inicialmente se asignen con vocación de estabilidad y permanencia y que con posterioridad se supriman, serán siempre resueltos por el Consejo de Administración, dándose traslado al Comité de Empresa.

4. Para el cálculo de los mismos se aplicará la siguiente fórmula:

$\frac{SB + A + C + PL}{\text{días laborales anuales}}$  x número de días (o, en su caso, parte proporcional) en los que concurre circunstancia especial

A= Antigüedad.

SB = Salario base (anual) + 3 pagas extraordinarias.

C = Complementos del puesto de trabajo (anuales)

PL = Pluses que percibe el empleado público (anuales)

#### **Artículo 47.- Complemento de Responsabilidad**

Viene a compensar económicamente la responsabilidad por la organización y perfecto estado de la maquinaria depositada en las instalaciones por parte de los encargados de los servicios y en las cuantías anuales que a continuación se enumeran:

CATEGORÍAS	CUANTÍA ANUAL
Encargado Fontanero.....	2.082,60 €

También se compensará a aquellos trabajadores que por el Consejo de Administración se disponga. El importe del mismo se fija en una cuantía anual de 2.082,60 euros.

#### **Artículo 48.- Disponibilidad.**

Se entiende por disponibilidad el tiempo durante el cual el trabajador estará a disposición de la empresa fuera de la jornada laboral y fuera de las dependencias de la empresa, pero localizable en todo momento y, que en caso de ser llamado deberá acudir con prontitud al centro de trabajo o lugar donde le señale la empresa. Los trabajadores que se encontrarán en esta situación de disponibilidad según las necesidades del servicio y de conformidad con lo establecido por la dirección de la empresa, son los adscritos a los siguientes puestos de trabajo

CATEGORÍA	COMPLEMENTO ANUAL
Encargado Fontanero.....	1359,66 €

#### **Artículo 49.- Complemento de coordinación general del servicio de Aguas.**

Aquel trabajador que asuma la coordinación general del servicio de Aguas de la empresa, percibirá un complemento anual por importe de 2.082,60 euros.

#### **Artículo 50. Dietas.**

Por razón de servicios se establecen las mismas dietas que para los Funcionarios de este Ayuntamiento, previstas en las Bases de Ejecución del Presupuesto

## **CAPITULO VII**

### **REGIMEN DISCIPLINARIO**

#### **Artículo 51. Procedimiento disciplinario.**

Los trabajadores serán sancionados por la Alcaldía, como órgano competente en materia de recursos humanos, mediante Resolución correspondiente y sin perjuicio de la responsabilidad civil y penal en que puedan incurrir, como consecuencia de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establece a continuación.

#### **Artículo 52. Faltas disciplinarias.**

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

#### **Artículo 53. Faltas leves.**

Son faltas leves:

- 1) La incorrección con el público y con los compañeros y/o subordinados.
- 2) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

3) No cursar los partes de baja, confirmación y alta por enfermedad en el plazo de 24 horas, a no ser que se compruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

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

5) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada 1 o 2 días al mes.

6) La falta de puntualidad sin causa justificada de 5 días al mes.

7) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos del servicio.

8) En general, el incumplimiento de los deberes, por negligencia o descuido inexcusables.

9) El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se produjera perjuicio de alguna consideración al Ayuntamiento, o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

10) La falta de aseo o limpieza personal.

11) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

12) La no utilización de la ropa de trabajo, así como su utilización fuera de la jornada laboral.

13) La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales que no entrañen riesgo para el empleado ni para sus compañeros o terceros.

#### **Artículo 54. Faltas graves.**

Son faltas graves:

1) La falta de disciplina en el trabajo y de respeto a superiores y compañeros.

2) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de sus superiores, o de las obligaciones concretas del puesto de trabajo.

3) La negligencia de la que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

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

5) La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales cuando supongan riesgo grave para el empleado, para sus compañeros o terceros.

6) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante 3 días al mes.

7) La falta de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez días.

8) El abandono del trabajo sin causa justificada, que no sea constitutivo de falta leve.

9) La simulación de enfermedad o accidente.

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

11) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, materiales o documentos del servicio.

12) El ejercicio de actividades públicas o privadas en otras Empresas, sin haber solicitado la compatibilidad correspondiente.

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

14) La reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por las mismas.

15) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

16) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo, siempre que la actuación realizada no sea, en sí misma, constitutiva de falta muy grave.

17) La no presentación de los partes médicos de baja, confirmación o alta, dentro de las setenta y dos (72) horas siguientes a la fecha de su expedición.

18) La negativa a someterse a reconocimientos médicos de la Mutua o centro de reconocida implantación en el ámbito comarcal en caso de incapacidad temporal.

19) Incumplimiento del carácter, incumplimiento del deber de disponibilidad exigido a los trabajadores relacionados en el artículo 49 del presente convenio.

#### **Artículo 55. Faltas muy graves.**

Son faltas muy graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10) La prevalencia de la condición del trabajador para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.

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

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

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

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

15) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas.

16) El acoso laboral.

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

18) El falseamiento voluntario de datos o información del servicio.

19) La falta no justificada al trabajo durante más de tres días.

20) La falta de puntualidad durante diez días o más al mes, o durante veinte al trimestre.

21) La reincidencia en la comisión de tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses cuando haya mediado sanción por las

22) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo, siempre que no sea constitutiva de falta grave.

23) Actos limitativos de la libre expresión del pensamiento, de las ideas y opiniones.

24) La violación de la neutralidad o de la independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

25) Las ofensas verbales o físicas, así como los malos tratos de palabra y obra a cualquier empleado público, a los miembros de la Corporación, a sus representantes, así como a los ciudadanos en general, dentro de la jornada de trabajo.

26) El hurto y el robo, tanto a los demás empleados públicos como a la Corporación o a cualquier persona dentro de los centros de trabajo o fuera de ellos, durante la prestación de sus servicios.

27) El cobro directo, en beneficio propio, por la prestación de alguno de los servicios inherentes a su puesto de trabajo o a la actividad propia de la Corporación.

28) La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales cuando sean causante de accidente laboral grave, perjuicios graves a los compañeros o a terceros o daños graves a esta Entidad.

29) La embriaguez o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.

#### **Artículo 56. Sanciones.**

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

##### **1. Por faltas leves:**

- a) Apercibimiento por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

##### **2. Por faltas graves:**

- a) Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.
- b) Inhabilitación para acceder o concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un período de uno a dos años.

##### **3. Por faltas muy graves:**

- a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
- b) Inhabilitación para acceder o concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un período de dos a seis años.
- c) Despido.

#### **Artículo 57. Procedimiento sancionador.**

Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará al Delegado de personal y al interesado, dándose audiencia a éste, siendo oídos aquellos con anterioridad a la propuesta de resolución o al acuerdo de suspensión provisional de empleo y sueldo que se pudiera adoptar por la autoridad competente de esta Empresa Pública, para ordenar la instrucción del expediente.

#### **Artículo 58. Prescripción de faltas.**

Las faltas leves prescribirán a los dos meses; las graves, a los seis meses, y las muy graves, al año. El plazo se computará a partir de la fecha en que la Empresa

Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Estos 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 seis meses sin mediar culpa del empleado público expedientado.

#### **Artículo 59. Inscripción de faltas en Registro de Personal.**

Las sanciones impuestas a los empleados públicos, indicando las faltas que las motivaron, se inscribirán en el Registro de Personal, debiendo figurar también en su expediente personal.

#### **Artículo 60. Cancelación de las faltas.**

Las anotaciones de las faltas se cancelarán de oficio o a instancia del interesado.

Transcurridos dos o seis años desde el cumplimiento de la sanción, según se trate de faltas graves o muy graves no sancionadas con despido, podrá acordarse la cancelación de aquellas anotaciones a instancia del interesado que acredite buena conducta desde que se le impuso la sanción.

Las sanciones impuestas por la comisión de faltas leves se cancelarán a petición del interesado a los seis meses desde su fecha de imposición.

La cancelación no impedirá la apreciación de reincidencia si el empleado público vuelve a incurrir en falta. En este caso, los plazos de cancelación de las nuevas anotaciones serán de duración doble que la de los indicados en el párrafo anterior.

#### **Artículo 61. Protección del empleado público.**

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos abrirá la oportuna investigación e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Los trabajadores tendrán derecho a ser asistidos y protegidos por el Ayuntamiento ante cualquier amenaza, ultraje, injuria, calumnia, difamación y en general, ante cualquier atentado contra su persona o sus bienes, por razón del ejercicio de sus funciones.

#### **Artículo 62. Despido improcedente.**

Las indemnizaciones por despido disciplinario, considerado improcedente, serán las que resulten de lo dispuesto en la legislación vigente en el momento en que se produzca.

Se entiende por un día a sueldo total, la cifra resultante del salario bruto anual, integrado por todos los conceptos salariales y extrasalariales de percepción periódica, dividido por el número de días efectivos trabajados.

En los supuestos en que la Jurisdicción Social declare como improcedente el despido de algún empleado público afectado por el presente Convenio Colectivo, éste



podrá optar por su readmisión, en las mismas condiciones en las que estuviera contratado, siempre y cuando el mismo no hubiera incurrido en alguna de las faltas que se articulan en este texto convencional y demás disposiciones generales.

Lo dispuesto en el párrafo anterior únicamente será de aplicación a los empleados públicos que a continuación se indica, de acuerdo con el Anexo II del presente Convenio:

## **DERECHOS SINDICALES**

### **CAPITULO VIII**

#### **Artículo 63. Derechos sindicales.**

Respecto de los derechos sindicales de los trabajadores de la Empresa Pública de Aguas de este Ayuntamiento, serán de aplicación las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el resto de la normativa de aplicación para esta modalidad de derecho.

#### **Artículo 64. Delegado de personal.**

El Delegado de personal es el órgano representativo colegiado del personal laboral de la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos, con capacidad jurídica para ejercer acciones administrativas o judiciales por decisión mayoritaria de sus miembros, en todo lo relativo al ámbito de sus competencias.

El Delegado de personal, y éste en su conjunto, observarán el sigilo profesional a que hace referencia el artículo 65.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aún después de dejar de pertenecer al mismo y en especial en todas aquellas materias sobre las que el órgano competente de la Corporación señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por el Ayuntamiento al Delegado podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de éste y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Ninguno Delegado de personal podrá atribuirse individualmente funciones de representación del Comité si no es por delegación expresa del mismo.

#### **Artículo 65. Competencia sindical.**

El Delegado de personal intervendrá en todas las materias de su competencia que afecten al colectivo laboral de la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos, y tendrá las funciones que se contemplan para el mismo, en el artículo 64 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 66. Los Delegados de Empresa.**

Los Delegados de Empresa tendrán, además de las garantías establecidas por el ordenamiento jurídico vigente, los derechos y deberes siguientes:

- a) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa.
- b) Presentar cuantas propuestas, informes e iniciativas estimen pertinentes.
- c) Expresar con toda libertad su opinión en los debates que se susciten en el seno del Comité.

- d) Representar al Comité en los casos en que lo acuerde el mismo.
- e) Disponer de un crédito de veinte horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones, no acumulables a las que pudieran corresponder como Delegado de prevención.
- f) La utilización del crédito horario tendrá carácter preferente, con la única limitación de su comunicación previa.
- g) Se podrán acumular todas o parte de las horas sindicales de los distintos miembros del Comité de Empresa, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.
- h) Cuando la acumulación de horas sindicales suponga de hecho, la liberación de representantes durante todo o parte de su mandato representativo, será necesaria la comunicación al órgano competente en materia de personal, con la antelación suficiente.
- i) La comunicación de acumulación de horas sindicales se producirá mediante escrito firmado por los representantes cedentes.
- j) Las horas que se utilicen en reuniones con la Empresa no se computarán como destinadas al ejercicio de las funciones propias del delegado, no descontándose del crédito horario.
- k) Recabar toda la información en materia laboral necesaria para el buen funcionamiento del Delegado, solicitándola a la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos.
- l) Disponer de un local, en las Casas Consistoriales, adecuadamente equipado para desarrollar las actividades propias de su representación.

#### **Artículo 67. Información y participación.**

Todos los centros de trabajo dependientes de la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos, dispondrán de tablones de anuncios sindicales. La utilización de los mismos correrá a cargo de los Delegados.

El Delegado de personal tendrá derecho a recabar y recibir de la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos, información sobre todos los asuntos relativos al personal laboral al servicio de la misma.

El Delegado de personal informará periódicamente a los empleados públicos de la gestión realizada, publicando y distribuyendo, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, los extractos de los acuerdos del Delegado y cualquier comunicación de interés profesional, laboral o social, comunicándolo asimismo a la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos .

El Delegado de personal podrá convocar asamblea de empleados públicos, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. El personal laboral tendrá derecho a ocho horas anuales de asambleas dentro del horario de trabajo, previa propuesta correspondiente, según el procedimiento legalmente establecido.

**Artículo 68. De las Secciones Sindicales.**

El Delegado de personal podrá acordar la incorporación al mismo, con voz pero sin voto, de un representante de cada organización o asociación sindical que hubiera obtenido más de un 10 % de los votos emitidos en las elecciones para el Comité.

Las Secciones Sindicales tendrán las siguientes funciones:

a) Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales en los diferentes centros de trabajo y plantearlas ante la Empresa y el Delegado de personal

b) Convocar asambleas en los centros de trabajo, siempre que las circunstancias lo requieran.

c) Representar y defender los intereses de la organización sindical o profesional que representen y de los afiliados de las mismas, y servir de instrumento de comunicación entre su organización y la Empresa.

d) Los delegados sindicales contarán con las mismas garantías, derechos y obligaciones que los miembros del Comité de Empresa.

**Artículo 69. Fondo social.-**

Se crea un fondo social en el que participarán todos los empleados públicos laborales de la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos, consistente en la aportación de 2,00 euros mensuales. La referida cuantía se retendrá en nómina y se ingresará en la cuenta que a tal efecto notifique el Delegado de personal.

Salvo que exista petición escrita en contrario, se entiende que todos los empleados públicos laborales de esta Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos aceptan participar en este régimen de Fondo Social.

**DISPOSICIONES ADICIONALES****Disposición Adicional Primera.**

Todas las referencias contenidas en el presente Convenio al cónyuge, entenderán comprendidas a la pareja de hecho, siempre y cuando se acredite tal situación, mediante presentación de certificación justificativa de inscripción en el Registro de Parejas de Hecho o en su defecto, informe de convivencia.

**Disposición Adicional segunda.**

Ambas partes se comprometen a iniciar en el segundo semestre del 2003 el proceso conducente a la homologación del concepto retributivo, del personal afectado por este Convenio y el personal funcionario al servicio del Ayuntamiento de Los Realejos.

**Disposición Adicional tercera.**

Si se acordase la privatización de la prestación de los servicios llevados a cabo por las Empresas Públicas de Servicios y de Aguas, el personal laboral adscrito a dichas empresas públicas que ostenta la condición de subrogado por proceder del Ayuntamiento de Los Realejos (incluido en el acuerdo suscrito el 21 de enero de 2004), no podrá ser traspasado a las empresas o entidades privadas que vayan a realizar dichos servicios, salvo expreso consentimiento del trabajador.

En dicho supuesto, se constituirá por ambas partes una Comisión de Valoración compuesta por los miembros integrantes de la CIVEA, encargada de regular el proceso de reincorporación del personal laboral subrogado mediante acuerdo suscrito con fecha 21 de enero de 2004. Ello supondrá el pase del personal citado a aquellos plazas vacantes previstas en la Plantilla de personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Los Realejos, que en todo caso se adaptará al efecto, que sean compatibles con los que se venían desempeñando.

Al objeto de garantizar el normal desarrollo de la actuación de la Comisión ésta deberá elaborar las normas y procedimiento que regularán el proceso, debiendo para ello someterlas al órgano competente para su aprobación en el improrrogable plazo de tres meses desde su constitución. La Comisión queda facultada para resolver cuantas cuestiones pudieran suscitarse durante su actuación y para adoptar los acuerdos necesarios en todo lo no previsto en este artículo, con absoluto respeto a lo dispuesto en los párrafos precedentes. La Comisión, actuando en estricto cumplimiento de los términos aquí previstos, resolverá y trasladará su decisión al órgano competente para su resolución definitiva.

Los cambios de puesto se producirán dentro de la misma categoría profesional y, excepcionalmente, en categoría distinta del mismo o distinto grupo profesional, percibiendo el trabajador las retribuciones correspondientes a la categoría y puesto que efectivamente desempeñe, teniendo en cuenta, en todo caso, las retribuciones brutas que el trabajador venía percibiendo en la Empresa Pública, a fin de que no suponga para éste pérdida retributiva alguna, consignándose en caso contrario un concepto retributivo que recoja las diferencias que pudieran producirse.

En todo caso se planificará con carácter obligatorio un Plan de Formación dirigido a la adquisición de los conocimientos específicos necesarios para el desempeño del puesto. Ésta formación tendrá carácter previo a la efectividad del cambio de puesto; si ello no fuera posible la adquisición de dichos conocimientos se llevará a cabo en los primeros meses de hacerse efectivo el cambio, mediante un proceso de formación eminentemente práctico.

Los cambios de puesto y demás condiciones de trabajo producidos como consecuencia del procedimiento previsto en la presente Disposición, en ningún caso tendrá la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

**Disposición Adicional cuarta.**

Asimismo, al personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo e incluido en el acuerdo de subrogación suscrito con fecha 21 de enero de 2004, les serán de aplicación y por tanto se les reconocerán todas aquellas condiciones de trabajo o mejoras establecidas o que puedan establecerse en el vigente o futuros Convenios Colectivos del Personal Laboral del Ayuntamiento de Los Realejos o acuerdos de naturaleza similar entre el Ayuntamiento de Los Realejos y sus trabajadores que sean más beneficiosas que las que forman parte del contenido global del presente texto convencional. Todo ello conforme establece el Acuerdo Segundo del Texto del Acuerdo Regulador de la Subrogación del Personal Laboral del Ayuntamiento

de los Realejos alcanzado entre la representación de los trabajadores afectados y la representación del Ayuntamiento de los Realejos de fecha 21 de enero de 2004.

#### **Disposición Adicional quinta.**

En las sucesivas prórrogas del presente Convenio Colectivo, las retribuciones salariales y extrasalariales (a excepción de lo establecido en la Disposición Adicional Séptima Punto Tres) del personal afectado por éste, se revisarán anualmente en el porcentaje de incremento general fijado en la Ley de Presupuestos del Estado.

#### **Disposición Adicional sexta.- Nuevas Contrataciones.**

Las nuevas contrataciones que se realicen por la Empresa Pública de Aguas cumplirán una jornada laboral de lunes a domingo, con los descansos que establezca la Ley.

#### **Disposición Adicional séptima.**

Los siguientes artículos sólo serán de aplicación al siguiente personal:

a).- Personal laboral fijo comprendido en el ámbito de aplicación del acuerdo de subrogación suscrito con fecha 21 de enero de 2004.

b).- Personal laboral fijo o indefinido a la firma del convenio.

c).- Personal laboral que tras la firma del presente convenio devenga fijo o indefinido y preste servicios en la empresa en tal condición durante al menos cinco años.

### **3.- Ayudas para estudios**

Se establece, bajo la denominación de “ayuda para estudios” una prestación económica en favor de los hijos de los trabajadores (tanto activos como pasivos y fallecidos) menores de 26 años que se encuentren cursando estudios, así como también en favor de aquellos trabajadores activos que los realicen.

Los únicos requisitos para tener derecho al mencionado subsidio, tanto para los hijos como para los propios trabajadores será el de adjuntar a la solicitud un certificado de matrícula del Centro o Colegio dónde conste: asistencia y rendimiento académico del curso anterior.

No procederá el abono de esta ayuda si, por el mismo concepto, la unidad familiar percibiese ayuda de otra Administración Pública. A tal fin, los trabajadores solicitantes habrán de aportar certificación de la Entidad donde el cónyuge preste servicios acreditativa de la no percepción de prestación.

Dichas solicitudes deberán ser presentadas desde el 1 de octubre hasta el 31 de diciembre del año de comienzo de cada curso escolar, salvo en el caso de matrícula del segundo cuatrimestre, en estudios universitarios, en el que el plazo de presentación de aquellas no excederá de la fecha de finalización del plazo que a tal efecto se fije por la Universidad correspondiente.

En caso de tratarse de repetición de estudios de enseñanza no obligatoria para los que se obtuvo ayuda en el ejercicio anterior, habrá de acreditarse que dicha circunstancia ha supuesto un perjuicio económico para el solicitante mediante la presentación del correspondiente documento (factura, justificante de ingreso o similar), abonándose por esta Entidad exclusivamente el importe del mismo hasta el máximo equivalente al importe de la ayuda que pudiese corresponder.

Durante el curso, por parte de la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada, se podrá reclamar a los trabajadores la demostración documental que acredita el cumplimiento de los requisitos anteriores.

El cobro de dicho subsidio se efectuará en los treinta días siguientes a la solicitud.

Será motivo de reintegración a la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada de la ayuda de estudios obtenida lo siguiente:

- a) Falsedad demostrada en alguno de los documentos o extremos alegados en la solicitud.
- b) La demostrada falta de asistencia al Centro de Enseñanza.

<b>Grupos de Estudios</b>	<b>Importe/Euros</b>
Guardería, Educación Infantil/Primaria	116,61
Educación Secundaria (Secundaria obligatoria, Bachillerato y Formación Profesional de Grado Medio) y enseñanzas de idiomas cursadas en Centros oficiales, acceso a la universidad para mayores de 25 años y, en general, todos los estudios asimilables a enseñanza secundaria y ciclos superiores que se impartan en la misma	214,94
Estudios universitarios, estudios superiores en seminario de cualquier confesión religiosa, conservatorio superior de música, estudios de investigación y especialización, tesinas, doctorados y otros estudios asimilables que se cursen en Tenerife	431,35
Estudios universitarios, estudios superiores en seminario de cualquier confesión religiosa, conservatorio superior de música, estudios de investigación y especialización, tesinas, doctorados y otros estudios asimilables que se cursen fuera de la Isla de Tenerife	520,71

En lo que se refiere a Estudios Universitarios, también se obtendrá ayuda en caso de no matricularse por curso completo sino por asignaturas o cuatrimestre. La cuantía por asignatura ascenderá a la cantidad que resulte de dividir el total de la ayuda por el número de asignaturas que compongan el curso.

En función del número de hijos estudiantes integrantes de la unidad familiar, las ayudas se incrementarán según la siguiente escala:

- Trabajadores con un hijo: Sin incremento.
- Trabajadores con dos hijos: + 10%.
- Trabajadores con tres hijos o más: + 20%.

El incremento de la ayuda se calculará sobre el total de la ayuda a percibir, una vez sumadas todas las cantidades a percibir por cada uno de los hijos.

#### **4.- Ayudas médico-farmacéuticas**

Se concederá ayuda económica a los trabajadores de esta Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada en todas aquellas prestaciones relativas a medicina general y/o especialidades así como gastos derivados de la adquisición de medicamentos e instrumentos correctores prescritos por facultativos, con arreglo a las siguientes normas:

La cuantía económica a percibir por cada beneficiario será de 167,19 €, euros, hasta un máximo de seis beneficiarios siempre y cuando en el caso de los hijos éstos sean menores de 26 años.

En lo que se refiere a las contingencias no cubiertas por la Seguridad Social, se dispondrá del 100% de la cuantía establecida en el párrafo anterior.

Por otra parte, en lo relativo a medicina general y/o especialidades cubiertas por la Seguridad Social (Ginecología, Traumatología, Análisis Clínicos, Dermatología, etc...) se podrá disponer del 50% de la cuantía total fijada en el párrafo segundo de este artículo.

Tendrán derecho a las citadas ayudas económicas aquellas personas inscritas en la cartilla de asistencia a la Seguridad Social del correspondiente trabajador, considerados todos éstos como beneficiarios.

La ayuda económica correspondiente se otorgará por gastos ocasionados entre el uno de enero y el treinta y uno de diciembre de cada año, siendo la fecha límite para solicitar tal prestación los primeros quince días hábiles del año siguiente.

No obstante lo anterior, se estudiará la posibilidad de sustituir este sistema por otro en el que se concierte con una Entidad de Asistencia Sanitaria las prestaciones tanto primarias como de especialidades.

#### **5.- Ayudas por natalidad y nupcialidad**

El personal laboral afectado por el presente Convenio tendrá derecho a la percepción de ayudas por natalidad y nupcialidad por las cuantías siguientes:

1º *Ayudas por natalidad, adopción o acogimiento*: se percibirá por este concepto la cantidad de 164,53 euros por cada hijo, previa justificación documental.

2º Ayuda por nupcialidad.- al contraer matrimonio (civil o canónico), percibirán una ayuda, a partir del 1/01/2017, por nupcialidad, que asciende a la cantidad de 164,53 euros.

Ambas ayudas, en caso de que ambos progenitores o cónyuges presten servicios para esta Entidad, sólo serán satisfechas a uno de ellos.

#### **6.- Ayudas por minusvalías**

Los trabajadores tendrán derecho a percibir la cantidad de 89,93 euros por cada hijo o familiar hasta segundo grado de consanguinidad afectado por una minusvalía en

grado mínimo del treinta y tres por ciento, que tuvieran a su cargo, y no desempeñe una actividad retribuida ni perciba una pensión de la Seguridad Social por esa razón.

En el caso de que el sujeto causante perciba una pensión por importe inferior a 87,50 euros, la ayuda consistirá en el importe resultante de restar la cuantía de la pensión a dicha cantidad.

En el caso de que en la unidad familiar, el titular o algunos de los beneficiarios sea discapacitado, el importe total de la ayuda se incrementará en las cantidades siguientes, por declaración de discapacidad:

Año 2021	Hasta el 33%	114,18 €
	Del 33% al 66%	119,89 €
	Más del 66%	199,05 €

No obstante lo anterior, se estudiará la posibilidad de sustituir este sistema por otro, en el que se concierte con una Entidad de Asistencia Sanitaria las prestaciones, tanto primarias, como de especialidades.

## 7.- Distinciones y méritos

Con arreglo a la legislación vigente, se otorgarán, previa convocatoria pública, las menciones honoríficas, los premios en metálico, las bolsas de estudio y demás distinciones.

Por cada 25 años de servicios prestados en este Ayuntamiento, se hará entrega a cada empleado público de una Placa o Metopa conmemorativa y de un Premio en metálico por la siguiente cantidad:

Año 2021	981,15 €
----------	----------

Se otorgará asimismo, a cada empleado público, a la hora de su jubilación, una Placa con el contenido o leyenda que, en su momento, se especifique.

En el caso de que algún empleado público cause jubilación, por cumplimiento de la edad máxima y no haya cumplido 25 años de servicio, se le abonará en concepto de premio de permanencia, la cantidad proporcional correspondiente en función de los años de servicio.

Se puede conceder a los empleados de este Excmo. Ayuntamiento, según los años de servicio acreditados, la "Distinción al mérito" en las siguientes categorías:

a) Distinción de Oro.- El que tenga reconocidos 30 años de servicio y no figure en su expediente personal ningún tipo de sanción, como consecuencia del desempeño de sus funciones como empleado de esta Empresa.

b) Distinción de Plata.- El que tenga reconocidos 25 años de servicio y no figure en su expediente personal ningún tipo de sanción, como consecuencia del desempeño de sus funciones como Empleado de esta Empresa.

c) Distinción de Bronce.- El que tenga reconocidos 15 años de servicio y no figure en su expediente personal ningún tipo de sanción, como consecuencia del desempeño de sus funciones como Empleado de esta Empresa



*Características de la Distinción al Mérito.*- La Distinción a al Mérito que concede la Empresa Municipal, según los años de servicio que tengan reconocidos sus empleados, consistirá en el escudo de armas de la villa, acuñado en metal dorado, de plata o de bronce; según las categorías que corresponda, en virtud de los años de servicio. El citado escudo será del mismo tamaño que el utilizado por los señores concejales, denominado escudo de solapa o de ojal. Para las empleadas irá prendido o unido a un alfiler o aguja.

*Acreditación.*- Se expedirá la correspondiente credencial, que se extenderá en forma de diploma, en la que se hará constar la fecha de la resolución de su concesión y la reseña del motivo por el que se concede la distinción. La citada credencial o diploma, irá firmado por el Sr. Alcalde y el empleado público que desempeñe la Secretaría General.

*Uso de los distintivos.*- Los titulares a los que se les haya concedido la Distinción al Mérito por los años de servicio prestados, la usarán cuando vistan traje de calle y las empleadas vestido corto o al menos, usen chaqueta, y se colocará en el lado izquierdo. En el caso de los empleados se colocará en el ojal de la chaqueta.

En el caso de que se disponga de varias distinciones, se llevará únicamente la de mayor categoría.

*Propuestas de concesiones y entrega.*- La concesión de estas Distinciones al Servicio, implica la incoación del correspondiente expediente administrativo, en el que deberá constar informe del/la Jefe/a del Servicio o Sección de Personal, en el que conste los años de servicio que tiene reconocidos, así como que en su expediente personal no consta sanción alguna, administrativa ni judicial, como consecuencia del desempeño de sus funciones en este Ayuntamiento. Asimismo, por el órgano administrativo correspondiente del Ayuntamiento, se dictará resolución concediendo la distinción que, en cada caso, corresponda.

Quedará constancia en el correspondiente expediente personal, de la concesión de las respectivas distinciones.

El acto de entrega de las distinciones se realizará en el Salón de Plenos de la Casa Consistorial, en la fecha que por la Alcaldía-Presidencia se determine.

## **8.- Complemento al trabajador en situación de incapacidad temporal o maternidad.**

Durante el tiempo que un trabajador permanezca en situación de incapacidad temporal, o en situación de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada completará las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta los porcentajes que se relacionan a continuación:

### **A) Incapacidad temporal por contingencias comunes:**

A partir del 1º día: Complemento retributivo desde el primer día de incapacidad temporal que, sumado a la prestación del Régimen General de la Seguridad Social, alcance hasta un máximo del cien por cien de sus retribuciones fijas del mes de inicio de la incapacidad temporal.

### **B) Incapacidad temporal por contingencias profesionales (accidente de trabajo o enfermedad profesional):**

A partir del 1º día: Complemento retributivo desde el primer día de incapacidad temporal que, sumado a la prestación del Régimen General de la Seguridad Social,

alcance hasta un máximo del 100% de sus retribuciones fijas del mes de inicio de la incapacidad temporal.

Para que la enfermedad pueda ser considerada como causa justificada de inasistencia al trabajo, será necesario ponerlo en conocimiento de esta Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada dentro de la misma jornada en que se produzca y acreditarlo ante aquel con la baja de la Seguridad Social o, en su caso, de la Mutua de Accidentes de Trabajo, como máximo dentro de los tres días siguientes a aquel en que la inasistencia tuvo lugar.

Cuando el trabajador precise la asistencia al consultorio médico en horas coincidentes con la jornada laboral, la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada concederá sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo mínimo preciso al efecto, debiendo justificar el mismo con el correspondiente visado facultativo, donde se haga constar la hora de inicio y finalización de la consulta. Las visitas a los especialistas de la Seguridad Social, gozarán del permiso correspondiente por igual tiempo.

Los trabajadores dados de baja por incapacidad temporal quedarán sometidos a la inspección y vigilancia de los servicios médicos de la Mutua con quien esta Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada tenga concertado el control y gestión de los accidentes de trabajo.

Al amparo del artículo 20º. 4 del Estatuto de los trabajadores, la Empresa Pública de Servicios del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada podrá solicitar una tercera opinión a un Centro de reconocida implantación en el ámbito comarcal, con el fin de verificar el estado de salud del trabajador o trabajadora.

De conformidad con la Orden HAP/2802/2012 de 28 de diciembre, en caso de que se produzca ausencia al trabajo cuando la misma se deba a enfermedad o accidente que no dé lugar a incapacidad temporal y siempre que se acredite con la expedición de documento "P-10" o equivalente por el facultativo médico del Servicio Canario de Salud de dicha situación, no serán objeto de descuento hasta un máximo de cuatro días (a lo largo del año natural) de las cuáles sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos."

#### **9.- Anticipos reintegrables.**

La Empresa se compromete a reconocer el derecho de los empleados públicos fijos a percibir anticipos reintegrables, de hasta un máximo de 3.000,00 euros, para todos los Grupos. En el caso de que alguno de los Grupos de empleados de esta Empresa, y de conformidad con lo dispuesto en el R. D. de 16 de diciembre de 1929, sobrepase la citada cantidad, le será abonada la que le corresponda con arreglo a la legislación vigente, a reintegrar en 18 mensualidades, cuyo plazo de reintegro se reducirá automáticamente hasta el límite necesario, cuando al perceptor le resten menos de 18 meses para su jubilación. El anticipo de una sola mensualidad también se podrá reintegrar en 18 mensualidades. En ambos casos, se podrá acortar voluntariamente el plazo de amortización a petición del interesado, en cuyo caso, no se podrá solicitar otro anticipo hasta transcurrido el plazo de doce meses desde la concesión del primero.

El orden de prioridad será el cronológico y su abono no podrá superar el plazo de tres meses desde la presentación de la solicitud y siempre de conformidad con las disponibilidades de Tesorería.

En caso de haberse reintegrado el 70 % del anticipo concedido, se podrá solicitar otro, previa acreditación de circunstancias extraordinarias y previo acuerdo de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Arbitraje, cancelándose automáticamente el resto pendiente de reintegro en el momento de la concesión del nuevo.

También anticipará la cantidad de 6.000,00 euros para el empleado público que quiera acceder por primera vez a la propiedad de su vivienda habitual o bien proceder a la reparación, por razones de urgencia debidamente justificada de la misma. Este anticipo solamente se podrá conceder a dos empleados públicos en cada año y se reintegrará en el plazo máximo de treinta meses, siendo el procedimiento el establecido en el Reglamento elaborado y aprobado al efecto. Se acompañará a la solicitud documento acreditativo de la propiedad de la vivienda (Escritura Pública, contrato privado de compraventa o licencia de construcción) o, en el segundo supuesto, licencia municipal autorizando la reparación. El orden de prioridad será el cronológico, si bien la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Arbitraje tendrá facultad para estudiar los casos excepcionales que pudiesen presentarse.

#### **10.- Póliza de seguro de vida**

Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada mantendrá la cuantía del capital asegurado establecido en la póliza de seguro colectivo que tiene concertada, que cubre los riesgos derivados de fallecimiento por cualquier causa e invalidez profesional total y permanente de los trabajadores fijos de la Empresa Pública de aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada, siendo de 18.030,36 euros, haciéndose efectiva esta suma al trabajador o a los beneficiarios por éste designados en el caso de producirse el hecho causante del riesgo.

Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada no responderá en ningún caso del capital asegurado frente al trabajador, que se abonará por la Compañía Aseguradora al propio trabajador o a los beneficiarios por éste designados.

Empresa Pública de aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada sólo deberá responder en el caso de que efectivamente hubiera dejado de concertar el seguro o no hubiera pagado la prima correspondiente.

Para el hipotético caso de que la Compañía Aseguradora unilateralmente excluyera a cualquier trabajador por razón de edad, enfermedad anterior u otra causa, Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada sólo tendrá obligación, en estos casos de abonar la prima que hubiera correspondido pagar por el trabajador a la Aseguradora.

En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del presente Convenio se constituirá una Comisión mixta entre la representación de la Corporación y de los empleados públicos (laborales y funcionarios) al servicio de la misma al objeto de proceder al estudio del establecimiento de un Plan de Pensiones.

#### **11.- Antigüedad**

El personal laboral fijo incluido en el presente Convenio, percibirá en concepto de antigüedad la cantidad que resulta de aplicar, sobre el salario base, los porcentajes por trienio que a continuación se detallan:

Primer trienio	6,48%
Segundo trienio	12,42%
Tercer trienio	17,28%
Cuarto trienio	22,14%

Quinto trienio	25,00%
Sexto trienio	35,72%
Séptimo trienio	46,52%
Octavo trienio	59,48%
Noveno trienio	60,00%

Los nuevos trienios comenzarán a devengarse el mismo mes en que se cumplan tres o múltiplo de tres años de antigüedad.

A efectos de antigüedad, se reconocerán los servicios previos prestados en esta Empresa Pública de aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada o en otra Administración Pública previa solicitud del interesado justificada documentalmente.

#### **Disposición Adicional Octava.- Cláusula de Garantía.**

En el caso de que alguno de los servicios que presta o pueda prestar la empresa pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos S.L. (AQUARE) se gestione de manera indirecta, los trabajadores que voluntariamente quisieran prestar servicio en las entidades adjudicatarias tendrán derecho indefinidamente a que la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos S.L. (AQUARE) les reincorpore a un puesto de trabajo de igual o similares características, pudiendo incorporarse a la misma previa comunicación con un mes de antelación a la fecha de la incorporación, estando obligada la empresa pública a aceptar dicha reincorporación de modo real y efectivo.

#### **Disposición Adicional Novena.- Valoración de puestos de trabajo.**

Tanto la empresa como los representantes de los trabajadores asumen el compromiso de realizar los trámites que resulten necesarios para proceder a la valoración de los puestos de trabajo de la Empresa Pública de aguas del Ayuntamiento de Los Realejos, durante el periodo de vigencia del presente convenio.

#### **Disposición Adicional Décima.- Complemento de productividad.**

Tanto la empresa como los representantes de los trabajadores asumen el compromiso de realizar los trámites que resulten necesarios para proceder a la redacción y puesta en marcha de un reglamento que valore la productividad de los empleados públicos.

#### **Disposición Adicional Undécima.- Medidas para el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres.**

La Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos S.L., ha de garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el seno de la misma, y a tal fin, adoptará las siguientes medidas:

1. Empleo y selección: Las políticas y actuaciones relativas a la selección y contratación de personal se basan en criterios de Igualdad, mérito y capacidad que garanticen la objetividad y transparencia en todos los procesos de selección, así como prevenir cualquier elemento de discriminación en la selección y contratación. Con el fin de incentivar que las mujeres se presenten a las correspondientes pruebas selectivas que se convoquen desde la empresa, se realizarán junto con el Ayuntamiento de Los Realejos campañas para el fomento del acceso de las mujeres a puestos de trabajo tradicionalmente ocupados por hombres.

2. Promoción, formación y desarrollo profesional: Continuidad por la apuesta permanente por el desarrollo de todos los profesionales y bajo la exigencia de la mejora continua se impartirá una formación de calidad a través de Planes de Formación: personalizados y dinámicos, Catálogos de formación y espacios formativos, Permisos Individuales de Formación
3. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral: Establecer medidas que permita a la mujer y al hombre compatibilizar responsabilidades y obligaciones laborales y personales que facilite el desarrollo profesional dentro de la Empresa garantizando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
4. Comunicación y publicidad: Divulgar, tanto en la comunicación interna como externa, medidas que contribuyan al avance en materia de Igualdad de Oportunidades, así como sensibilizar y fomentar el uso no sexista y discriminatorio del lenguaje.
5. Prevención y exclusión de conductas de acoso: Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral y el acoso por razón de sexo, orientación sexual y arbitrar procedimientos específicos para su prevención.

#### Disposición transitoria.

Cuando la normativa lo permita se podrán conceder los siguientes permisos:

- Por traslado de domicilio, sin cambio de residencia, dos días.
- Por fallecimiento de familiar a partir del 2º grado de se concederá igualmente el tiempo indispensable para asistir al sepelio.
- Fiesta de Santa Rita: 22 de Mayo, si bien quedará atendido el Registro General. No obstante lo anterior y, en caso de que dicha Fiesta coincida con sábados, domingos o festivos, se acordará tal celebración para el viernes anterior o posterior a la misma.

#### ANEXO I.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS VINCULADOS AL GRUPO PROFESIONAL Y AÑO 2021.

(TABLA I)

<b>Grupo/categoría</b>	<b>Salario base</b>	<b>Plus Asistencia</b>
<b>I.- Titulado Superior</b>	<b>1711,64</b>	<b>404,63</b>
<b>II.- Titulado Medio</b>	<b>1384,49</b>	<b>348,96</b>
<b>III.- Administrativo</b>	<b>1152,12</b>	<b>245,64</b>
<b>IV.- Auxiliares</b>	<b>1066,72</b>	<b>215,63</b>
<b>V.- Oficial 1ª</b>	<b>1066,62</b>	<b>215,63</b>
<b>VI.- Oficial 2ª</b>	<b>1062,95</b>	<b>182,50</b>
<b>VII.- Peón</b>	<b>1060,77</b>	<b>127,05</b>

**ANEXO II. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS VINCULADOS AL PUESTO DE TRABAJO PARA EL AÑO 2021.**

(TABLA II)

<u>Grupo/categoría</u>	<u>Complemento de puesto de trabajo</u>	<u>Complemento de tox/peligrosidad/pen.</u>	<u>Compl. nocturnidad</u>
I	114,78		
II	114,78		
III	114,78		
IV	114,78		
V		114,78	193,57
VI		114,78	
VII		114,78	193,57

**ANEXO III. GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES**

Se establecen siete grupos retributivos, cada uno de ellos con su denominación genérica y titulación requerida.

Con carácter general, las titulaciones a las que hace referencia en los distintos grupos del presente anexo, se considerarán con carácter mínimo.

**GRUPO I. TITULADOS SUPERIORES**

**Titulación requerida:** Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalentes.

Abogado  
Asesor Jurídico  
Asesor Económico  
Asesor Financiero  
Economista  
Titulado Superior

**GRUPO II. TITULADOS MEDIOS**

**Titulación requerida:** Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de Tercer Grado o Equivalente.

Graduado Social / Diplomado en Relaciones Laborales Titulado Medio

**GRUPO III. ESPECIALISTAS Y ASIMILADOS**

**Titulación requerida** Bachiller Superior, Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente.

Administrativo

**GRUPO IV. AUXILIARES ESPECIALISTAS Y ASIMILADOS**

**Titulación requerida:** título de Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente.

Auxiliar Administrativo

## **GRUPO V. ESPECIALISTAS NO TITULADOS**

**Titulación requerida:** Certificado de Escolaridad o Equivalente

Oficial de primera, Encargado de Fontaneros  
Oficial de primera, Fontaneros.

## **GRUPO VI. AYUDANTES DE ESPECIALISTA**

**Titulación requerida:** Certificado de Escolaridad o Equivalente

Oficial de segunda, Fontanero  
Oficial de segunda, Albañil  
Oficial de segunda, Lector de Contadores

## **GRUPO VII. PERSONAL SIN ESPECIALIZACIÓN**

**Titulación requerida:** Certificado de Escolaridad o Equivalente

Peón de Albañil  
Peón de Fontanero

## **ANEXO IV.- ROPA DE TRABAJO**

### **Personal adscrito al servicio de Aguas.**

#### **Para cada trabajador:**

Dos pares de botas homologadas.  
Cuatro camisas y tres pantalones.  
Una Chamarra (anorak).  
Una ropa de agua.  
Una gorra.

### **Personal adscrito al servicio de Obras**

#### **Para cada trabajador:**

Dos pares de calzado.  
Cuatro camisas y tres pantalones.  
Una Chamarra (anorak).  
Una ropa de agua.  
Una gorra.

La ropa y calzado indicado será facilitado a cada trabajador cada dos años, sin perjuicio de que antes de transcurrir dicho periodo presente signos de deterioro que los hagan inutilizable, puesto que en tal caso será sustituido por la empresa.

**Dirección General de Trabajo****CONVENIO****48****172578**

Código 38003862012003.

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la INSTITUCIÓN FERIA DE TENERIFE, S.A.U., suscrito por la Mesa Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Reglamento Orgánico de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo, aprobado por el Decreto 9/2020, de 20 de febrero, esta Dirección General

**ACUERDA**

Primero.- Inscribir el citado Convenio en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de este Centro Directivo, y proceder a su depósito, con notificación a la Mesa Negociadora.

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

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, Alejandro Ramos Guerra.



## **VI Convenio Colectivo de la Institución Ferial de Tenerife S.A. Unipersonal**

### **CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES**

#### **ARTICULO 1.- ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL**

El presente Convenio Colectivo tiene ámbito de empresa y regula las relaciones de trabajo entre la Empresa “Institución Ferial de Tenerife, S. A. Unipersonal”, (en adelante IFTSA) y su personal.

La normativa pactada en el mismo, afecta y obliga a todos los trabajadores y las trabajadoras contratadas laboralmente por la IFTSA, que presten sus servicios en los centros de trabajo “Recinto Ferial” situado en Santa Cruz de Tenerife y “Centro de Congresos Taoro” situado en el Puerto de la Cruz, así como cualquier otro centro que en el futuro quede adscrito a la IFTSA.

Queda excluido de la aplicación del Convenio el personal contratado en régimen especial de alta dirección y las personas físicas vinculadas con las empresas por una relación de servicios sometida a la Ley de Contratos del Sector Público.

#### **ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TEMPORAL**

##### **1. Duración y entrada en vigor.-**

El presente Convenio Colectivo extenderá su ámbito temporal de aplicación desde el momento de su firma, con independencia y cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, y expirará el 31 de diciembre de 2023.

##### **2. Tablas Salariales e incremento económico.-**

La Tabla salarial a aplicar durante el año 2022 es la que figura en el Anexo 1 del presente Convenio Colectivo. Para los años de vigencia del Convenio se aplicará la misma revisión a todos los conceptos de repercusión económica del presente Convenio de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, para cada anualidad, siempre sujeto a los términos contenidos en el Acuerdo del Consejo de Gobierno Insular; con exclusión de los importes de horas extraordinarias, dieta por comida en jornada partida, dietas y gastos por desplazamiento y plus de Convenio, que se mantendrán en los términos del Convenio durante su vigencia.

##### **3. Prórroga.-**

Con una antelación mínima de treinta días naturales antes del vencimiento del presente Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, ambas partes indistintamente podrán

comunicar a la otra por escrito y al organismo oficial competente, la denuncia total o parcial del Convenio. El presente Convenio Colectivo se prorrogará de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes antes de su vencimiento. En este caso, se aplicará el incremento que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado siempre sujeto a los términos contenidos en el Acuerdo Consejo de Gobierno Insular.

En caso de denuncia, el Convenio Colectivo continuará vigente en su totalidad, tanto en su contenido normativo como obligacional, hasta que las partes legitimadas firmen uno nuevo que lo sustituya, siendo de aplicación el artículo 2.2 del Convenio Colectivo.

En caso de denuncia del Convenio, se aplicará el incremento que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado, de forma inicial, hasta tanto se alcance un acuerdo definitivo para un nuevo convenio en los términos establecidos en el apartado 2, siempre previa autorización de la Corporación Insular al estar en proceso de negociación de Convenio Colectivo.

### **ARTICULO 3.- PRELACIÓN DE NORMAS**

El presente Convenio constituye un todo orgánico e indivisible, sustituyendo expresamente a toda normativa sectorial. En lo no previsto en este Convenio, se estará exclusivamente a lo establecido en la normativa legal (entendiéndose incluida dentro de la misma el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley de Presupuestos Generales del Estado, en lo que resulten de aplicación), las normas dictadas por el Cabildo Insular de Tenerife, así como la normativa reglamentaria de carácter general que resulte de aplicación a la plantilla.

### **ARTÍCULO 4.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD**

1. Ambas partes consideran lo pactado en el presente Convenio como un todo indivisible, de modo que si la Administración en uso de sus facultades reglamentarias, no lo aprobase en su totalidad será sometido nuevamente a la Comisión Negociadora para la adaptación y reajuste de los acuerdos.
2. Cualquier modificación de las materias reguladas en este Convenio Colectivo sólo podrá efectuarse por acuerdo previo de los Representantes Legales de los Trabajadores y Trabajadoras (en adelante, RLTT) con la Empresa, previo el procedimiento legal establecido para su modificación, salvo que normativa de obligatoria aplicación a la empresa pública disponga lo contrario.

### **ARTÍCULO 5.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN**

Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio compensan y absorben cualquier otra que vinieran percibiendo los trabajadores o las trabajadoras, siempre que en su conjunto y cómputo anual, sean superiores a las actualmente percibidas. Desde la firma de este convenio se establece que cualquier complemento Ad Personam permanecerá invariable y será compensable y absorbible en los términos del artículo 21.1.

## **ARTICULO 6.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.-**

Se respetarán las condiciones particulares que viniese disfrutando el trabajador o trabajadora con anterioridad a la firma del presente Convenio, obtenidas a título individual, como más beneficiosas y habrán de ser cumplimentadas por la empresa, siempre que no hayan sido compensadas o absorbidas, sin perjuicio de lo establecido en artículo anterior.

## **ARTICULO 7.- COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA (CIV)**

### **1. Constitución y composición.-**

Dentro del mes siguiente a la firma del Convenio Colectivo, se constituirá la Comisión de Interpretación y Vigilancia (CIV), que estará formada por seis miembros, tres representantes de la Empresa y tres Representantes de los Trabajadores y Trabajadoras. Las partes podrán incorporar a la Comisión a los asesores o asesoras que estimen oportunos hasta un máximo de uno por organización sindical e igual número por parte de la empresa. Sus miembros elaborarán un reglamento de funcionamiento de la misma.

### **2. Facultades.-**

- a. Esta Comisión queda constituida como un órgano de solución extrajudicial de conflictos, atribuyéndosele la intervención previa obligatoria con carácter vinculante para la solución de todo tipo de discrepancias sobre el presente Convenio Colectivo, con el alcance que permiten los artículos 82.2 y 85.3 e) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y a cuya decisión es obligatorio someterse antes de acudir a la vía jurisdiccional. Igualmente tendrán aquellas funciones que les atribuya el presente Convenio o Reglamento de funcionamiento de la Comisión.
- b. Será competencia de la CIV abordar las posibles discrepancias que pudieran surgir sobre las funciones, responsabilidades y actividad de cada Grupo Profesional, sobre los que podrá emitir un acuerdo que será vinculante para las partes. Una vez agotado el trámite de convocatoria de la CIV, si no se alcanzase acuerdo alguno, quedará libre la vía jurisdiccional laboral.
- c. Igualmente, la CIV será el órgano encargado de resolver en primera instancia, las discrepancias que pudieran surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, quien deberá resolver las mismas en el plazo de siete días. En caso de no ser posible alcanzar un acuerdo en el seno de la CIV, las partes acuerdan someter las citadas discrepancias mediante el procedimiento recogido en el Acuerdo Interprofesional Canario y los mecanismos de solución extrajudiciales expresamente previstos en el Tribunal Laboral Canario.
- d. La CIV podrá llegar a acuerdos aclaratorios y/o complementarios, siempre que no modifique lo pactado en el Convenio Colectivo, en cuyo caso, tendrán que acudirse al procedimiento legalmente establecido.

- e. Para el estudio de cualquier cuestión relacionada con el Convenio Colectivo se constituirá una Comisión Técnica cuya propuesta se elevará a la Comisión Paritaria.

### 3. Procedimiento.-

- a. Tendrán capacidad de convocatoria de la CIV la Dirección de la Empresa o la RLTT.
- b. Las reuniones se celebrarán siempre previa convocatoria de cualquiera de las partes, dirigidas a la dirección de la Empresa, o en su caso la RLTT, con especificación de los temas a debatir en cada caso y con una antelación mínima de cuatro días, de no ser un caso de extrema urgencia, que se intentará convocar en el plazo más breve posible.
- c. Los asuntos sometidos a la Comisión tendrán el carácter de ordinario o extraordinario.
- d. Otorgará tal calificación la empresa, así como la RLTT. En los asuntos ordinarios, la Comisión deberá resolver en el plazo máximo de siete días a partir de la convocatoria de la Comisión y, en el segundo caso, en el plazo máximo de tres días a partir del mismo momento, salvo de existir discrepancias en la aplicación del Convenio, en cuyo caso el plazo será de siete días.
- e. Cada una de las partes podrá intervenir en las distintas reuniones con sus respectivos asesores o asesoras hasta un máximo de uno por organización sindical e igual número por parte de la empresa. Los asesores o asesoras tendrán derecho a voz pero no a voto.
- f. Los acuerdos de la Comisión, requerirán para su validez la conformidad de la mayoría de cada una de las partes.
- g. Durante el tiempo que la Comisión, por necesidades propias esté reunida, la RLTT tendrá derecho a la percepción de su salario íntegro, conforme a lo estipulado en las tablas salariales de este Convenio.

### 4. Direcciones de la Comisión.-

#### Por la parte empresarial:

**INSTITUCIÓN FERIAL DE TENERIFE S.A. Unipersonal:** Avda. de la Constitución, 12  
C.P. 38005 Santa Cruz de Tenerife. Teléfono: 922 23 84 00, Fax: 922 20 47 40  
Correo electrónico / web: [www.recintoferialdetenerife.com](http://www.recintoferialdetenerife.com)

#### Por la parte social:

**LOCAL DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES/AS:** Recinto ferial.

**CAPÍTULO II.- ORGANIZACIÓN Y CONDICIONES DE TRABAJO****ARTÍCULO 8.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

1. La organización del trabajo corresponde, de forma exclusiva, a la Empresa, quien la dirigirá y controlará de la forma que estime más conveniente, siempre con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y restantes normas laborales.
2. La RLTT será informada por escrito y antes de su aplicación, de aquellas acciones de carácter organizativo que afecten directamente al personal. Con carácter anual y antes del 1 de febrero de cada año, el Comité recibirá por parte de la empresa el avance del cronograma de montajes y eventos para el año en curso. Cualquier modificación en el mismo, será comunicada en cuanto la empresa constate la certeza de la misma.
3. Asimismo, la empresa se responsabilizará de dotar de útiles y herramientas al personal para el correcto desempeño de su trabajo, quedando éste exento de culpa de presunto incumplimiento en el caso de no contar con los mismos para la correcta ejecución de una determinada tarea.

**ARTÍCULO 9.- CONTRATACIÓN DE PERSONAL. PROCESOS SELECTIVOS. COMISIÓN DE SELECCIÓN**

1. En lo relativo a la contratación de personal se estará a lo dispuesto por la legislación laboral vigente y siempre respetando los principios de publicidad, igualdad, méritos, capacidad y experiencia laboral así como también los límites fijados por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

El ingreso de los trabajadores y trabajadoras en la Empresa se desarrollará dentro del marco normativo que se garantizan los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como los que establecidos en el artículo 55 y 59 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aplicables a esta entidad en virtud de lo previsto en la Disposición Adicional Primera del mismo texto legal. Estos procesos incluirán medidas tendentes a obtener la mayor adecuación entre los perfiles de las plazas y los puestos de trabajo y los del personal, lo que redundarán en un aumento de la profesionalidad de la plantilla de IFTSA y una mayor eficacia y eficiencia de los recursos humanos.

2. La selección de personal se efectuará por una Comisión de Selección creada al efecto, constituida por cinco miembros designados por la Dirección de Empresa que deben tener igual o superior categoría, titulación o pertenecer al mismo grupo profesional a la plaza objeto de selección; dos a propuesta de la RLTT (que actuarán siempre a título individual). La designación de sus miembros se efectuará con arreglo a los principios de titulación, profesionalidad y especialización, permitiendo que se incorporen personas que tengan conocimientos sobre el área funcional del puesto de trabajo que se quiere cubrir. Igualmente, podrán formar parte de la Comisión de Selección, con voz pero sin

derecho a voto, los asesores o asesoras técnicos que la empresa considere conveniente incorporar en razón del proceso a propuesta de la Comisión con un límite de una persona.

3. Con carácter general, se atenderá a la cobertura de puestos de trabajo vacantes mediante convocatoria de promoción interna. En todo caso, procederá este sistema, cuando se trate de cubrir vacantes dentro de puestos distintos en el mismo grupo profesional/subgrupo, previas las pruebas, formación o especialización correspondiente (carrera horizontal/vertical).

Cuando se trate de cubrir puestos vacantes pertenecientes a distinto Grupo Profesional, éstos podrán ser cubiertos mediante turno de promoción interna al que podrán concurrir los trabajadores o las trabajadoras de la plantilla fija que reúnan los requisitos mínimos exigidos establecidos para cada puesto de trabajo en la descripción de puestos de trabajo y funciones acordada entre la representación de la empresa y la RLTT. Este turno quedará desierto cuando no existan aspirantes de la plantilla fija que reúnan los referidos requisitos o no sean aptos o aptas para el puesto de trabajo. A tal efecto, la Comisión de Selección determinará la existencia o no de candidatos aptos o aptas al puesto de trabajo requerido.

4. Cuando se trate de acudir a un proceso de selección externa, es decir, acceso libre, una vez efectuada la oferta pública del puesto de trabajo, la Comisión de Selección se encargará de seleccionar de entre todos los/as candidatos/as que se presenten, aquellos que cumplan con lo establecido en las bases del proceso selectivo. No obstante lo expuesto en el párrafo anterior, la RLTT podrá comprobar las razones de la exclusión de los candidatos/as no seleccionados/as.

Además de los requisitos del puesto de trabajo señalados en la descripción de puestos de trabajo y funciones, la empresa podrá proponer que los candidatos o candidatas se sometan a un reconocimiento médico a efectuar por el Servicio de Prevención cuando ello sea estrictamente necesario o se considere valorar su capacidad funcional de cara al puesto de trabajo.

Finalmente, una vez seleccionados los candidatos o candidatas, la Comisión de Selección será la encargada de decidir la persona para el puesto a cubrir realizando una comparación directa entre los candidatos o candidatas finalistas según lo establecido en las bases del proceso selectivo.

5. Cada miembro de la Comisión de Selección tiene derecho a voto, resultando seleccionado el candidato que obtenga la mayor puntuación.
6. La Empresa, en el plazo máximo de diez días desde la formalización del contrato, entregará una copia básica del mismo a la RLTT, quienes la firmarán a los efectos de acreditar la entrega. La copia básica del contrato debe contener todos los datos del mismo, salvo el documento Nacional de Identidad, domicilio, estado civil y cualquier otro relativo al trabajador o trabajadora que pueda afectar a su intimidad personal. Asimismo, la representación legal de los trabajadores será informada de las prórrogas y de las denuncias de los contratos que deben celebrarse por escrito.

7. Una vez seleccionado el candidato o la candidata por la Comisión, ésta propondrá la creación de una lista de reserva integrada por todas aquellas personas que, habiendo superado el proceso selectivo, no hayan obtenido plaza. En ese caso, para contrataciones temporales se llamará al siguiente candidato o candidata de entre los integrantes de la lista y así sucesivamente. No obstante lo anterior, la lista tendrá una duración temporal de dieciocho meses prorrogables en las propias bases del proceso selectivo de forma que transcurrido dicho plazo la misma quedará sin efectos.

#### **ARTÍCULO 10.- PLANTILLA MÍNIMA**

En el Anexo 4 del presente Convenio se recogen desglosadas las necesidades mínimas—de plantilla por áreas funcionales y grupos profesionales.

#### **ARTÍCULO 11.- SUSTITUCIÓN DE AUSENCIAS TEMPORALES**

La empresa recurrirá al procedimiento de contratación por sustitución cuando las necesidades así lo requieran y ajustándose a la normativa vigente en cada momento.

Como norma general, la contratación para suplir ausencias temporales de la plantilla mínima se realizará acudiendo a las listas de reserva a que se refiere el artículo 9.8 del vigente Convenio Colectivo salvo en aquellos casos que en dichas listas no exista ningún perfil profesional adecuado para cubrir la ausencia en cuyo caso se recurrirá al proceso de selección externo conforme a lo estipulado en el artículo 9.4 del vigente Convenio Colectivo. No obstante lo anterior, en aquellos casos en los que por su imprevisión y urgente necesidad de cobertura no se pueda cubrir la ausencia ni a través de las listas de reserva (por estar agotada, caducada o por no aceptación de los candidatos incluidos en la misma) ni a través del proceso de selección externo, ni a través del Servicio Canario de Empleo conforme a lo estipulado en el artículo 9.4 del vigente Convenio Colectivo, se recurrirá a la contratación a través de una Empresa de Trabajo Temporal por un periodo no superior a los 6 meses.

Las funciones y los requisitos de acceso a los puestos de trabajo de los trabajadores o las trabajadoras contratados indirectamente a través de una Empresa de Trabajo Temporal (en adelante, ETT), serán los mismos que para los trabajadores o las trabajadoras contratados directamente por la IFTSA y deberán cumplir con los requisitos para el desempeño de las funciones contratadas. Las contrataciones a través de ETT se regirán por la regulación específica de estas empresas y serán siempre de carácter excepcional teniendo en cuenta la instrucción de la Dirección Insular de Recursos Humanos y Asesoría Jurídica del Cabildo de Tenerife de fecha 1 de junio de 2021.

#### **ARTÍCULO 12.- GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES**

1. En el Área Funcional “Técnica” los Grupos Profesionales y niveles son:

- Niveles Profesionales del Grupo 1.- Encargado/a del Área Técnica.
- Niveles Profesionales del Grupo 2.- Jefe/a de Grupo de Montaje.  
Jefe/a de Grupo de Electricidad.

- Niveles Profesionales del Grupo 3.- Oficial-Jefe/a de Equipo de Montaje  
Oficial-Jefe/a de Equipo de Electricidad.
  - Niveles Profesionales del Grupo 4.- Operario/a.  
Costurero/a.
2. En el Grupo Profesional Área Funcional “Oficinas” los Grupos Profesionales y niveles son:
- Niveles Profesionales del Grupo 1.- Director/a Comercial.  
Director/a Técnico.  
Director/a de Mantenimiento.  
Director/a Adjunto a la Gerencia.
  - Niveles Profesionales del Grupo 2.- Jefe/a de Administración y Contabilidad.
  - Niveles Profesionales del Grupo 3.- Adjunto/a a la Dirección Comercial.  
Oficial de 1ª de Administración.  
Oficial de 1ª de Contabilidad.
  - Niveles Profesionales del Grupo 4.- Secretaria/o de Dirección.  
Secretaria/o Comercial.

Las funciones y los requisitos de acceso para el desempeño de cada grupo o nivel profesional serán los establecidos de común acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la RLTT, junto con la negociación del presente Convenio Colectivo.

### **ARTÍCULO 13.- FORMACIÓN PROFESIONAL. PACTO DE PERMANENCIA**

El trabajador o la trabajadora tendrán derecho a la formación profesional. La Empresa establecerá por sí misma o a instancia razonada de la RLTT las medidas oportunas al objeto de promover la formación profesional siempre y cuando la misma esté relacionada con el puesto de trabajo.

El trabajador o la trabajadora tendrá derecho a:

1. Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como una preferencia a elegir turno de trabajo si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
2. Si dichos estudios estuvieran relacionados íntimamente al perfeccionamiento profesional del trabajador o trabajadora desde la perspectiva de su trabajo en la empresa, la asistencia a exámenes oficiales finales será objeto de permiso retribuido.
3. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional que estén relacionados con su puesto de trabajo o a la concesión del permiso oportuno sin retribución de formación o perfeccionamiento



profesional con reserva del puesto de trabajo. Esto conllevará baja en la Seguridad Social si el permiso es de jornada completa y supera un mes.

Si es la empresa la que establece la obligación de perfeccionarse o reciclarse en su puesto de trabajo, se considerará jornada efectiva de trabajo, independientemente del horario en que se realice.

4. Al objeto de facilitar la adquisición de los conocimientos de idiomas adecuados al puesto de trabajo en la Escuela Oficial de Idiomas, la Empresa abonará la matrícula de los trabajadores o las trabajadoras para los cuales el conocimiento de un idioma extranjero es un requisito indispensable para desempeñar su puesto de trabajo previa presentación del correspondiente justificante de abono de tasas.
5. Siempre que el trabajador o trabajadora reciba a cargo de la empresa formación profesional, tanto reglada como no reglada, que esté relacionada con su puesto de trabajo o para su perfeccionamiento profesional desde la perspectiva de su trabajo en la empresa, el trabajador o la trabajadora estará obligado a permanecer en la empresa por un plazo de un (1) año contado a partir del día siguiente a la terminación del último curso de formación profesional recibido.

De conformidad con lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 21 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el supuesto de que el trabajador o trabajadora abandone la empresa antes de terminar el plazo pactado de permanencia en el párrafo anterior, la empresa tendrá derecho a la devolución por parte del trabajador o trabajadora del importe de los gastos que hubiera soportado como consecuencia de la formación o especialización recibida a cargo de ésta en cuantía equivalente a la parte proporcional al tiempo de permanencia incumplido por el trabajador o trabajadora.

#### **ARTICULO 14.- MOVILIDAD FUNCIONAL**

1. La movilidad funcional en el seno de la Empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral.
2. Los cambios de puestos de trabajo o de funciones nunca podrán fundarse en una medida arbitraria o sancionadora de la empresa, y sólo podrán realizarse por estrictas razones de servicio o imperativo legal. En todo caso, la movilidad funcional se realizará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y, sin perjuicio de su formación y promoción profesional.
3. La movilidad funcional para la realización de funciones de distinto grupo profesional sólo será posible cuando existan razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.
4. En el supuesto de encomienda de trabajos de inferior grupo profesional a un trabajador o trabajadora, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles del servicio, manteniéndosele al trabajador o trabajadora su retribución de origen y no

pudiendo exceder del plazo máximo de 20 días laborables en un año. Surgida la necesidad, la designación del trabajador o trabajadora que en el ámbito del servicio deba realizar dichos trabajos, se realizará de acuerdo con criterios no discriminatorios, consecuentemente, surgida una nueva necesidad, la encomienda recaerá sobre otro trabajador o trabajadora distinto, de tal forma de que exista rotación.

5. La movilidad funcional para realizar funciones de superior grupo profesional sólo podrá realizarse por un período máximo de seis meses durante un año u ocho durante dos años. No obstante lo anterior, cuando exista un puesto vacante de superior grupo profesional que deba ser cubierto necesariamente con un proceso de selección, se podrán superar los límites temporales previstos para la realización de la encomienda prolongándose la realización de las funciones de superior grupo profesional hasta la cobertura definitiva del puesto de trabajo con arreglo al procedimiento regulado en el artículo 9 del vigente Convenio Colectivo.

Con carácter general, la realización de funciones de superior grupo profesional no meritara de cara al proceso de selección interna.

6. No se podrá ascender de grupo profesional por el mero hecho de haber desempeñado trabajos o funciones de superior grupo profesional. El sistema de ascenso es el previsto en el artículo 9 del presente Convenio Colectivo que prevé la aplicación de los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad, además de los de publicidad, transparencia e imparcialidad.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir la totalidad de las retribuciones fijas y variables durante el tiempo que dure la realización de funciones de superior grupo profesional.

7. De la encomienda de trabajos de superior o inferior grupo profesional en cualquier de los términos antes citados, se dará traslado a la RLTT y se le comunicará por escrito, con carácter previo, al trabajador o trabajadora afectada. Será nula toda orden que no cumpla con este requisito, por lo que el trabajador podrá negarse a cumplir con una orden verbal, siempre y cuando dichos casos no se deban a necesidades imprevistas, urgentes y extremas y cuya duración no exceda de 60 minutos. El trabajador o la trabajadora deberá recibir también por escrito la orden de culminación de la encomienda de trabajos de superior o inferior grupo profesional.

#### **Artículo 15.- TRABAJADORES CON CAPACIDAD DISMINUIDA**

La Empresa estará obligada a acoplar al personal cuya capacidad se haya visto disminuida por edad, accidente o enfermedad, adaptándole las condiciones de su puesto de trabajo o destinándolo a un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones y ello, dentro del mismo Grupo Profesional al que esté adscrito el trabajador o la trabajadora, salvo que éste o ésta sea declarado en situación de incapacidad permanente o gran invalidez.

Será posible la adaptación fuera del Grupo Profesional a la que pertenece el trabajador o la trabajadora siempre que reúna los requisitos formativos del puesto a cubrir y existan vacantes en dicho grupo profesional y necesidad de cobertura de las mismas.

No obstante lo anterior, y solamente respecto al personal del área técnica, no podrán realizar los trabajos de especial dedicación a que se refiere el apartado 1.6 del artículo 29 del vigente Convenio Colectivo aquellos trabajadores o trabajadoras que tengan declarada alguna limitación o discapacidad para la realización de alguna de las funciones inherentes a su puesto de trabajo.

#### **Artículo 16.- RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR**

En caso de retirada temporal del permiso de conducir por pérdida de los puntos (resolución gubernativa) a los trabajadores o las trabajadoras que conduzcan vehículos de tracción mecánica en el desempeño de sus tareas profesionales, el trabajador o la trabajadora continuará realizando el resto de funciones de su puesto de trabajo, excepto la de conducir vehículos de tracción mecánica. Una vez terminado el período de retirada del permiso de conducir, el trabajador o la trabajadora podrá volver a conducir vehículos de la empresa. En estos casos los costes de la recuperación de carnet de puntos serán a cargo del trabajador o la trabajadora. No obstante lo anterior, la Comisión Paritaria estudiará aquellos supuestos en los que la privación de los puntos pudiera ser motivada por razones ajenas a su voluntad y con motivo del desempeño de su actividad laboral pudiendo en ese caso acordarse que sea la empresa la que corra con los costes de recuperación del carnet o de los puntos, tales como los derivados de deficiencias en el vehículo ocurridas en la jornada laboral o cuestiones de carga ordenadas por la empresa, y en ningún caso se aplicará a infracciones realizadas por el propio trabajador o trabajadora.

El trabajador o la trabajadora no está obligado u obligada y podrá negarse a conducir los vehículos de la empresa cuando éstos no hayan pasado la ITV, no tenga la documentación en regla o cuando contengan desperfectos que puedan causar un riesgo grave y notorio para el conductor o el resto de los ocupantes del vehículo o el resto de los usuarios de las vías públicas.

No obstante lo anterior, en el supuesto de que la privación del permiso fuera debida a algunos de los tipos que recoge el Código Penal (delito de homicidio imprudente utilizando vehículo a motor [artículo 142], delito de lesiones por imprudencia [artículo 152], delito de conducción bajo la influencia de drogas o bebidas alcohólicas [artículo 379], delito de conducción manifiestamente temeraria [artículo 380], delito de conducción manifiestamente temeraria con consciente desprecio por la vida de los demás [artículo 381], delito de negativa a someterse a la prueba de alcoholemia o sustancias estupefacientes [artículo 389] o falta de muerte o lesiones por imprudencia grave [artículo 621]), conduciendo un vehículo de la empresa y por cuenta y orden de la misma, en ese caso causarán baja automática en la empresa por despido disciplinario de conformidad con lo dispuesto en el artículo 43.c.17 del vigente Convenio Colectivo, siempre y cuando quede debidamente acreditado mediante sentencia judicial firme.

#### **ARTICULO 17.- CATÁLOGO DE PUESTOS DE TRABAJO**

Dentro del primer mes de cada año, se publicará y se fijará en el Tablón de Anuncios de la empresa, el catálogo de puestos de trabajo del personal cerrado al 31 de diciembre del año anterior, con detalle de las iniciales del nombre y apellidos, Grupo profesional y centro de

trabajo, pudiendo el personal en el plazo de un mes formular las observaciones que crea oportunas en defensa de sus intereses.

### **ARTICULO 18.- CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DEL ÁREA FUNCIONAL TÉCNICA EN EVENTOS SINGULARES**

Las condiciones de prestación de servicios en eventos singulares del personal del Área Funcional Técnica serán negociadas con voluntad de acuerdo entre la dirección de la empresa y la RLTT con carácter previo y antelación a surgir el primer evento singular en el que se necesite la participación de este personal. A los efectos del presente Convenio, se entiende por evento singular aquel cuyos horarios o condiciones no se encuentren reguladas en el mismo.

## **CAPITULO III.- RETRIBUCIONES**

### **ARTICULO 19.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS**

1. Las retribuciones económicas del personal acogido al presente Convenio se encuentran fijadas en el anexo número uno en función a cada grupo profesional, las cuales estarán integradas por los siguientes conceptos:

- Salario Base
- Complemento “Ad-personam”
- Plus de Transporte
- Dietas
- Complemento específico\*
- Jornadas de especial dedicación
- Bonus Variable para Comerciales.
- Plus de Convenio\*\*
- Pagas Extras
- Complemento de responsabilidad

\* El concepto “Complemento específico” tendrá devengo anual y se podrá percibir de una sola vez o de forma prorrateada.

\*\* El concepto “Plus de Convenio” tendrá devengo anual y se percibirán de una sola vez

2. A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, todo el personal acogido al mismo sólo podrá ser remunerado con arreglo a lo dispuesto en el mismo, quedando derogado y sin efecto alguno todos los acuerdos precedentes sobre la materia, y absorbidas y compensadas a todos los efectos las retribuciones percibidas hasta la fecha. Las modificaciones o revisiones solamente se llevarán a cabo en la Comisión Negociadora, en la forma y en la cuantía que se señale y de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

## **ARTICULO 20.- SALARIO BASE**

Se entenderá por salario base, la retribución correspondiente a una jornada anual pactada de trabajo en este Convenio Colectivo, realizado por los trabajadores de acuerdo con su puesto de trabajo.

## **ARTICULO 21.- COMPLEMENTOS SALARIALES**

- 1. Complemento “ad personam por antigüedad consolidada”**: El personal que viene percibiendo este complemento, recibirá como Complemento ad-personam la cantidad que figura en el Anexo 2 de este Convenio. Desde la firma de este Convenio se establece que el complemento Ad Personam contemplado en el Anexo II permanecerá invariable, y será exclusivamente compensable y absorbible por incrementos retributivos derivados de promoción interna o cambio de puesto de trabajo con nivel retributivo superior. En el caso de que se extinga su relación laboral, incluida la excedencia voluntaria, este complemento se extinguirá y no se recuperará en el caso de volver a la empresa.
- 2. Complemento funcional por la realización de funciones superiores de Jefe de Equipo Electricista a Jefe de Grupo Electricista** : El trabajador o la trabajadora perteneciente al Grupo de Jefe/a de Equipo Electricista que habitualmente y con frecuencia realice funciones de Jefe de Grupo de la misma especialidad, percibirá por cada mes en el que realice estas funciones, un complemento funcional cuya cuantía anual figura en las Tablas Salariales anexas, (anexo número dos).
- 3. Bonus Variable para Comerciales**: Para el puesto de trabajo de Comercial perteneciente al área funcional “Oficinas” se reconoce un complemento variable de naturaleza salarial en concepto de bonus imputable a la gestión comercial y actividad del empleado/a, en referencia a un determinado evento cuya comercialización se le ha asignado previamente.

Para su determinación y cuantía se utilizan dos criterios de referencia: el nivel de cobros obtenidos a los diez días del cierre de un certamen y el volumen de facturación (espacios y servicios contratados) alcanzado en el mismo.

Asimismo, si el nivel de cobro alcanzado es superior a un determinado porcentaje con continuidad en el tiempo en diferentes certámenes comercializados consecutivamente, el comercial será merecedor de un bonus extraordinario. De esta manera, dos certámenes consecutivos alcanzando un 96 % de cobro sobre el volumen facturado será merecedor de ciento cincuenta euros (150 €) adicionales por cada uno de ellos. Tres certámenes consecutivos alcanzando un 96 % de cobro sobre el volumen facturado será merecedor de doscientos euros (200 €) adicionales por cada uno de ellos. Este bonus extraordinario se abonará al cierre del ejercicio económico.

En el anexo número tres se exponen las tablas con los niveles, porcentajes y cuantías según los niveles obtenidos en cada uno de los certámenes comercializados. En aras de conseguir igualdad de oportunidades, distribución de la carga de trabajo y la equidad en la potencial consecución de los bonus, periódicamente se producirá una rotación de los certámenes asignados.

La liquidación y abono de bonus obtenido por cada certamen será abonado junto con el salario fijo en la siguiente nómina, siempre y cuando exista tiempo de preaviso suficiente para la preparación de la misa. En caso contrario, se abonaría en la nómina del mes siguiente.

#### **4. Complemento específico:**

Este complemento está destinado a compensar las singulares características de determinados puestos de trabajo que requieren especial desempeño, disponibilidad, responsabilidad y/o localización. Tiene carácter salarial y lo percibirá el personal detallado en el anexo número uno del presente Convenio, en las cuantías anuales previstas en el mismo.

Con carácter general, se abonará en doce mensualidades, cuyo importe será el resultado de dividir por doce el importe previsto para cada personal en el anexo número uno. No obstante lo anterior, y previa solicitud individual de cada trabajador podrá percibirse el complemento específico en un único abono, que tendrá lugar en la nómina del mes de Noviembre.

#### **5. Bonus Variable para el Director/a Comercial:**

Para el puesto de trabajo de Director Comercial perteneciente al Grupo Profesional "Oficinas" se reconoce un complemento variable de naturaleza salarial en concepto de bonus imputable a la gestión comercial y actividad del empleado o empleada, en referencia al ejercicio económico.

Para su determinación y cuantía se utilizará como criterio de referencia para ferias y eventos indicadores como la rentabilidad conseguida, captación de eventos y congresos, tomando siempre en consideración los objetivos establecidos por parte de la gerencia, la situación económica actual y las ediciones anteriores de las Ferias gestionadas.

Con el fin de cerrar los objetivos económicos de las ferias, la gerencia se reunirá con el director o directora al principio de cada ejercicio económico, y en cualquier caso antes de haber iniciado la comercialización de la Feria.

La liquidación del bonus se realizará como máximo dentro de los seis primeros meses del ejercicio económico posterior al que se quiere bonificar.

La gerencia de la IFTSA informará a requerimiento de la RLTT las cantidades abonadas por este concepto.

#### **6. Complemento por superior categoría para Oficial de 1ª Contabilidad y Oficial de 1ª de Administración que realizan funciones superiores de Jefe de Servicio de Administración y Contabilidad:**

Los trabajadores o trabajadoras que con la categoría de Oficial de 1ª Contabilidad u Oficial de 1ª de Administración, realicen todas las funciones de Jefe del Servicio de Administración y Contabilidad, percibirán por cada mes en el que realicen estas

funciones, un complemento específico cuya cuantía anual figura en las Tablas Salariales anexas, (anexo número dos).

En el supuesto de que solamente se realizaran parte de las funciones del Jefe de Servicio de Administración y Contabilidad, estos trabajadores percibirán la parte proporcional del complemento en proporción a las funciones efectivamente realizadas.

#### **7. Complemento de Responsabilidad**

Lo percibirán los Oficiales-Jefe/a de Equipo de Electricidad y Oficiales-Jefe/a de Equipo de Montaje que, en ausencia del Jefe/a de Grupo correspondiente, lo sustituya en las funciones de éste. Su importe es el establecido como la diferencia entre el salario del Jefe/a de Grupo y el Oficial-Jefe de Equipo correspondiente.

### **ARTICULO 22.- PAGAS EXTRAORDINARIAS**

Todos los trabajadores/as percibirán como mínimo dos pagas extraordinarias anuales, verano y Navidad. Se compondrán de salario base tal y como se recoge en la Tabla Salarial anexa. Dichas pagas podrán ser prorrateadas, según acuerdo individual entre la empresa y el trabajador.

El devengo de las pagas será del 1 de enero al 30 de junio, en la paga de verano, y del 1 de julio al 31 de diciembre, para la paga de Navidad.

### **ARTÍCULO 23.- DIETAS Y GASTOS POR DESPLAZAMIENTO**

- 1 Cuando los trabajadores o las trabajadoras tengan que realizar trabajos que exijan desplazamiento a otras islas o fuera de las Islas Canarias, se aplicará lo siguiente:

Por horas no dedicadas a trabajo efectivo fuera de la jornada establecida, entendiéndose por tales el empleado en traslados a los aeropuertos o puertos, esperas en dichas instalaciones, etc. contando el tiempo transcurrido desde la salida del Recinto Ferial hasta el regreso al mismo, los trabajadores percibirán una dieta diaria de setenta y siete euros (77 €) brutos. En caso de que el desplazamiento sea inferior a un día se percibirá el 50 % de la dieta.

Los gastos de comida, hospedaje y desplazamiento correrán a cargo de la IFTSA y deberán ser aprobados con carácter previo por parte de la Dirección de ésta.

- 2 Cuando los trabajadores o las trabajadoras tengan que realizar desplazamientos en vehículo propio dentro de la isla con motivo de su trabajo tendrán derecho a percibir una cantidad indemnizatoria en función de los kilómetros recorridos destinada a compensar los gastos por la utilización de su vehículo. El precio por kilómetro realizado en vehículo propio será de 0,19 €.

#### **ARTÍCULO 24.- COMIDAS**

Todo el personal del Área Técnica que realice la jornada partida establecida en los artículos 29.1.2 y 29.1.3 tendrán derecho a percibir diariamente para la comida la cantidad de nueve euros.

Asimismo se establece que el personal del Área de Oficinas, como gasto de feria o evento, tendrá derecho a percibir diariamente para la comida la cantidad de nueve euros en los días de feria y día inmediatamente anterior al inicio de la feria o evento, cuando tengan que realizar jornada de turno partido.

Esta percepción se hará mediante el sistema que establezca la empresa y podrá ser mediante la entrega de Tarjetas Cheque Gourmet, para ambos colectivos.

#### **ARTÍCULO 25.- PLUS DE TRANSPORTE**

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrá derecho a percibir un Plus de Transporte cuya cuantía es la que figura en las Tablas Salariales anexas. Este importe se percibirá por doce mensualidades.

#### **ARTÍCULO 26.- PLUS DE CONVENIO**

Las Partes acuerdan crear un Plus de Convenio, que tendrá carácter lineal, distribuido en la misma cuantía para todos los grupos profesionales. Dicha cuantía anual se determina por la suma de 25,50 € y la cuantía que resulte de repartir entre la plantilla en activo la cuantía máxima hasta el importe del 0,5% de la masa salarial del ejercicio anterior. Todo ello, utilizando la redistribución de los gastos de personal, a fin de cumplir los límites de masa salarial previstos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Dicho Plus se abonará en la nómina de junio de cada año, correspondiendo a dicho ejercicio, sin perjuicio de que para su cómputo y devengo se establezca desde el 1 de junio del respectivo ejercicio hasta el 31 de mayo del ejercicio posterior. Este Plus de Convenio será distribuido en la misma cuantía para todos los trabajadores o trabajadoras, en proporción al tiempo efectivamente trabajado en el período indicado en el párrafo anterior.

### **CAPITULO IV. – TIEMPO DE TRABAJO**

#### **ARTÍCULO 27.- JORNADA DE TRABAJO EN EL RECINTO FERIAL**

La jornada de trabajo será de 1.642,50 (37,5 horas semanales en cómputo anual de promedio).

La jornada de trabajo se adaptará a las características y peculiaridades de la Empresa, cuyos objetivos relacionados con la gestión de certámenes, ferias de muestras y exposiciones, fomento y organización de congresos y convenciones, tanto en interior como en el exterior del Recinto Ferial.



Anualmente se publicará en lugar visible en el centro de trabajo el calendario laboral vigente del año en curso incluyendo los días de descanso establecidos por la Ley para la provincia de Santa Cruz de Tenerife así como las fiestas locales de los municipios donde la empresa tenga centros de trabajo.

La jornada es como norma general continuada, salvo en los períodos de montaje, celebración y/o desmontaje de eventos que será partida.

En el área funcional de oficinas, las partes conscientes de la tipicidad del trabajo a desarrollar acuerdan establecer la distribución irregular de la jornada hasta un 13,3 % (219 horas) adaptando de esta manera el horario de la jornada a las peculiaridades del Centro de Trabajo y redistribuyendo su jornada efectiva a lo largo del año con el tope anual previsto en este artículo. Este sistema de distribución irregular ha sido tenido en cuenta para fijar los horarios de trabajo recogidos en los artículos siguientes.

#### **ARTÍCULO 28.- HORARIO DE TRABAJO EN EL ÁREA FUNCIONAL “OFICINAS”**

La jornada se distribuirá y acomodará al siguiente horario:

- 1. Horario habitual de Jornada Continua:** El horario habitual es de lunes a viernes de 08.30 a 15.00 horas con media hora de descanso que será considerada como trabajo efectivo. No obstante lo anterior, el trabajador y trabajadora deberá cumplir con la jornada máxima anual siendo necesario venir a trabajar en horario de tarde, sábado, domingo o festivo con motivo de la celebración de algún evento, hasta completar la jornada máxima anual recogida en el artículo anterior. Dicho trabajo no tendrá la consideración de horas extraordinarias, en la medida en que no se supere la jornada máxima anual recogida en el artículo anterior.
- 2. Flexibilidad horaria:** En orden a garantizar una organización del tiempo de trabajo que permita compatibilizar el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras y se configure planning de trabajo al efecto, se establece la posibilidad de flexibilizar o variar este horario a voluntad de las mismas, tanto en el horario de comienzo, como en el de terminación de la jornada Laboral, de tal forma que la entrada se puede producir entre las 8:00 y las 8.45 horas y la salida entre las 14:30 y las 15:15 horas, siempre cumpliendo con las 6,5 horas de jornada habitual estipulada y sin excederse de la misma, todo ello sujeto a la condición de que la prestación de servicio público quede cubierto y con el cumplimiento de la jornada de trabajo en cómputo semanal.

La diferencia entre la jornada habitual estipulada y la jornada de trabajo semanal, se realizará según necesidades de la actividad ferial, congresual y de eventos, en su preparación, celebración y desmontaje.

Los trabajadores y trabajadoras que quieran acogerse a la modalidad de horario flexible, cumplimentarán el formulario que IFTSA habilitará a tal efecto, con fecha límite de registro el 30 de noviembre de cada año. Durante el año 2022, la fecha límite será de

treinta días naturales, después de la firma del presente Convenio Colectivo. Quien no realice solicitud alguna trabajarán en turno de horario habitual.

Los trabajadores y trabajadoras podrán realizar un cambio de horario durante el año debidamente justificado, o solicitar el horario flexible para periodos concretos del año, tales como las vacaciones escolares.

La Dirección de la IFTSA entregará a la RLTT, la información respecto a los horarios solicitados por todas las personas trabajadoras.

3. **Adaptación horario de verano:** En el caso de que el Cabildo de Tenerife estableciese la posibilidad de adaptar el horario de verano, éste se aplicará en la salida temprana del personal de IFTSA de MEDIA HORA, sujeto a las necesidades justificadas del servicio y sin que en ningún caso proceda compensación económica y/o coste económico por la puesta en práctica de ninguno de los criterios que se adopten, ni afecte a la necesaria atención de la actividad de IFTSA. Por ello no será de aplicación en días de montaje, desmontaje y celebración de ferias, eventos o congresos.

Excepcionalmente y siempre acompañado de motivación la persona trabajadora, por voluntad propia, podrá proponer acumular la media hora de dos días, de tal manera que pueda disfrutar de una hora el día que elija a recuperar en la propia semana o la siguiente (con el límite temporal de un mes desde su acumulación), siempre sujeto a las necesidades del servicio.

4. **Períodos de Montaje:** El horario en períodos de montaje, celebración y desmontaje de los eventos se adaptará a las necesidades de cada uno de ellos, respetando siempre y en todo caso los mínimos recogidos en la legislación laboral.
5. **Jornada del 24 y 31 de diciembre:** Los días 24 y 31 de diciembre de cada año la jornada concluirá a las 13.00 horas, salvo para el personal que esté de servicio por motivo del Parque Infantil de Tenerife.
6. **Descanso entre jornadas:** Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas.

## **ARTÍCULO 29.- HORARIO DE TRABAJO EN EL ÁREA FUNCIONAL “TÉCNICA”**

El sistema de tiempo de trabajo del personal de montaje y del personal eléctrico se acomodará a las siguientes normas:

1. **Horario de Jornada Continua:** El horario de la jornada de trabajo sin actividad preparatoria de eventos, será continuado desde las 8.00 hasta las 15.00 horas fijándose un descanso intermedio de 30 minutos que se computará como trabajo efectivo.
2. **Flexibilidad horaria:** En orden a garantizar una organización del tiempo de trabajo que permita compatibilizar el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras y se configure planning de trabajo al efecto, se establece

la posibilidad de flexibilizar o variar este horario a voluntad de las mismas, tanto en el horario de comienzo, como en el de terminación de la jornada laboral, de tal forma que la entrada se puede producir entre las 7:30 y las 8:30 horas y la salida entre las 14:30 y las 15:30 horas, siempre cumpliendo con las 7 horas de jornada habitual estipulada y sin excederse de la misma, todo ello sujeto a la condición de que la prestación de servicio público quede cubierto y con el cumplimiento de la jornada de trabajo en cómputo semanal debiendo cumplir con la jornada máxima anual.

Excepcionalmente, a solicitud individual y siempre por razones justificadas y sujeto a necesidades del servicio, se podrá ampliar el horario flexible a las 7.00 horas y salida a las 14.00 horas. No se podrá hacer uso de esta excepcionalidad en días de montaje, celebración y desmontaje de Ferias, Eventos o Congresos.

Los trabajadores y trabajadoras que quieran acogerse a la modalidad de horario flexible cumplimentarán el formulario que IFTSA habilitará a tal efecto con fecha límite de registro el 30 de noviembre de cada año. Durante el año 2022, la fecha límite será de treinta días naturales después de la firma del presente Convenio Colectivo. Quien no realice solicitud alguna, trabajarán en turno de horario habitual.

Los trabajadores y trabajadoras podrán realizar un cambio de horario durante el año debidamente justificado o solicitar el horario flexible para periodos concretos del año, tales como las vacaciones escolares.

La Dirección de la IFTSA entregará a la RLTT, copia de los formularios presentados por todas las personas trabajadoras.

- 3. Adaptación horario de verano:** En el caso de que el Cabildo de Tenerife estableciese la posibilidad de adaptar el horario de verano, éste se aplicará en la salida temprana del personal de IFTSA de MEDIA HORA, sujeto a las necesidades justificadas del servicio y sin que en ningún caso proceda compensación económica y/o coste económico por la puesta en práctica de ninguno de los criterios que se adopten, ni afecte a la necesaria atención de la actividad de IFTSA. Por ello no será de aplicación en días de montaje, desmontaje y celebración de ferias, eventos o congresos.

Excepcionalmente y siempre acompañado de motivación la persona trabajadora, por voluntad propia, podrá proponer acumular la media hora de dos días, de tal manera que pueda disfrutar de una hora el día que elija a recuperar en la propia semana o la siguiente (con el límite temporal de un mes desde su acumulación), siempre sujeto a las necesidades del servicio.

- 4. Jornadas partidas:** En los días inmediatamente anteriores y posteriores a los eventos, cuya cuantía será determinada por la empresa según la experiencia adquirida en anteriores acontecimientos, la jornada de trabajo será partida y se extenderá desde las 7.30 hasta las 14.00 horas y desde las 15.00 hasta las 18.30 horas. En horario matinal se disfrutará de un descanso intermedio de 30 minutos, de tal manera que el cómputo de jornada será de diez horas efectivas. El número de días al año con la jornada indicada no superará el de 35 días ni de 10 al mes.

La distribución de las jornadas partidas, además tendrá que atender a los siguientes criterios:

- a. Si se realizan ocho jornadas partidas consecutivas, será necesario que los tres días laborales inmediatamente posteriores sean sin jornada partida.
  - b. En cualquier supuesto, nunca se podrán realizar más de diez días con jornada partida consecutivos.
  - c. La superación de los límites anteriormente reseñados significará que las horas que excedan del horario de una jornada continuada tendrán la consideración de horas extraordinarias.
  - d. La Jornada Partida será notificada a los trabajadores con 24 horas de antelación.
- 5. Cambio de turno:** Los trabajadores o trabajadoras designados en concepto de “cambio de turno” en las jornadas laborales de permanencia por eventos, modificarán su jornada y realizarán un horario continuado máximo de siete horas efectivas, con un descanso de treinta minutos, que se considerará tiempo de trabajo efectivo. El horario no puede exceder de las veintidós horas. Cuando el cambio de turno tenga lugar, una vez iniciada la feria o el evento, el trabajador solamente podrá realizar durante el mismo, trabajos que estén relacionados con la citada feria o evento, con independencia del volumen o cantidad de dichos trabajos y aún cuando los mismos no hayan sido planificados en un inicio. No obstante lo anterior, en el supuesto de que la feria o el evento tuviese una duración inferior a la jornada fijada en el cambio de turno, el personal podrá realizar labores generales que no tengan relación directa con la feria o el evento.

El horario de esta jornada estará relacionado con el horario del evento a cubrir. El tiempo que exceda de las previsiones indicadas tendrá una compensación económica equivalente a las horas extraordinarias.

- 6. Jornada de especial dedicación:** Bajo la consideración de Jornada Especial Dedicación en concepto de “guardia” el horario de trabajo en los días de actividad empresarial por eventos, coincidentes con sábado, domingo y festivos, se ajustará al siguiente régimen:
- a. La jornada de trabajo se iniciará como mínimo media hora antes del comienzo del evento y concluirá a la hora prevista por la dirección, salvo casos excepcionales e imprevistos y de fuerza mayor. El tiempo que exceda de las previsiones indicadas tendrá una compensación económica equivalente a las horas extraordinarias.
  - b. En los casos en los que la actividad lo requiera se podrán establecer dos turnos de guardia de duración equivalente.
  - c. Las horas trabajadas serán compensadas en concepto de especial dedicación.
  - d. Los días 24 y 31 de diciembre de cada año la jornada concluirá a las 13.00 horas.

- e. La duración máxima de las jornadas de especial dedicación por guardia será de 6,5 horas por persona.

El trabajo a realizar por el personal designado para estas jornadas será aquel que tenga relación con la feria o evento que se esté celebrando en ese momento.

El horario de descanso de este personal es de 10 a 10:30 horas. Cuando la inauguración se realice a las 11:30 horas o antes, el descanso se producirá justo a continuación del acto inaugural.

Los trabajos de especial dedicación en eventos singulares y de congresos, se regirán por las siguientes normas:

- a. Si el evento finalizara entre las 20 horas y las 22 horas, siendo el día siguiente laborable y siempre que no se cumpla el descanso de 12 horas entre jornadas, por cada media hora trabajada después de las 20 horas, el trabajador o la trabajadora se incorporará más tarde al trabajo el día siguiente, en fracciones de media hora según la hora de salida del día anterior, debiendo compensar dicho tiempo de forma automática con cargo a esas horas realizadas.
- b. Sin perjuicio de lo anterior, si el evento finaliza después de las 22 horas, cada media hora trabajada de más, dará derecho a incorporarse al día siguiente media hora más tarde sin tener que compensar dichas horas.
- c. En el caso de que el evento concluya después de las 00.00 horas, el trabajador o la trabajadora designado o designada para su cobertura librarán el día laborable siguiente, no aplicando lo establecido en los apartados b) y c).
- d. Asimismo, el tiempo que exceda de las previsiones del turno inicialmente fijado, tendrá la misma compensación.
- e. Independientemente de la duración real de un determinado evento, en los supuestos en los que éste finalice con antelación a la previsión realizada, al trabajador se le computará como trabajo efectivamente realizado el turno inicialmente fijado.

7. **Descanso entre jornadas:** Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas.

### **ARTÍCULO 30.- DESCANSO SEMANAL**

Los trabajadores o trabajadoras adscritos al presente Convenio tendrán derecho a un descanso semanal de dos días consecutivos que corresponderán preferentemente a las jornadas del sábado y del domingo, sin perjuicio de lo establecido en los artículos anteriores y de la excepción negociada, prevista en el artículo 31.

### **ARTICULO 31.- HORAS EXTRAORDINARIAS, ESPECIAL DEDICACIÓN Y RETÉN DE EVENTOS.**

1. Todas las horas que superen la jornada de trabajo establecida en el régimen de jornada y horario previstos en los artículos precedentes tendrán la consideración de horas extraordinarias.

No obstante lo anterior, no se considerarán horas extraordinarias desde el punto de vista de su voluntariedad y, en consecuencia, serán de obligado cumplimiento, las denominadas horas de especial de dedicación o retén de eventos. Se consideran horas de especial dedicación las que se realicen en fines de semana, festivo u horario nocturno para atender cualquier evento que se realice por la Institución Ferial, y se consideran guardias de retén de eventos aquéllas en las que el trabajador o la trabajadora deba estar localizado o localizada en un radio de treinta minutos del evento.

La compensación de las horas de especial dedicación se realizará mediante la concesión de descanso de forma que por cada hora trabajada de especial dedicación en día laborable se descansará 1,5 horas y por cada hora trabajada de especial dedicación cualquier día de la semana en horario nocturno (desde las 22 horas hasta las 06 horas), sábado, domingo o festivo se descansarán 2 horas; en este último supuesto se compensan como horas extraordinarias con 2 horas a efectos de compensar la interrupción de descansos.

La compensación de las horas de retén de eventos se realizará igualmente mediante la concesión de descanso si bien dicha compensación dependerá de si el trabajador o la trabajadora ha tenido que acudir finalmente a trabajar durante el evento o se ha limitado a estar localizable. En el supuesto de que el trabajador o la trabajadora hubiera tenido que acudir a trabajar al evento, las horas que realice en concepto de retén de eventos se compensarán a razón de descansar dos horas por cada hora de trabajo. Igualmente, en este supuesto el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a una compensación como consecuencia del gasto ocasionado por acudir al centro de trabajo equivalente a la cantidad de dieciséis euros (16 €). En el supuesto de que el trabajador o la trabajadora no hubiera tenido que acudir a trabajar y se hubiera limitado a permanecer localizable durante toda la jornada, se compensarán mediante la concesión del descanso equivalente a la mitad de la jornada de trabajo. La duración de los retenes no podrá superar las 5,5 horas por persona.

La compensación tanto de las horas de especial dedicación como de las horas trabajadas en retén de eventos se efectuará preferiblemente acumulando las horas a compensar en días de disfrute y será acordada entre la empresa y la representación de los trabajadores a lo largo de todos los meses del año si bien preferiblemente no se efectuarán compensaciones durante los meses de octubre, noviembre o diciembre. Para acordar el disfrute que le pueda corresponder a un trabajador o trabajadora individual bastará el acuerdo entre la empresa y el citado trabajador o trabajadora sin necesidad de que participe para ello la representación de los trabajadores.

2. Para que las horas extraordinarias sean compensadas será necesario que el trabajador o la trabajadora haya cumplido la jornada prevista en el Convenio. En principio, se compensarán en tiempo de descanso. Por cada hora trabajada en horario diurno de

lunes a viernes se descansará 1,5 horas y por cada hora trabajada en horario nocturno (desde las 22 horas hasta las 06 horas) de lunes a viernes o en cualquier horario durante el fin de semana o festivo se descansarán 2 horas.

No obstante lo anterior, en el supuesto de que las Bases de Ejecución fueran modificadas y fuera posible la compensación mediante retribución en metálico, el importe de la hora extraordinaria sería el que se recoge a continuación:

VIGENCIA CONVENIO	
Horas laborables diurnas	22,27 €
Horas laborables nocturnas	27,22 €
Horas festivas diurnas	27,22 €
Horas festivas nocturnas	28,71 €
Retén	49,50 €

3. Ningún trabajador o trabajadora podrá ser obligado a ampliar su jornada normal mediante la realización de horas extraordinarias normales, salvo en los supuestos contemplados en el artículo 35 apartado nº 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. De no concurrir tal supuesto, la negativa a la realización de horas extraordinarias no podrá ser objeto de sanción por parte de la empresa.
4. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año.

#### **ARTICULO 32.- VACACIONES.**

1. Todo el personal comprendido en el presente Convenio, tendrá derecho a disfrutar por cada año de servicio de unas vacaciones retribuidas de 22 días hábiles a disfrutar dentro del año natural.
2. Aquellos trabajadores o trabajadoras que desde su ingreso en la plantilla laboral no hayan cumplido un año de servicio activo, tendrán derecho asimismo a disfrutar dentro del año natural de la parte proporcional correspondiente al tiempo transcurrido desde su ingreso en aquella, tomando en su caso como módulo la duración del periodo de vacaciones que le correspondan.
3. Se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre sin perjuicio de que mediante pactos individuales se acuerde disfrutar el periodo reglamentario en otra fecha, siempre que el servicio lo permita.
4. Las vacaciones anuales previo acuerdo pactado, podrán fraccionarse en dos periodos siendo uno de ellos como mínimo por una semana de duración.

5. Para la confección del Calendario de Vacaciones, cada trabajador o trabajadora dirigirá su solicitud a la Dirección de la IFTSA, antes del último día hábil del mes de marzo. Con todas las solicitudes, la Dirección presentará a los RLTT de cada centro de trabajo, la Propuesta de Plan, en un plazo máximo de quince días. El Plan, previa negociación con la Representación Legal de los Trabajadores, será publicado en los tablones de anuncios antes del último día hábil del mes de abril para que los/as trabajadores/as tengan conocimiento del mismo y puedan, en su caso, hacer las reclamaciones oportunas.

Aquellos trabajadores o trabajadoras que desearan el disfrute de su descanso por vacaciones antes o después de los meses establecidos como preferentes, deberán dirigir por escrito su solicitud que será estudiada individualmente, en el mismo plazo.

6. La Empresa entregará a todos los trabajadores y trabajadoras por escrito, al menos, con dos meses de antelación, la fecha de inicio y reincorporación de sus vacaciones.
7. Suspensión del disfrute de vacaciones.
  - a. Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, o con los permisos de maternidad o paternidad, incluidos por adopción y acogimiento, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dichas suspensiones le correspondiera, teniendo derecho la trabajadora a disfrutarlas al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
  - b. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior, y en el momento de causar alta médica no se haya agotado el período de vacaciones autorizado, se continuará el disfrute hasta agotar dicho período, quedando el resto, hasta completar el total correspondiente pendiente de nuevo acuerdo de las partes para fijar el período.
  - c. Si la incapacidad temporal imposibilita al personal disfrutar las vacaciones, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador o la trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir de la finalización del año al que correspondan. A tal efecto, deberá presentarse una nueva solicitud que se autorizará atendiendo a las necesidades del Servicio.
8. En caso de que no se presente solicitud cumpliendo los plazos establecidos en este apartado se entenderá que el trabajador va a disfrutar su período de vacaciones en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, no pudiendo establecer un periodo distinto para su disfrute.
9. El disfrute de las vacaciones será dentro del año en curso.



**CAPITULO V.- LICENCIAS****ARTICULO 33.- LICENCIAS RETRIBUIDAS**

Todos los trabajadores o trabajadoras, previo aviso y posterior justificación tendrán derecho a que se les conceda licencia sin pérdida de retribución ni derecho alguno, en los siguientes casos:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o constitución e inscripción en el registro oficial correspondiente de pareja de hecho.
- b) Los días de descanso por paternidad o maternidad son los establecidos en el artículo 37 del Convenio Colectivo. En aquellos casos que el trabajador no cumpla con el periodo de carencia para la prestación establecido legalmente, se le concederán dos días hábiles.
- c) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto (fuera de la isla), el plazo será de cuatro días.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

**ARTICULO 34.- LICENCIAS ESPECIALES RETRIBUIDAS**

1. Independientemente de los días de permiso legalmente establecidos, los trabajadores o las trabajadoras con al menos seis meses de prestación continuada de servicio en la empresa, disfrutarán a lo largo del año natural de 4 días retribuidos o, en su caso, la parte proporcional equivalente al tiempo de prestación de servicios, para asuntos propios que podrán disfrutarse a lo largo del año en los periodos que elijan, salvo necesidades organizativas, y previa comunicación con una antelación de siete días. En caso de urgencia se estudiará sobre la marcha justificándose la misma con posterioridad.

Estos días podrán acumularse al periodo anual de vacaciones si las circunstancias empresariales lo permitieran.

### **ARTICULO 35.- DÍAS DE DISPENSA DE SERVICIOS**

Se dispensará al personal de IFTSA de la prestación de servicios la totalidad de la jornada laboral los siguientes días:

1. El día que coincida con la comida anual de la IFTSA, preferentemente en el mes de diciembre, o el segundo viernes del mes de diciembre, en el supuesto de que dicha comida anual no pueda celebrarse. Si ese día coincidiese con el descanso semanal de algún trabajador o trabajadora, éste o ésta disfrutará el día anterior o posterior como día de dispensa.
2. El Lunes de Carnaval
3. El 24 o 31 de diciembre a elegir entre ambos, estableciendo una distribución de la plantilla entre ambos días con el fin de que la prestación de servicio público quede cubierta. En el caso de que el trabajador o trabajadora tuviera que trabajar ambos días por necesidades justificadas de servicio, tendrá derecho a compensar UN DÍA de descanso que será disfrutado antes del final del mes de febrero siguiente.

### **ARTICULO 36.- PERMISO SIN RETRIBUCIÓN Y EXCEDENCIAS**

1. **Permiso sin retribución:** Podrá concederse permiso sin retribución, cuya duración acumulada no excederá, en ningún caso, de 12 meses en un período de cuatro años; de tal manera que no podrá solicitarse un nuevo permiso hasta pasados cuatro años desde la incorporación efectiva. El personal temporal podrá solicitar este permiso que podrá conceder condicionado a las necesidades del servicio y según la naturaleza de su contrato.

Los días de duración de este permiso se entenderán naturales y este periodo no computará como tiempo efectivo de trabajo a ningún efecto y se cursará la correspondiente baja en la seguridad social y, en consecuencia, no se cotizará durante el mismo.

2. **Excedencias:** Se distinguen tres tipos de excedencia, sin que, ninguna de ellas, dé derecho a retribución mientras no se produzca la reincorporación al puesto de trabajo.

#### **a. Excedencia Voluntaria**

Podrán solicitar la excedencia voluntaria los trabajadores o trabajadoras que ocupando plaza fija hayan prestado servicios al menos un año en la empresa.

La excedencia voluntaria se concederá por plazo no inferior a cuatro meses y no superior a cinco años. El tiempo que se permanezca en esta situación no será computable a efectos de antigüedad.

El trabajador/a sólo mantendrá el derecho preferente de reingreso de existir una vacante de igual o similar categoría a la que tenía antes de pasar a la situación de excedencia voluntaria y durante el plazo máximo previsto en el apartado anterior.

En el supuesto de que no existiera vacante de igual o similar categoría y sí, en cambio, una vacante de inferior categoría, podrá el trabajador o trabajadora, voluntariamente solicitar la misma dentro del mismo plazo máximo de cinco años. En este nuevo puesto estará sometido a periodo de prueba, que si no se supera, el trabajador/a vuelve a la situación de excedencia voluntaria en la categoría inicial por el tiempo que reste de la situación de excedencia voluntaria. En el supuesto de ocupar plaza de inferior categoría, el trabajador percibirá las retribuciones del puesto efectivamente desempeñado y la empresa respetará el tiempo de antigüedad que el trabajador o trabajadora mantenía en su anterior categoría profesional.

El derecho a excedencia voluntaria sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

#### **b. Excedencia forzosa por cargo público o sindical**

La excedencia forzosa se producirá por el nombramiento de cargo público o sindical durante el tiempo en que el trabajador/a desempeñe dicho cargo público.

Las excedencias forzosas otorgan al trabajador/a el derecho a ocupar la misma plaza que desempeñara con anterioridad.

Los trabajadores/as que se encuentren en situación de excedencia forzosa, deberán solicitar el reingreso en la empresa en el mes siguiente al cese en el cargo que dio lugar a la excedencia, pasando en otro caso a la situación de excedencia voluntaria.

#### **c. Excedencia por cuidado de hijos y familiares**

Los trabajadores o trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos o hijas darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que en todo caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando con anterioridad. Cuando el padre y la madre trabajen en la IFTSA, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores o trabajadoras 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 retributiva.

### **ARTÍCULO 37.- DESCANSO POR PATERNIDAD/MATERNIDAD Y ADOPCIÓN DE MENORES.**

La suspensión por paternidad o maternidad y adopción de menores tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor, de las que seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial.

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

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

### **Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de menores de seis años o de menores de edad mayor de seis años con discapacidad o dificultades de inserción social y familiar.**

El contrato de trabajo podrá suspenderse, en atención al artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores y siempre que su duración no sea inferior a un año, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del periodo transitorio, de acuerdo con el RDL 06/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Los periodos a que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial.

### **ARTÍCULO 38.- DESCANSO POR LACTANCIA**

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos que se regulen en este convenio colectivo o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquel.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

### **ARTÍCULO 39.- REDUCCIÓN DE LA JORNADA**

1. Los trabajadores y las trabajadoras que por razones de guarda legal, tengan a su cuidado directo un menor de doce años, o a un/a discapacitado/a físico, psíquico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Esta reducción podrá ser por un tiempo determinado o indefinido, según la causa que lo origine.

La concreción horaria y la determinación de la reducción de la jornada corresponderán al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.6 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores las partes pactan los siguientes criterios que regularán la petición de jornada:

- a) En los supuestos en los que la reducción de jornada se solicitara para atender a personas con discapacidad física, psíquica o sensorial, la concreción corresponderá al trabajador o trabajadora.
  - b) En los supuestos en los que la reducción de jornada se solicitara para atender a un menor de doce años, la concreción inicial corresponderá al trabajador o trabajadora si bien la empresa podrá denegar la solicitud cuando por razones organizativas no pueda acceder a la concreción solicitada, debiendo en ese caso motivar dicha negativa. No obstante lo anterior, en este caso, la empresa antes de denegar la solicitud estará obligada a someter la concreción solicitada por el trabajador o trabajadora ante la Comisión Paritaria con la finalidad de que en el ámbito de la misma pueda alcanzarse un acuerdo.
2. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
  3. Esta reducción de jornada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras del mismo Servicio generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

## **CAPÍTULO VI.- SALUD LABORAL**

### **ARTÍCULO 40.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y LA EMPRESA.**

La Empresa y los trabajadores o trabajadoras afectadas por el Convenio se comprometen al estricto cumplimiento de la legislación en materia de prevención de riesgos laborales.

Si bien por el volumen de la empresa no procede la constitución de un Comité de Seguridad y Salud, sin perjuicio de que pueda proceder su constitución de cumplirse los requisitos exigibles, se constituirá una Comisión de Seguridad y Salud conformada, como mínimo, por el delegado de prevención y un representante de la empresa, quienes a su vez, podrán acudir a las reuniones acompañados de asesores técnicos. Esta Comisión asumirá las mismas funciones que el Comité de Seguridad y Salud.

### **ARTÍCULO 41.- ROPA DE TRABAJO.**

1. Con independencia de los Equipos de Protección Individual necesarios a juicio servicio de prevención de riesgos, la empresa proveerá a su personal, las prendas que se indican:

a. Personal del área funcional Técnica.-

- Anualmente: 2 pantalones largos, 2 pantalones cortos (o, en el supuesto de preferirlo el trabajador, 4 pantalones largos), 3 polos, 2 camisetas de playa, 1 suéter
- Cada 2 años: 1 pantalón, 1 camisa.
- Cada 6 años: 1 chaquetón impermeable.

b. La ropa de trabajo del personal que realice funciones de electricidad estará adaptada a estas funciones, según la normativa vigente en cada momento.

2. Las prendas serán repuestas por la IFTSA en caso de manifiesto deterioro y previa presentación de la prenda deteriorada.
3. Se crea una Comisión para la selección de vestuario. En ella tendrán participación la RLTT. La Comisión emitirá recomendaciones que deberán incorporarse a los expedientes de contratación para la adquisición del vestuario. Se actualizará la relación de vestuario con lo que deberá contar el personal según su adscripción a los diferentes servicios.

## CAPÍTULO VII.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

El personal deberá desempeñar con diligencia las tareas que tenga asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, y deberá actuar con arreglo a los siguientes principios : objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, que inspiran el Código de Conducta de los empleados y empleadas públicos configurado por los principios éticos y de conducta regulados en los artículos 52 a 54 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

### **ARTÍCULO 42.- COMPETENCIA SANCIONADORA.**

Los trabajadores o trabajadoras podrán ser sancionados por la empresa cuando proceda en virtud de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente Convenio.

### **ARTÍCULO 43.- FALTA Y SUS CLASES.**

Las faltas disciplinarias cometidas por los trabajadores o trabajadoras con ocasión o como consecuencia de su trabajo, atendiendo a su importancia reincidencia e intención, se clasificarán en leves, graves y muy graves.

Sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación general, se establece con carácter enunciativo el siguiente cuadro de infracciones laborales.

#### **a. Se consideran faltas leves:**

1. Las de descuido o retraso injustificado en la ejecución de cualquier trabajo.
2. Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes inferiores a cinco minutos sin que exista causa justificada para el retraso y no hayan sido recuperadas en el mismo día
3. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, superior a cinco minutos e inferior a treinta minutos sin que existan causas justificadas.
4. No cursar en tiempo la baja correspondiente cuando se falte al trabajo con motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberla efectuado.
5. El abandono sin causa justificada del trabajo aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resulte perjudicial para la empresa ni perturbe el trabajo de los demás trabajadores o trabajadoras, en cuyo supuesto se considerará como falta grave o muy grave.
6. Pequeños descuidos en la conservación del material o de su limpieza.
7. Faltar un día al trabajo durante un mes, sin la debida autorización ni causa que lo justifique.
8. La falta de aseo o limpieza personal.
9. Comer en las horas de trabajo, excepto en tiempo concedido oficialmente para tomar el refrigerio
10. No avisar a su jefe inmediato de los defectos o desperfectos del material o de la necesidad de este, para el buen desenvolvimiento del trabajo.
11. La no utilización de la ropa reglamentaria de trabajo, así como su falta de cuidado y limpieza.



12. Entregarse a juegos y distracciones cualesquiera que sean, estando de servicio.
13. La mala utilización de los vehículos o la falta de aviso al superior de los desperfectos ocasionados a los mismos.

**b. Se consideran faltas graves:**

1. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
2. Retrasar el envío de la baja médica, en caso de enfermedad.
3. Las faltas de educación en el trato con los compañeros e incorrección en el ademán o en las respuestas al dirigirse a los encargados y demás superiores.
4. Faltar dos días al trabajo durante el periodo de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el público se considerarán faltas muy graves.
5. Faltar al trabajo tres días al trimestre o cinco al semestre, sin justificación y aunque hubieren sido sancionadas. Cualquier otra falta de asistencia al trabajo durante el siguiente semestre, será considerada por acumulación como falta muy grave y sancionable con despido.
6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada, cuando se tenga que relevar a un compañero.
7. La mera desobediencia a sus superiores en el acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella, se derivara perjuicio notorio para la empresa, podrá considerarse como falta muy grave.
8. Descuidos importantes en la conservación en las herramientas o útiles de trabajo.
9. Las discusiones extrañas al trabajo, que produzcan notorio escándalo.
10. Realizar sin el oportuno permiso trabajo particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa.
11. Dar órdenes para realizar trabajos ajenos a la actividad de la empresa.
12. El abandono del servicio, sin causa justificada y sin que ocasione perjuicios de consideración a la empresa o fuera causa de accidentes de los compañeros, especialmente durante los periodos de guardia o montaje.
13. Introducir en los lugares de trabajo bebidas alcohólicas o sustancias psicotrópicas.
14. Ofender de palabra o amenazar a un compañero o compañera o a un subordinado o subordinada.

15. Aconsejar o incitar a los trabajadores o trabajadoras a que incumplan su deber, siempre que no se produzca alteración del orden público ni se consiga sus objetivos.
16. Introducir o permitir la presencia de personas ajenas en el recinto de la empresa sin autorización.
17. La reincidencia en falta leve que hubieran sido apercibida o sancionada, aunque sean de distinta naturaleza.
18. La realización de una segunda actividad, habiendo tramitado el oportuno expediente de compatibilidad pero sin que el mismo haya sido resuelto y se haya obtenido previamente la declaración de compatibilidad por parte de la Dirección de la empresa.

**c. Se consideran faltas muy graves:**

1. La simulación de enfermedad o accidente.
2. Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora.
3. Las faltas notorias de respeto o consideración al público.
4. La disminución voluntaria en el rendimiento normal del trabajo asignado.
5. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
6. Faltar al trabajo durante cuatro días en un trimestre o seis en un semestre, sin justificación y aunque hubiera sido penalizadas, será motivo de despido.
7. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
8. La condena mediante sentencia firme por cualquier delito cometido dentro de la empresa.
9. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal, que produzcan quejas justificadas.
10. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa.
11. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
12. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes o jefas o a sus familiares así como a los compañeros o compañeras y subordinados o subordinadas.
13. El abandono injustificado del trabajo en puestos de responsabilidad.

14. La incitación a los trabajadores o trabajadoras para que incumplan su deber cuando, siquiera sea parcialmente, cumplan, sus objetivos.
15. Desobediencia a las órdenes e instrucciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.
16. La reincidencia en faltas graves que hubieran sido sancionadas aunque sean de distinta naturaleza.
17. Ser privado del permiso de conducir con motivo de imprudencia temeraria o por haber ingerido bebidas alcohólicas o tomado drogas conduciendo un vehículo de la empresa y por cuenta y orden de la misma y así sea acreditado mediante Resolución Administrativa firme o Sentencia judicial firme. En este supuesto, se entenderá que la prescripción de la falta quedará interrumpida hasta que no haya Resolución Administrativa firme o Sentencia judicial firme.
18. La realización de una segunda actividad sin haber solicitado y obtenido previamente por parte de la Dirección de la empresa, la correspondiente declaración de compatibilidad y sin haber tramitado el correspondiente expediente. La misma sanción le corresponderá al trabajador o trabajadora cuando, habiendo tramitado el oportuno expediente, realizara la segunda actividad habiendo sido la misma denegada.
19. El abandono del servicio sin causa justificada que ocasione perjuicios de consideración a la empresa o fuera causa de accidentes de los compañeros, especialmente durante los periodos de guardia o montaje.

#### **ARTÍCULO 44.- SANCIONES.**

Las sanciones que la empresa puede aplicar según la gravedad y circunstancia de las faltas cometidas serán las siguientes.

##### **1. Para las faltas leves.-**

- a. Apercibimiento Escrito
- b. Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

##### **2. Para las faltas graves.-**

- a. Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a catorce días.
- b. Pérdida del derecho a solicitar préstamos durante tres meses.

##### **3. Para faltas muy graves.-**

- a. Suspensión de empleo y sueldo de quince a noventa días.
- b. Despido.

**ARTÍCULO 45.- LIMITACIÓN AL PODER DISCIPLINARIO.**

No se podrá imponer sanción que consista en la disminución del periodo de vacaciones o descanso, inhabilitación definitiva para el ascenso o multa de haber.

**ARTÍCULO 46.- INFORME DE LA RLTT.**

1. No se podrá imponer sanción alguna sin el informe previo, no vinculante de la RLTT, salvo en los supuestos de sanciones leves, la inobservancia de este requisito anula la sanción impuesta.

En el caso de faltas leves, la empresa dará traslado del resultado del procedimiento sancionador a la RLTT a los solos efectos de darle conocimiento a la misma.

2. La RLTT deberá emitir informe en el plazo máximo de cinco días hábiles a contar desde el momento de la recepción del escrito solicitando dicho informe.

**ARTÍCULO 47.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.**

Para la imposición de sanciones por la comisión de faltas graves y muy graves habrá de tramitarse expediente por escrito, en el que se contendrán aparte del informe de los representantes legales de los trabajadores, si fuera emitido, el pliego de descargo del trabajador/a o trabajadores/as afectados. Dicho pliego deberá presentarse por el/la trabajador/a o trabajadores/as expedientados en el plazo de cinco días hábiles siguientes a la notificación del pliego de cargos. Durante el plazo de cinco días entre la comunicación al trabajador/a afectado/a de la apertura del expediente disciplinario y la presentación por parte de éste del pliego de descargo, la empresa podrá eximirle de acudir a trabajar.

En caso de imposición de sanciones por faltas leves, no será necesaria la apertura ni la tramitación de expediente.

Las sanciones impuestas podrán ser impugnadas ante el Juzgado de lo Social, con arreglo a las normas procesales vigentes.

<b>CAPÍTULO VIII.- ACCION SINDICAL</b>
--

**ARTICULO 48.- DERECHOS SINDICALES.**

En relación con los derechos sindicales de los trabajadores o trabajadoras de esta Empresa será de aplicación las normas contenidas en el Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical.

**ARTICULO 49.- LA RLTT**

1. La RLTT es el órgano representativo del personal sobre el cual se aplica el presente Convenio.
2. La RLTT tendrá capacidad jurídica para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia, por decisión mayoritaria de sus miembros. La RLTT tendrá en cuenta lo establecido en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el sigilo profesional.
3. Ninguno de sus miembros podrá atribuirse, individualmente, funciones de representación de la RLTT si no es por delegación expresa del mismo.
4. Ningún miembro de la RLTT podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones o dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador o trabajadora en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en que serán oídos, aparte del interesado, el resto de los miembros de la RLTT
5. Poseerán prioridad de permanencia en su puesto de trabajo, respecto de los demás trabajadores o trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o razón del desempeño de su representación.
6. Cada uno de los miembros de la RLTT dispondrá de 15 horas mensuales retribuidas para el desarrollo de sus funciones, para cuya utilización deberá comunicarse con una antelación mínima de 24 horas y no está sujeta a autorización por parte de la Empresa. Ese crédito podrá ser computado por periodos trimestrales, previa comunicación dirigida a la Gerencia de IFTSA. A tal efecto el cómputo de los trimestres se iniciará en el mes de enero.

Previa comunicación dirigida a la gerencia de IFTSA con una antelación mínima de 10 días, los y las representantes de los trabajadores podrán acumular el crédito de 15 horas, o parte proporcional, incluidas las correspondientes al mes de vacaciones, en otro representante.

Dentro del crédito reseñado, no se contabilizarán las horas destinadas a la negociación del Convenio Colectivo, reuniones de las comisiones previstas en el presente Convenio Colectivo, reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral, ni las reuniones convocadas por la empresa o autoridades judiciales o administrativas.

Las partes pactan la posibilidad de que los miembros de la RLTT, cuando por razones de su actividad sindical se vieran obligados a superar el crédito horario mensual correspondiente, puedan solicitar horas con cargo al crédito horario de los meses siguientes.

7. La RLTT dispondrá en el centro de trabajo de un local adecuado para el desarrollo de sus funciones debidamente equipado de mobiliario, material de oficina, ordenador con impresora multifunción, acceso a internet ilimitado y conexión telefónica.

#### **ARTÍCULO 50.- SECCIONES SINDICALES.**

Los/as trabajadores o trabajadoras afiliadas a un sindicato podrán en el ámbito de la Empresa:

- Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.
- Celebrar reuniones, previa notificación a la empresa, recaudar cuotas y recibir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de los servicios.
- Recibir la información que le remite su sindicato.

#### **ARTICULO 51.- INFORMACION Y PARTICIPACION.**

Todos los centros de trabajo dispondrán de tabloneros de anuncios sindicales, cuyo lugar de ubicación será acordado conjuntamente con la empresa.

1. Los miembros de la RLTT podrán informar periódicamente a los trabajadores o trabajadoras de la gestión realizada, publicando y distribuyendo sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo, los extractos de los acuerdos suscritos y cualquier comunicación de interés profesional laboral o social. La RLTT podrá convocar asambleas de trabajadores de conformidad con lo establecido en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
2. La representación unitaria, las Organizaciones Sindicales con representación en la empresa y el personal en número no inferior al 33% de la plantilla, podrán convocar asambleas previa comunicación a la Gerencia de la IFTSA con, al menos, 48 horas de antelación.

El lugar de reunión será el centro de trabajo, y el comienzo de ésta, una hora antes de la finalización de la jornada laboral. La fecha de celebración de asambleas dentro del horario de trabajo no podrá coincidir con los periodos de montaje de ferias y eventos.

La gerencia de IFTSA podrá, de forma excepcional, ampliar el plazo de comienzo de asambleas.

3. La Empresa informará mensualmente a los representantes legales de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias, de las jornadas de especial dedicación y de los retenes realizados, especificando las causas y, en su caso, la distribución por evento. Además la empresa llevará un registro diario de las horas extras realizadas por cada uno de los trabajadores el cual estará a disposición de los representantes de los trabajadores

**CAPÍTULO IX.- PRESTACIONES SANITARIAS****ARTÍCULO 52.- RECONOCIMIENTO MÉDICO**

La Empresa gestionará un reconocimiento médico anual con las pruebas y estudios que vengán determinados por las circunstancias personales y de los riesgos inherentes al puesto de trabajo que desempeñen, a todos los trabajadores o trabajadoras al servicio de la IFTSA.

Los reconocimientos médicos se llevarán a cabo durante el primer semestre del año.

**ARTICULO 53.- INCAPACIDAD TEMPORAL**

1. La empresa completará hasta el 100% de las retribuciones salariales percibidas por el trabajador o trabajadora en los casos de accidente laboral o enfermedad profesional, salvo en los casos en que quede acreditada negligencia o culpabilidad grave del trabajador o trabajadora.
2. En caso de enfermedad común, la empresa completará hasta el 50% de las retribuciones salariales hasta el tercer día de cada proceso de incapacidad temporal. Transcurrido el tercer día, la empresa abonará la prestación por incapacidad temporal de conformidad con lo establecido en el artículo 131 de la Ley General de la Seguridad Social.
3. En las situaciones de Incapacidad Temporal por enfermedad común que requiera hospitalización, igualmente completarán las prestaciones de la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100 % de las retribuciones salariales, durante un período máximo de hasta treinta días contados a partir del alta hospitalaria, o de 15 días en el caso de intervención quirúrgica en el supuesto de que no exista ingreso hospitalario.
4. No obstante lo anterior, en los demás supuestos, siempre teniendo en cuenta las circunstancias que concurran en el concreto proceso de enfermedad y, previo informe facultativo, en su caso, y solicitud del trabajador o trabajadora o de la RLTT si el trabajador o trabajadora los autoriza, podrá otorgarse el complemento por tiempo superior al establecido en este artículo en casos de enfermedad grave. Las solicitudes presentadas serán analizadas y resueltas por la Empresa, en el plazo más breve posible desde la recepción de la correspondiente solicitud, para facilitar, en su caso, la inclusión en nómina. Estarán considerados como enfermedad grave en cualquier caso y complementados hasta el 100% las situaciones de Incapacidad Temporal con tratamientos de radioterapia y quimioterapia hasta el momento del alta médica.
5. En el primer mes desde la firma del Convenio Colectivo se creará una comisión de absentismo formada por dos representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores. Esta comisión se reunirá un mínimo de una vez cada año a efectos de proponer cualquier medida correctiva por IT.

### **ARTÍCULO 54.- CONTROL DE LA SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL**

En cualquier momento y en aplicación de lo dispuesto en el artículo 20.4 del Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores, la empresa, a su cargo, podrá comprobar y verificar el estado de enfermedad del trabajador o trabajadora en las situaciones de incapacidad temporal derivadas de enfermedad común o accidente no laboral. Si el trabajador o trabajadora se negase a esta comprobación, la empresa podrá suprimir el abono del complemento por enfermedad a que se refiere el artículo 53 del vigente Convenio Colectivo.

Este control lo llevará a cabo personal de la Seguridad Social o de la Mutua de Accidentes.

## **CAPITULO X.- PRESTACIONES SOCIALES**

### **ARTÍCULO 55.- ANTICIPOS REINTEGRABLES**

Los trabajadores o trabajadoras con al menos un año de prestación de servicios continuados en la empresa, ya sea con contrato indefinido o temporal, que permita la devolución, afectados por el presente Convenio tienen derecho a pedir un anticipo reintegrable de hasta tres mil euros (3.000,00 €) a reintegrar en dieciocho mensualidades o en tiempo inferior mediante acuerdo con la Empresa. En ambos casos, la cantidad mensual a devolver será la resultante de dividir el importe del anticipo reintegrable por el número de meses que se pacten para su devolución.

Una vez devuelto el anticipo reintegrable, deberá pasar un mínimo de tres meses hasta que el trabajador o trabajadora pueda solicitar un nuevo anticipo reintegrable. No obstante lo anterior, en casos de urgente necesidad y siempre que no exista personal pendiente de la concesión de un anticipo reintegrable, la dirección de la empresa podrá suprimir este período de carencia.

Hasta finalizado el pago total del anticipo reintegrable concedido, el trabajador o trabajadora no podrá solicitar un nuevo anticipo reintegrable.

Por parte de la empresa se habilitará un "crédito vivo" de veinticuatro mil euros (24.000 €) para hacer frente a las solicitudes efectuadas.

La empresa informará a la RLTT acerca del estado de la lista de solicitudes cuando ésta así se lo solicite.

En el caso de trabajadores y trabajadoras con contrato temporal, el plazo de devolución del anticipo reintegrable no puede ser superior al tiempo de su contrato laboral.

### **ARTÍCULO 56.- PÓLIZA DE SEGUROS**

La empresa concertará una póliza de seguro colectivo con una compañía aseguradora que cubra los riesgos por cualquier causa de muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente total para la profesión habitual, por la cantidad de



cuarenta mil euros (40.000 €), a todos los trabajadores o trabajadoras que presten servicios en la empresa con más de un año de antigüedad y que se adhieran voluntariamente cumpliendo las formalidades preestablecidas por la compañía aseguradora.

Asimismo la póliza cubrirá un incremento del 50 % adicional a la anteriormente reseñada, en el supuesto de que la muerte o la incapacidad permanente sea derivada de accidente de trabajo.

La empresa no responderá, en ningún caso, del capital asegurado frente al trabajador o trabajadora, salvo en el caso de que efectivamente hubiera dejado de concertar el seguro o no hubiera abonado la prima correspondiente.

### **ARTÍCULO 57.- RESPONSABILIDAD CIVIL**

La Institución Ferial de Tenerife S.A. tiene la obligación de contratar con una compañía aseguradora una póliza de responsabilidad civil, cuyo objeto es el pago de las indemnizaciones por las que pueda resultar civilmente responsable conforme a derecho, por actos u omisiones propios o de sus empleados, pero con ocasión del desempeño de las funciones o cometidos en razón de sus empleos o cargos.

### **ARTÍCULO 58.- INCENTIVO A LA JUBILACIÓN**

Se establece un incentivo para todo aquel trabajador o trabajadora que cese en el trabajo como consecuencia de jubilación. Para que el trabajador o trabajadora tenga derecho a este incentivo deberá solicitar la jubilación con carácter previo a la edad ordinaria establecida o en el plazo de tres meses desde el cumplimiento de la misma de conformidad con lo dispuesto en el artículo 161 de la Ley General de la Seguridad Social. El importe del incentivo variará en función del número de años que el trabajador o trabajadora haya permanecido en la Institución Ferial de Tenerife y la fecha en la que se produzca el cese de acuerdo con la siguiente tabla:

+ 25 años	10 mensualidades
de 20 a 25 años	9 mensualidades
de 15 a 20 años	7 mensualidades
de 10 a 15 años	6 mensualidades

En el supuesto de que el trabajador o trabajadora con derecho al incentivo de jubilación se jubile parcialmente con arreglo a lo dispuesto en el artículo 61.2 del presente Convenio Colectivo, la empresa deberá liquidarle la parte proporcional del incentivo que le corresponda en función del porcentaje en que se jubile parcialmente. En estos casos, dado que el trabajador o trabajadora continúa ligado a la empresa por medio de un contrato a tiempo parcial, cuando se produzca el cese definitivo, el trabajador o trabajadora tendrá derecho también a la parte proporcional del incentivo por jubilación que le corresponda en función del

porcentaje de jornada ordinaria anual por el que hubiese estado vinculado a la empresa y del número de años que hubiera permanecido vinculado a la misma.

### **ARTÍCULO 59.- FONDO SOCIAL**

Se establece un fondo para ayudas sociales, cuyo régimen queda regulado por las siguientes normas:

#### **1. Cuantía del Fondo.-**

Se destina para el Fondo Social, la cantidad total de 5.500 euros.

La distribución para cada año de vigencia del Convenio será como sigue:

<b>AÑO</b>	<b>FONDO SOCIAL</b>
<b>2022</b>	2.200 €
<b>2023</b>	2.300 €
<b>2022-2023*</b>	1.000 €
<b>TOTAL</b>	5.500 €

A la firma del presente Convenio Colectivo no existe remanente del fondo social procedente del V Convenio Colectivo.

\*Para supuestos de urgente necesidad, se destinarán 1.000 € que podrán ser repartidos en cualquier momento de vigencia del Convenio. En el supuesto de que no se agotara esta partida en su totalidad, el remanente pasará a engrosar el resto de las partidas.

#### **2. Motivos de Ayuda.-**

Podrán ser motivos de ayuda del Fondo, los siguientes conceptos:

- a) Estudios y discapacidad.
- b) Ayudas médico farmacéuticas.
- c) Casos de urgente necesidad.

Su distribución será sometida y aprobada por la Comisión del Fondo Social a la que se refiere el apartado 5 del presente Convenio Colectivo. Las solicitudes habrán de ser cursadas antes del 15 de julio de cada año, a excepción de las de ayuda por discapacidad que se abonarán a principio de año.

Cada año, antes del 31 de enero se reunirá la Comisión del Fondo Social para comprobar los importes de las cantidades no utilizadas y, en su caso, acordar la distribución de las mismas. Igualmente, la Comisión del Fondo Social publicará todos los años un balance en el que se recoja el importe del fondo social utilizado por conceptos.

### 3. Normas sobre las Ayudas.-

#### 3.1. Ayuda de estudios:

- a. El sistema de reparto de la ayuda de estudios se hará distribuyendo la cuantía la Comisión destine, aplicando la siguiente fórmula:

La cuantía total de la ayuda por estudios que la comisión establezca se dividirá entre el número de puntos totales resultantes de sumar los puntos de los hijos solicitantes de cada trabajador.

Cada trabajador y trabajadora recibirá por cada hijo o hija solicitante el resultado de multiplicar el resultado obtenido por la fórmula anterior por los puntos asignados a su nivel, y esto a su vez por el número de hijos que tenga como solicitantes.

Los puntos que se asignan a cada hijo o hija de cada trabajador o trabajadora, son los siguientes:

Operario y Oficial - Jefe/a de Equipo	2.00
Jefe/a de Grupo	1.75
Secretaria/o	1.50
Oficial Primero/a de Contabilidad y Oficial Primero/a de Administración	1.25
Costurero/a	1.00
Encargado/a del Área Técnica	0.75
Adjunta/o a la Dirección de Ferias y Eventos	0.50
Director/a	0.50

- b. Podrán optar por esta ayuda, todos los trabajadores y trabajadoras de la IFTSA, con una antigüedad mínima de seis meses, que tengan hijos/as menores de dieciocho años con los que convivan o que dependan económicamente del trabajador, bien sean naturales o legalmente adoptados y acogidos que presenten la solicitud antes del día 15 de julio de cada año, acompañada, de la documentación requerida en cada caso. En consecuencia, no podrán optar a la ayuda los trabajadores cuando los hijos no dependan de éstos o no convivan con los mismos.
- c. Los trabajadores/as cuyos hijos/as estén en edad escolar (3 a 16 años) solo deberán aportar, antes del 1 de julio del primer año, fotocopia del libro de familia en la que figuren inscritos los hijos/as en cuestión o documento oficial de acogimiento.
- d. Para los/as hijos/as menores de tres años, será necesario la presentación, anualmente, de una fotocopia de inscripción en la guardería.

- e. Para aquellos menores que, a fecha 1 de julio de cada año, tengan una edad superior a 16 e inferior a 18, se debe aportar, para cada curso escolar, la pre-inscripción en el centro de enseñanza en el que vaya a estudiar.
- f. La documentación será presentada antes del día 15 de Julio de cada año. La que sea presentada posterior a dicha fecha, será considerada fuera de plazo y no podrá optar a esta ayuda.

### **3.2. Ayuda por discapacidad:**

- a. Podrán solicitar la Ayuda por Discapacidad, aquellos trabajadores, con al menos seis meses de antigüedad, que tengan un familiar de primer grado de afinidad o consanguinidad a su cargo, con discapacidad acreditada por el organismo público competente, igual o superior al 65%.
- b. La cantidad a abonar por este concepto se determinará por la Comisión de la Bolsa Social y por persona en esta situación, a cargo del trabajador/a.
- c. La solicitud para tener derecho a esta ayuda deberá efectuarse antes del día 15 de julio de cada año. El/la trabajador/a solicitante deberá aportar la primera vez, junto a la solicitud, el certificado de discapacidad expedido por el organismo público competente

### **3.3. Ayuda para Prestaciones Médico – Farmacéuticas:**

- a. Se establece una ayuda para prestaciones médico – farmacéuticas, destinada a necesidades de los trabajadores/as para prestaciones que no estén cubiertas por la Seguridad Social, y siempre y cuando el trabajador no perciba indemnizaciones o cobertura por entidades privadas sufragadas por terceras personas, tales como: servicios odontológicos, audífonos, prótesis ortopédicas y similares, así como lentes para gafas o lentes de contacto.
- b. Podrán optar por esta Ayuda, todos los trabajadores y trabajadoras de la IFTSA, con una antigüedad mínima de seis meses.
- c. La cuantía de la ayuda se establecerá en el 25% del coste de la prestación médico – Farmacéutica, con un máximo por trabajador/a de seiscientos euros (600 €) al año. No obstante de lo anterior este porcentaje y sus límites pueden ser modificados por la comisión gestora del fondo social
- d. La ayuda para lentes de gafas, se podrá solicitar cada 3 años, o cuando así se indique por prescripción facultativa. Para las lentes de contacto el plazo es de 18 meses, salvo prescripción facultativa.

### **3.4. Casos de urgente necesidad:**

Como ya su nombre indica, estos casos tienen prioridad de tramitación sobre los ordinarios de la ayuda social. La Comisión del Fondo Social tendrá libertad de acción para disponer de los fondos destinados a tal fin.

#### **4. Documentación a aportar.-**

- a) Solicitud en impreso establecido a tal efecto.
- b) Prescripción facultativa para las Médico – Farmacéuticas.
- c) Refractograma (para lentes de contacto o gafas).
- d) Factura original completa.
- e) Fechas de presentación de la documentación: del 1 de enero al 31 de octubre.
- f) Casos de urgente necesidad – deberán ser acreditados.

Las solicitudes y la documentación a aportar serán presentadas en el Registro de entrada de la IFTSA, recibiendo el correspondiente número de orden.

#### **5. Comisión del Fondo Social.-**

La distribución del Fondo Social se efectuará por una Comisión formada por cuatro miembros, dos designados por la Gerencia de la Empresa, y los otros dos por la RLTT, que se reunirán tantas veces como cada una de las partes crean necesario.

La Comisión elegirá un Secretario/a que será el responsable de la custodia de la documentación, así como de levantar acta de las reuniones.

La Comisión podrá elaborar un Reglamento de Funcionamiento del Fondo, que desarrolle lo dispuesto en el presente artículo.

Una vez finalizada la vigencia del presente Convenio Colectivo y hasta tanto no se alcance un acuerdo en la negociación, el Fondo tendrá la misma dotación económica que el último año de vigencia del Convenio y será abonado utilizando los mismos motivos y normas.

#### **ARTÍCULO 60.- BOLSA PARA DESPLAZAMIENTOS NECESARIOS POR RAZONES MÉDICAS**

La empresa destinará una bolsa de cuatro mil euros (4.120€) anuales, con la finalidad de cubrir situaciones sanitarias excepcionales, siempre y cuando se hubiese acreditado su necesidad y en la cuantía que las mismas no estuvieran cubiertas por el sistema público o pólizas privadas de aquellos trabajadores o trabajadoras que, por razones de enfermedad o lesiones graves, tengan necesariamente que desplazarse fuera de la isla de Tenerife, ante una posible falta de medios de los servicios de salud en la isla, que deberá constar acreditadamente.

La ayuda será concedida cuando sea el propio trabajador o trabajadora el que sufra la enfermedad o lesiones graves, o como cuando lo sufra su cónyuge o pareja de hecho

debidamente inscrita en el registro oficial, o hijos que convivan y dependan económicamente del trabajador o trabajadora y los gastos por tanto deban ser asumidos por éstos. El trabajador o trabajadora recibirá la ayuda con independencia del acompañante que se designe.

En el supuesto de que, como consecuencia de la enfermedad o lesión grave, el trabajador o trabajadora no pudiera presentar la solicitud, la RLTT podrá someter la concesión de esta ayuda a la CIV para que acuerde su concesión.

Los gastos, que deberán ser previamente autorizados por la Gerencia, deberán seguir el criterio de racionalidad y cubrirán el desplazamiento, alojamiento y manutención imprescindibles, debiendo presentar el solicitante las facturas que acrediten dicho gasto, siguiendo un principio de gasto razonable y que no se encuentren cubiertas por el sistema público o privado correspondiente.

## **ARTÍCULO 61. JUBILACIÓN**

1. **Jubilación Anticipada Total.** Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y de conformidad con lo dispuesto en la normativa vigente, los trabajadores o trabajadoras podrán solicitar la jubilación anticipada a la edad de jubilación ordinaria. A tal efecto, deberán presentar la solicitud ante la empresa con una antelación superior a los tres meses a la fecha en que el trabajador o trabajadora tenga previsto su cese en el trabajo.
2. **Jubilación Anticipada Parcial.** Las partes acuerdan pactar un sistema de jubilación parcial que se someterá a la legislación vigente si bien pactan, además, incluir los siguientes criterios:
  - a) Los trabajadores o trabajadoras jubilados parcialmente deberán prestar servicios de forma continuada y en jornada completa un ciclo por cada año que le falte hasta la edad de la jubilación ordinaria, de conformidad con las previsiones legales.

Para el supuesto de jubilación parcial del personal del área funcional técnica, dado que la retribución parcial ha sido calculada tomando la media de los trabajos de especial dedicación realizados en los últimos seis meses, en el supuesto de que una vez jubilado parcialmente al trabajador o trabajadora le fueren asignados nuevos trabajos de especial dedicación, solamente tendrá derecho a percibir económicamente aquellos que superen la media que ha sido tomada para el cálculo de su retribución.

Para el supuesto de jubilación parcial del Departamento comercial, para el cálculo de su retribución se tomarán las retribuciones derivadas de bonus comercial y del complemento específico, que les corresponda por los períodos trabajados.

Para aquellas categorías profesionales que tengan complemento específico se tendrá en cuenta este concepto económico para el cálculo de la retribución.

- b) Las retribuciones del trabajador/a jubilado parcialmente se efectuará mensualmente hasta alcanzar el trabajador o trabajadora la jubilación total, de conformidad con los importes establecidos en el Convenio Colectivo en cada momento y en atención a la proporcionalidad de su jornada de trabajo.
- c) No se podrán acumular más de diez jubilaciones parciales.

### **ARTÍCULO 62.- COMPATIBILIDAD**

El personal al servicio de IFTSA estará sujeto al régimen de incompatibilidades o, en su caso, compatibilidad, previsto al momento actual y sin perjuicio de las modificaciones legales que puedan producirse, en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas y en su normativa de desarrollo, debiendo cumplir los requisitos, condiciones y procedimientos en ella previstos.

De conformidad con las previsiones legales, para realizar una segunda actividad es necesario solicitar y obtener la previa declaración de compatibilidad mediante solicitud presentada ante la Dirección de la empresa, a cuyo efecto se tramitará el correspondiente expediente. Una vez transcurrido el plazo de dos meses para actividad privada, o tres para actividad pública, se producirán los efectos estimatorios previstos en el artículo 14 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

A los efectos previstos en el referido texto normativo, dicho personal deberá solicitar ante la Dirección de la empresa la supresión del importe del complemento específico del puesto de trabajo que desempeña, y/o cualquier otro concepto retributivo asimilable al mismo a estos efectos, al objeto de adecuarlo al porcentaje al que se refiere el artículo 16.4 de la Ley 53/1984, en los términos y condiciones previstos en cada momento en la legalidad vigente a obtener la compatibilidad. Los efectos de la reducción retributiva coincidirán con la fecha de notificación del reconocimiento de la situación de compatibilidad, debiendo permanecer en esta situación un mínimo de 6 meses.

### **ARTÍCULO 63.- ÁREA DE DESCANSO DEL PERSONAL.-**

La empresa establecerá en un lugar del centro de trabajo, consensuado con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, un área de descanso para el personal, dotado de fregadero, nevera, microondas, mesas, sillas y cubo de basura.

### **ARTÍCULO 64.- MEDIDAS EN MATERIA DE IGUALDAD.-**

- a. **De oportunidades:** Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razón de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua.

- b. **Efectiva de mujeres y hombres:** Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación. IFTSA, está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. En los mismos términos de igualdad, se efectuará el acceso al puesto de trabajo y la promoción profesional.
- c. **Planes de Igualdad:** De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, la empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, en tal caso se compromete a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
- d. **Medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y acoso por razón de sexo:** la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dando un paso más allá de lo estipulado por el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que establece en su art. 48 la necesidad de que las empresas promuevan condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, laboral y el acoso por razón de sexo, así como el arbitraje de procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

#### **ARTÍCULO 65.- MEJORA DE LAS CONDICIONES PSICOSOCIALES EN EL ÁMBITO LABORAL**

Entendiendo que unas apropiadas condiciones psicosociales favorecen un mayor nivel de satisfacción laboral entre los empleados públicos y garantiza la existencia de un adecuado clima laboral, lo que además redundará positivamente en los objetivos de eficacia y eficiencia que debe presidir la prestación del servicio público, se desarrollará e implementará, previa negociación y acuerdo con las y los representantes de las y los trabajadores, un conjunto de medidas y actuaciones estructurales destinadas a la mejora continua en aspectos psicosociales en el ámbito laboral. Para ello se definirán, articularán y aplicarán, entre otras actuaciones, las siguientes:

1. Evaluaciones periódicas de riesgos psicosociales, lo que incluirá evaluaciones generales de estos aspectos y, en su caso, análisis específicos sobre factores concretos. Las evaluaciones de riesgos psicosociales se realizarán con carácter general cada cuatro años, sin perjuicio de que por razones organizativas o estratégicas se estime conveniente modificar puntualmente dicha periodicidad, decisión que debe ser acordada entre la Gerencia de la IFTSA y los representantes de las y los trabajadores. A petición expresa de los Delegados de Prevención, se realizará la evaluación de riesgos psicosociales en una determinada área.
2. Como consecuencia de los resultados de las evaluaciones y estudios, que serán comunicados a la representación legal de las y los trabajadores, así como a todas y todos los trabajadores, se planificarán y llevarán a cabo las actuaciones



correspondientes, tendentes a garantizar las óptimas condiciones del desempeño de los puestos de trabajo.

3. Prevención y actuaciones frente al acoso laboral, la violencia de género y la violencia en el trabajo. Con el objetivo de desarrollar una política en materia de prevención y protección de la integridad y dignidad de los empleados públicos en el ámbito laboral, que garantiza el derecho a ser tratado con respeto, a la debida consideración de su dignidad personal y profesional y a la salvaguarda de la integridad física, y dada la singularidad del origen de los riesgos incluidos en este apartado, las partes firmantes del presente Convenio asumen el compromiso de velar por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, promoviendo la aplicación de los planes ya existentes de protección para sus empleados y empleadas, y en caso necesario, estableciendo nuevos instrumentos para prevenir las conductas y/o prácticas de acoso moral o psicológico, acoso sexual y física, de los que se dará cuenta a la Comisión de Seguridad y Salud establecida en el Capítulo VI del presente Convenio Colectivo.
4. En este sentido, se desarrollarán las siguientes actuaciones específicas:
  - a. Implementación y puesta en marcha de acciones de formación, educación, capacitación, asesoramiento y ayuda a los distintos colectivos de empleados y en especial a los titulares de los puestos de trabajo con responsabilidades sobre los equipos de personas.
  - b. Actualización de los procedimientos correctores y mediadores existentes, adaptándolos, en su caso, a las exigencias legales y normativas, y adecuándolos a la realidad de la IFTSA.
  - c. Desarrollo de nuevos procedimientos destinados a la prevención de la violencia generada por terceros y que pueda repercutir en las y los trabajadores de la IFTSA.
  - d. Promoción de condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y de protocolos y/o procedimientos específicos para su prevención y sensibilización.

#### **ARTÍCULO 66.- PREVENCIÓN Y ACTUACIONES FRENTE AL ACOSO LABORAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO.-**

Con el objetivo de desarrollar una política que impulse el entorno laboral en el que todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho al respeto, a la debida consideración de su dignidad personal y profesional y a la salvaguarda de la integridad física, y dada la singularidad del origen de los riesgos incluidos en este artículo, las partes firmantes del presente convenio colectivo, asumen el compromiso de velar por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, poniendo en práctica planes de protección para sus empleados y empleadas, estableciendo, previa negociación y acuerdo, instrumentos para prevenir las conductas y/o prácticas de acoso moral o psicológico, acoso laboral, acoso sexual y agresión física.

En este sentido, en el plazo de tres meses a partir de la firma del presente Convenio Colectivo, se negociará y acordará con la representación legal de las y los trabajadores el protocolo de actuación ante situaciones de acoso en el ámbito laboral, así como de discriminación de género en el la IFTSA siempre teniendo en cuenta las instrucciones dadas al respecto desde la Dirección de Recursos Humanos y Asesoría Jurídica del Cabildo Insular de Tenerife. Asimismo se desarrollarán en colaboración con los representantes de las y los trabajadores, las siguientes actuaciones específicas de prevención: implementación de acciones de formación, educación, capacitación, asesoramiento y ayuda a los distintos colectivos de empleados y, en especial, a los titulares de los puestos de trabajo con responsabilidades sobre los equipos de personas.

### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA**

En referencia al artículo 62 que regula la compatibilidad en este Convenio Colectivo y teniendo en cuenta la Ley 53/1984 de incompatibilidad del personal a servicio de las Administraciones Públicas, ambas partes se comprometen a realizar un estudio del Complemento Específico, el cual debe regularse para establecer en el próximo Convenio Colectivo con la correspondiente cuantía por niveles, redistribuyendo las cantidades incluidas en el Salario Base u otros Complementos, ya que estos importes no se equiparan a niveles retributivos similares en el marco del Sector Público Insular.

**ANEXO 1****TABLA SALARIAL 2022 CANTIDADES BRUTAS ANUALES**

<b>Área funcional "Técnica"</b>		<b>Salario base</b>	<b>Plus de transporte</b>	<b>Compl. Especifico</b>
Nivel: 1	Encargado/a del Área Técnica	<b>26.728,50 €</b>	<b>453,34 €</b>	<b>818,28 €</b>
Nivel: 2	Jefes/as de Grupo de Montaje	<b>21.950,63 €</b>	<b>453,34 €</b>	<b>818,28 €</b>
	Jefes/as de Grupo Electricidad	<b>21.950,63 €</b>	<b>453,34 €</b>	<b>707,70 €</b>
Nivel: 3	Oficial-Jefes/as de Equipo de Montaje	<b>19.300,45 €</b>	<b>453,34 €</b>	<b>818,28 €</b>
	Oficial-Jefes/as de Equipo Electricidad	<b>19.300,45 €</b>	<b>453,34 €</b>	<b>707,70 €</b>
Nivel: 4	Operario/as	<b>18.781,70 €</b>	<b>453,34 €</b>	<b>818,28 €</b>
	Costurero/a	<b>8.338,10 €</b>	<b>226,66 €</b>	<b>353,85 €</b>

<b>Área funcional "Oficinas"</b>		<b>Salario base</b>	<b>Plus de transporte</b>	<b>Compl. Especifico</b>
Nivel: 1	Director/a Técnico/a	<b>53.436,65 €</b>	<b>453,34 €</b>	<b>1.515,63 €</b>
	Director/a de Mantenimiento	<b>41.266,97 €</b>	<b>453,34 €</b>	<b>1.515,63 €</b>
	Director/a Comercial	<b>41.266,97 €</b>	<b>453,34 €</b>	<b>1.515,63 €</b>
	Director/a Adjunto/a a la Gerencia	<b>46.529,10 €</b>	<b>453,34 €</b>	<b>1.515,63 €</b>
Nivel: 2	Jefe/a de Administración y Contabilidad	<b>35.937,06 €</b>	<b>453,34 €</b>	
Nivel: 3	Oficial 1º de Administración	<b>27.584,52 €</b>	<b>453,34 €</b>	<b>825,94 €</b>
	Oficial 1º de Contabilidad	<b>27.584,52 €</b>	<b>453,34 €</b>	<b>825,94 €</b>
	Adjunto/a a la Dirección Comercial	<b>32.173,13 €</b>	<b>453,34 €</b>	
Nivel: 4	Secretaria/o Comercial	<b>24.060,16 €</b>	<b>453,34 €</b>	<b>825,94 €</b>
	Secretaria/o de Dirección	<b>24.060,16 €</b>	<b>453,34 €</b>	<b>825,94 €</b>

**ANEXO 2****COMPLEMENTO AD PERSONAM**

<b>IDENTIFICACIÓN, COCEPTO Y CUANTÍAS BRUTAS ANUALES</b>		
38/0047851589	Complementos ad personam por antigüedad consolidada	<b>1.925,94 €</b>

**COMPLEMENTO ESPECÍFICO (art 21.4)**

Complemento específico	<b>1.824,37 €</b>
------------------------	-------------------

**COMPLEMENTO SUPERIOR CATEGORÍA  
(art 21.6)\***

Complemento de superior categoría	<b>6.849,96 €</b>
-----------------------------------	-------------------

**COMPLEMENTO DE RESPONSABILIDAD (art. 21.7)**

Complemento de Responsabilidad	<b>1,61 €/hora</b>
	<b>11,27 €/jornada continua</b>
	<b>16,10 €/jornada partida</b>

**ANEXO 3****Criterio 1: Porcentaje de cobro alcanzado**

<b>% Cobro</b>	
100%	
99%	
98%	950,00 €
97%	850,00 €
96%	800,00 €
95%	No devenga derecho a cantidad variable como bonus

**Criterio 2: Nivel de facturación alcanzado (alquiler de espacio y contratación de servicios)\*, según objetivo establecido**

<b>FACTURACIÓN</b>	
Tramo 1	950,00 €
Tramo 2	800,00 €
Tramo 3	700,00 €
Inferior	No devenga derecho a cantidad variable como bonus

**Nota:** Con carácter previo al lanzamiento de la Feria se establecerá un objetivo que será alcanzable para que se pueda cobrar el Bonus Máximo. El objetivo será establecido en tres tramos en base al histórico de las Ferias anteriores

\* No se tendrá en cuenta patrocinios, acuerdos globales negociados directamente por la Gerencia (ej. Fredica, Concurso de Cocineros etc...)

## ANEXO 4

## FICHA DE PLANTILLA MÍNIMA POR ÁREAS FUNCIONALES, NIVELES y CATEGORÍAS

Área funcional "Técnica"	
Grupo: 1	Encargado/a del Área Técnica
Grupo: 2	Jefes/as de Grupo
Grupo: 3	Jefes/as de Equipo
Grupo: 4	Operario/as / Costurera
<b>Suman: 22</b>	

Área funcional "Oficinas"	
Grupo: 1	Director/a Técnico/a Director/a de Mantenimiento Director/a Comercial Director/a Adjunto/a a la Gerencia
Grupo: 2	Jefe/a de Administración y Contabilidad
Grupo: 3	Oficial 1ª de Administración Oficial 1ª de Contabilidad Adjunto/a a la Dirección Comercial
Grupo: 4	Secretaria/o Comercial Secretaria/o de Dirección
<b>Suman: 9</b>	

## **Dirección General de Trabajo**

### **CONVENIO**

**49**

**172579**

Código 38100481012018.

VISTO el texto del Convenio Colectivo de TERMINAL DE CONTENEDORES DE TENERIFE, S.A.U., suscrito por la Mesa Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Reglamento Orgánico de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo, aprobado por el Decreto 9/2020, de 20 de febrero, esta Dirección General

#### **ACUERDA**

Primero.- Inscribir el citado Convenio en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de este Centro Directivo, y proceder a su depósito, con notificación a la Mesa Negociadora.

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

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, Alejandro Ramos Guerra.

## **II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TCTENERIFE**

### **CAPÍTULO I**

#### **Ámbito de aplicación**

##### ***Artículo 1º.- Partes que lo conciertan***

El presente convenio se concierta entre la Empresa TERMINAL de CONTENEDORES de TENERIFE, S.A.U. en adelante TCTENERIFE y la representación legal de las personas trabajadoras, representada por la Comisión Negociadora del convenio.

##### ***Artículo 2º.- Ámbito personal y territorial***

El presente convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la Empresa, así como a aquellas personas trabajadoras que durante la vigencia del presente convenio se incorporen a la plantilla de la misma en el centro de trabajo de la Empresa de la provincia de Santa Cruz de Tenerife.

##### ***Artículo 3º.- Ámbito temporal y denuncia***

El convenio entrará en vigor a todos los efectos el día de su publicación, y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2025.

No obstante, surtirá efectos económicos, en lo que respecta a las tablas salariales desde el día 1 de enero de 2022..

Los incrementos económicos serán los que a continuación se indican:

- Para el año 2022 se establece un incremento salarial del 2,5%.
- Para el año 2023 se establece un incremento salarial del 2%
- Para los años 2024 y 2025 se establece un incremento salarial del 1,5%, en ambos casos.

Dichos incrementos se llevarán a cabo en todos los conceptos salariales, siendo incrementado el total del incremento de los pluses en el salario base (véase anexo tablas), a excepción del año 2021.

Excepcionalmente, se realizará un incremento retroactivo salarial del 1,5% correspondiente al año 2021, abonándose en nómina tras la firma del convenio en un complemento personal, a aquellos trabajadores que no hayan tenido revisión salarial durante el año 2021.

Al término de su vigencia, el presente convenio colectivo se prorrogará tácitamente por periodos anuales, salvo denuncia expresa por alguna de las partes, que habrá de realizarse por escrito al menos tres meses antes de la finalización de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el convenio colectivo, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, mantendrá su vigencia el contenido normativo. Sin perjuicio de ello, si transcurriere un año desde la denuncia



del convenio sin que se haya acordado uno nuevo las partes se someterán al procedimiento de mediación que en su caso resulte de aplicación.

Una vez efectuada la denuncia del convenio colectivo, se seguirán los trámites previstos de acuerdo con el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, constituyéndose la Comisión Negociadora en el plazo máximo de dos meses, y se procederá al inicio de la negociación estableciéndose el calendario orientativo correspondiente.

Tanto en el periodo de vigencia, como en el de cualquiera de sus prórrogas, así como en el posible periodo de ultraactividad, las partes se comprometen a negociar de buena fe.

#### **Artículo 4º.- Vinculación a la totalidad**

Los pactos contenidos en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible. Si por sentencia judicial se resolviera su nulidad, las partes firmantes se comprometen a que se renegocie el mismo, iniciándose la negociación dentro de los quince días siguientes a la recepción de la indicada sentencia.

En el supuesto de que por modificación normativa o por sentencia judicial firme se produjera la derogación o nulidad parcial de algunas de sus cláusulas y/o disposiciones, y cualquiera de las partes firmantes lo considerase esencial a la totalidad e indivisibilidad del mismo, las partes firmantes se comprometen a que se renegocie el mismo en su totalidad, iniciándose la negociación dentro de los quince días siguientes a la recepción de la indicada sentencia o de la fecha de publicación de la referida normativa, manteniéndose temporalmente su eficacia en el resto de su contenido normativo.

La derogación o nulidad parcial de algunas de sus cláusulas y/o disposiciones que no fuese considerada esencial a la totalidad e indivisibilidad del mismo por cualquiera de las partes firmantes, conllevará la nulidad parcial del Convenio limitada a dichas cláusulas y/o disposiciones, manteniéndose el resto del Convenio en vigor hasta que se produzca la renegociación del mismo.

#### **Artículo 5º.- Compensación y absorción**

Las condiciones que aquí se pactan, sustituyen en su totalidad a las que, hasta la firma del presente convenio regían en la Empresa en virtud de cualquier pacto, convenio u origen, salvo que expresamente se diga lo contrario en el presente convenio.

De esta forma, se respetarán a título personal, y encuadradas dentro del concepto salarial incentivo, las condiciones personales que se reconozcan tras la entrada en vigor del presente convenio, y que, en conjunto y cómputo anual, superen las condiciones que en el mismo se establecen, también consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

En base a lo anterior, una vez fijada la nueva estructura salarial, se podrá absorber o compensar dicho incentivo o cualquier otra mejora voluntaria pactada de forma individual y que viniera satisfaciendo la Empresa, bien sea por imperativo legal, convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la Empresa o por cualesquiera otras causas, con los aumentos que, en el futuro, pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convenios colectivos, contratos individuales de trabajo por cualesquiera otras causas.

No obstante, la “garantía ad personam” que se deriva de los compromisos adquiridos previos al Convenio Colectivo y que se encuadra en el concepto salarial “Incentivo ad personam o mejora voluntaria” no podrá ser objeto de compensación ni absorción.

A efectos de practicar la absorción y compensación, se comparará globalmente la situación resultante de la aplicación del convenio y la que resulte de las disposiciones legales y/o administrativas.

Al personal Directivo, entendiéndose por tal el director Gerente, el director de Operaciones y el director de Administración, se podrá compensar y absorber las actualizaciones salariales resultantes de este convenio Colectivo tal y como se venía produciendo con anterioridad a la firma del mismo.

## **CAPÍTULO II**

### **Organización del trabajo**

#### **Artículo 6º.- Organización del trabajo**

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en el presente convenio y la legislación vigente (artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores), corresponde, de forma exclusiva, a la Empresa, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización, económica y técnica, dirección y control del trabajo, y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

Ambas partes convienen en reconocer que la eficiencia organizativa, la mejora de la competitividad y de la productividad y el diálogo social, constituyen principios esenciales en la implantación y gestión de las políticas de la Empresa y en la consecución de sus objetivos. El personal desarrollará las funciones que tiene encomendadas con eficacia y deberá colaborar en cuantas mejoras de métodos o sistemas se implanten con el fin de mantener un oportuno desarrollo tecnológico y un adecuado nivel de productividad.

En todo caso, la Empresa informará, en cumplimiento de la normativa laboral, con carácter previo, a los representantes de los trabajadores, sobre cualquier modificación sustancial que se produzca en la organización de la Empresa que pueda afectar a los trabajadores, respetándose los plazos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 7º.- Poder de Dirección.**

El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control, para verificar el cumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana, proporcionalidad, y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores discapacitados, en su caso, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 64 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 8º.- Formación profesional**

Sin perjuicio del derecho individual de los trabajadores, anualmente la Empresa elaborará el plan de formación de sus trabajadores, dando traslado del mismo a la representación legal de las personas trabajadoras, para su estudio y evaluación, pudiendo realizar sugerencias a la dirección de la Empresa.

La Empresa velará de forma adecuada por la actualización de conocimientos por parte del personal, reconociendo expresamente todos los derechos que en esta materia establece el Estatuto de los Trabajadores.

**CAPITULO III****Contratación, periodo de prueba y ceses****Artículo 9º.- Modalidades de contratación.**

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre tipología, naturaleza, modalidad y clases de contratos, vigentes en cada momento.

**Artículo 10º.- Período de Prueba.**

El periodo de prueba se establece según lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas o idénticas funciones con anterioridad en la Empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

El periodo de prueba se computará por días de trabajo efectivo. Por tanto, las situaciones de incapacidad temporal (incluido situaciones de nacimiento, adopción y acogimiento), interrumpirán el cómputo del mismo durante el tiempo que dure la suspensión del contrato, reanudándose en el momento en que se reincorpore el trabajador en su puesto. En todo caso, dicha interrupción no merma la capacidad de la Empresa de evaluar el desempeño durante el periodo anterior a la suspensión del contrato y en su caso, tomar las medidas que considere apropiadas en función de su poder de Dirección.

**Artículo 11º.- Ceses.**

El personal que voluntariamente desee causar baja en la Empresa, deberá notificarlo a la misma por escrito con 15 días naturales de antelación, salvo en el supuesto de personas trabajadoras adscritas al Grupo I que será de 30 días naturales.

En caso de que el trabajador incumpla, total o parcialmente, el citado preaviso, la Empresa quedará automáticamente habilitada para proceder al descuento de los días incumplidos por falta de preaviso en la liquidación correspondiente.

## CAPITULO IV

### **Clasificación profesional y Promoción del trabajo**

#### **Artículo 12º.- Principios generales de la clasificación profesional**

El sistema de clasificación profesional se estructura en cinco grupos profesionales, en función del contenido general de la prestación del trabajo, dentro de los cuales se encuadrarán los distintos puestos de trabajo existentes en la compañía en cada momento. Los criterios del sistema de clasificación profesional serán los reflejados en el artículo 14.

Se denomina Grupo Profesional a la unidad clasificatoria de las personas que agrupa unitariamente a determinados trabajadores por la realización de determinadas funciones con carácter principal, en función de sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

En atención a estos criterios de encuadramiento, se configuran Grupos Profesionales del I al V.

En el ejercicio del poder de organización y dirección inherente a la Empresa, corresponde a la Dirección de la misma la creación de puestos de trabajo, la definición de su contenido funcional, su valoración, y la determinación de su clasificación profesional.

#### **Artículo 13º.- Clasificación profesional**

Los grupos profesionales consignados en el presente convenio son meramente enunciativos, no limitativos y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los grupos enumerados si el volumen de actividad no lo requiere. Asimismo, las tareas que se definen son igualmente ejemplificativas, teniendo todos los puestos de trabajo un carácter polivalente.

Todo empleado estará obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro de los cometidos propios de su competencia profesional, y sin menoscabo de su dignidad profesional, todo ello en consonancia con la evolución del sector y de las nuevas actividades, tareas o funciones que, conforme a dicha evolución, puedan ser asignadas dentro de los respectivos grupos profesionales.

De conformidad con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa podrán encomendar a los trabajadores cualesquiera funciones y/o actividades de las contempladas dentro del grupo profesional en el que se encuentren encuadrados así como las contempladas para grupos profesionales de categoría inferior dentro del mismo Área.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

## **Artículo 14º.- Grupos Profesionales**

### **. - Grupo Profesional 1.**

Se integra en este grupo profesional el personal que realiza la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa, y ejecuta trabajos que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas, con objetivos y directrices globales definidas, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, y con capacidadde supervisión y gestión del personal a su cargo.

La formación profesional requerida implicará contar con titulación oficial o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión, y que sean equivalentes a estudios de grado superior y/o medio.

En este grupo se incluyen, entre otras, las siguientes categorías:

- 1) Directores y/o Responsable de área
- 2) Mandos Intermedios

### **Grupo Profesional 2.**

Son las personas trabajadoras que, por sus conocimientos y experiencia profesional, tienen atribuidas funciones especializadas, que desempeñan con autonomía, responsabilidad e iniciativa acordes con dichas funciones, estando en todo caso sometidos a supervisión y/o dirección. Habitualmente organizan, en el ámbito de sus funciones y/o en el turno, el trabajo de colaboradores o personal ajeno a la empresa.

Se requerirá la titulación de formación profesional o contar con la Educación Secundaria. En defecto de lo anterior, deberán acreditarse conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

En este grupo se incluyen, entre otras, las siguientes categorías:

1. Responsable de turno
2. Planificador (operaciones)
3. Responsable de función, como puede ser: , Supervisor, responsable de Seguridad, Calidad, Medioambiente y Prevención, responsable de sistemas

### **. -Grupo Profesional 3.**

Son las personas trabajadoras que, por sus conocimientos y experiencia profesional, tienen atribuidas funciones especializadas, que desempeñan con autonomía, responsabilidad e iniciativa acordes con dichas funciones, estando en todo caso sometidos a supervisión y/o dirección. Ocasionalmente intervienen en el trabajo de colaboradores o personal ajeno a la empresa.

La formación profesional requerida será de nivel técnico, o en su defecto, se requerirán conocimientos adquiridos conforme a la experiencia y práctica de la profesión.

En este grupo se incluyen, entre otras, las siguientes categorías:

- 1) Oficial de primera, de operaciones, administración y mantenimiento.
- 2) Técnico, como puede ser:
  - a. Informática.
  - b. Técnico Seguridad, Calidad, Medioambiente y Prevención

#### **. -Grupo Profesional 4.**

Son aquellas personas trabajadoras que, poseyendo conocimientos profesionales específicos para el desarrollo de sus funciones, tienen atribuida la realización de trabajos administrativos o de gestión, así como tareas relacionadas con el apoyo, planificación y coordinación de servicios portuarios, aplicando los procedimientos e instrucciones recibidas, bajo directa supervisión jerárquica y con responsabilidad acorde a sus tareas y siguiendo métodos de trabajo específicos.

Se requerirá la titulación de formación profesional o contar con la Educación Secundaria. En defecto de lo anterior, deberán acreditarse conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

En este grupo se incluyen, entre otras, las siguientes categorías:

- 1) Oficiales de segunda de operaciones, administración y mantenimiento

#### **. - Grupo Profesional 5.**

Estará integrado por el personal que, con un alto grado de dependencia y supervisión, realiza funciones auxiliares y de apoyo.

La formación requerida para este grupo profesional será de carácter básico, no siendo exigible contar con una formación técnica reglada específica. La titulación académica, de darse, será equivalente a Graduado Escolar o similar.

A título ejemplificativo, en este grupo se incluyen las categorías de:

- 1) Personal Auxiliar:
  - a. Explanada (operaciones)
  - b. Administración
  - c. Informático
  - d. Otro Personal Auxiliar.
- 2) Personal de limpieza
- 3) Mozo

### **Artículo 15º.- Definición de tareas**

La definición de tareas que se realiza a continuación no constituye una lista cerrada, debiendo por tanto desempeñar todas las personas trabajadoras todas aquellas funciones y responsabilidades que, de acuerdo a su categoría profesional, les sean encomendadas por sus superiores jerárquicos.

#### **Grupo 1**

##### **1) Directores y/o Responsable de área**

Son los que, bajo las órdenes directas de la Dirección de la Terminal, llevan a cabo la jefatura de una o varias de las unidades funcionales de la Empresa, y realizan funciones de dirección, planificación, revisión, coordinación y supervisión del trabajo del personal a su cargo, desempeñando además aquellas funciones específicas que, por razón de su puesto de trabajo, les sean asignadas.

Entre las actividades de esta categoría destacan, a modo de ejemplo, las siguientes:

- Dirección de la empresa, tomando decisiones o participan en la elaboración de las mismas
- El control de la planificación y programación del trabajo de su equipo.
- La distribución y organización de las diferentes tareas entre el conjunto de los trabajadores asignados a su unidad a fin de obtener su máximo rendimiento.
- La vigilancia del cumplimiento de los rendimientos previstos y de sus órdenes al equipo, realizando todo tipo de gestiones administrativas relacionadas con su función.
- Cualquier otra función o tarea propia del puesto de trabajo.

**2) Mandos intermedios** realizan funciones de planificación, revisión, coordinación y supervisión del trabajo del personal a su cargo, desempeñando además aquellas funciones específicas que, por razón de su puesto de trabajo, les sean asignadas. Entre las actividades de esta categoría destacan, a modo de ejemplo, las siguientes:

- Prestar apoyo al responsable de Área en sus funciones.
- Sustituir al jefe de Área en su ausencia o turnarse con él cuando el trabajo lo requiera

#### **Grupo 2**

**1. - Responsable de turno.** Desempeñan actividades especializadas en las áreas de mantenimiento y planificación de operaciones. Entre otras, según su especialidad, desarrollarán las siguientes funciones:

- Supervisión del equipo de trabajo asignado para el turno de trabajo
- Orientar al personal a su cargo durante los turnos de trabajo en cualquier
- Las propias de un oficial de primera de taller

**2. - Planificadores:** Desempeñan actividades especializadas en la planificación del proceso de organización en la terminal. Entre otras, según su especialidad, desarrollarán las siguientes funciones:

- Recibir, clasificar y procesar las instrucciones de líneas o de sus agentes, y la documentación relativa a las operaciones
- Preparar las operaciones portuarias
- Dirigir, supervisar y asistir al personal portuario
- Mantener las comunicaciones con el buque y los agentes de las líneas relativas a las operaciones y a la seguridad
- Generar y archivar la documentación relativa a la marcha de las operaciones y a la salida del buque
- Cualquier otra función o tarea propia del puesto de trabajo.

**3. Responsable de función / Supervisor.** Desempeñan actividades especializadas en el departamento al que pertenece. Entre otras, según su especialidad, desarrollarán las siguientes funciones:

- Administrar la documentación relacionada con su puesto de trabajo.
- Realizar gestiones contables y fiscales, gestiones de ingeniería y mantenimiento, gestiones necesarias en el área de operaciones
- Elaboración de libros contables
- Supervisión del equipo de trabajo asignado para el turno de trabajo
- Orientar al personal a su cargo durante los turnos de trabajo en cualquiera de sus funciones.
- **Supervisión de las actuaciones de los proveedores de servicios**
- Cualquier otra función o tarea propia del puesto de trabajo.

### **Grupo 3**

**1. - Oficial 1ª.** Desempeñan actividades especializadas en las áreas de mantenimiento y planificación de operaciones. Entre otras, según su especialidad, desarrollarán las siguientes funciones:

- Control y ejecución del mantenimiento preventivo y correctivo de toda la maquinaria e instalaciones.
- Preparación y recogida de la maquinaria empleada en cualquier operativa de la terminal
- Limpieza general de la maquinaria, instalaciones y posibles vertidos de material contaminante, así como la custodia, el cuidado y el orden de las herramientas y útiles.
- Apoyo al Dpto. de Operaciones.
- Apoyo al responsable de Mantenimiento en la solicitud de ofertas de repuestos y nuevas adquisiciones.
- Control del stock de material y repuestos.
- Redacción del parte de trabajo diario.



- Manejo de la maquinaria necesaria para desempeñar tareas asociadas a la producción en caso de que la Empresa lo requiera.
  - Cualquier otra función o tarea propia del puesto de trabajo.
- 2. - Técnicos de Informática:** Desempeñan actividades especializadas en sistemas informáticos y de comunicación dentro de la empresa. Entre otras, según su especialidad, desarrollarán las siguientes funciones:
- Control y ejecución del mantenimiento preventivo y correctivo de los equipos de comunicaciones y proceso de información
  - Preparación y recogida de los equipos
  - Limpieza general de los equipos e instalaciones de comunicaciones y proceso de información
  - Apoyo al Dpto. de Operaciones.
  - Control del stock de material y repuestos.
  - Redacción del parte de trabajo diario.
  - Cualquier otra función o tarea propia del puesto de trabajo.
- 3. Oficiales de Primera de administración:** Son los que prestan soporte administrativo a los sistemas productivos y a los procesos económico-administrativos, en funciones tales como administración de recursos humanos, facturación, contabilidad, sistemas informáticos, etc. Entre las actividades de esta categoría destacan, a modo de ejemplo, las siguientes:
- Procesar, interpretar y comunicar la información económico-administrativa.
  - Custodiar información sensible o confidencial.
  - Controlar determinadas partidas presupuestarias de su departamento o área y colaborar en la organización de la contabilidad interna de la misma.
  - Orientar y coordinar a auxiliares administrativos de su área.
  - Cualquier otra función o tarea propia del puesto de trabajo.
- 4. Técnicos de Seguridad, Prevención, Calidad y Medioambiente:** Son los que prestan soporte en estas materias. Entre las actividades de esta categoría destacan, a modo de ejemplo, las siguientes:
- Procesar, interpretar y comunicar la información de los planes específicos.
  - Custodiar información sensible o confidencial.
  - Orientar y coordinar en estas materias a los responsables de cada trabajo
  - Responsabilidad del funcionamiento y actualización de los sistemas de protección y prevención
  - Cualquier otra función o tarea propia del puesto de trabajo.
- 5. Oficial de primera Controlador de puerta:** Desempeñan actividades de videovigilancia de la terminal del puerto. Entre otras, según su especialidad, desarrollarán las siguientes funciones:
- Se encargan de la coordinación y del apoyo a la planificación de la recepción y entrega de la mercancía que llega por medios

terrestres, y entre otras, desempeñarán las siguientes funciones:  
Asistir a clientes y transportistas en las puertas y explanadas, verificar las listas de carga y descarga para mantener el control de los equipos bajo nuestro control, importación & exportación, PIF y posicionados para inspecciones de las autoridades

- Dirigir y supervisar al personal portuario y a los auxiliares de explanada.
- Verificar los datos de los vehículos y maquinaria que entran y salen de la terminal y reportar a operaciones.
- Enviar las listas de contenedores llenos y vacíos a las Líneas Navieras según procedimientos establecidos.
- Apoyar a los planificadores para la carga y descarga de buques de contenedores llenos y vacíos.
- Cualquier otra función o tarea propia del puesto de trabajo.

#### **Grupo 4**

**1. Oficial Segunda de Administración:** Son los que prestan apoyo a los procesos administrativos, realizan tareas administrativas básicas o elementales, archivo, gestiones que sean necesarias fuera de las oficinas y trabajos de recepción y atención telefónica. Entre otras, desempeñarán las siguientes funciones:

- Control del registro de entrada y salida de documentación oficial de organismos públicos y privados.
- Control de envíos por mensajería.
- Informatización y distribución de archivos y correspondencia.
- Centralización y distribución de reclamaciones.
- Trabajos de contabilidad, finanzas, recursos humanos y cualquier otro trabajo administrativo
- Cualquier otra función o tarea propia del puesto de trabajo.

**2. Oficiales de segunda** Desempeñan actividades especializadas en las áreas de mantenimiento y planificación de operaciones bajo la supervisión de un superior. Entre otras, desempeñarán las siguientes funciones:

- Mantenimiento preventivo y correctivo de toda la maquinaria e instalaciones.
- Preparación y recogida de la maquinaria empleada en cualquier operativa de la terminal
- Limpieza general de la maquinaria, instalaciones y posibles vertidos de material contaminante, así como la custodia, el cuidado y el orden de las herramientas y útiles.
- Redacción del parte de trabajo diario.
- Manejo de la maquinaria necesaria para desempeñar tareas asociadas a la producción en caso de que la Empresa lo requiera.
- Cualquier otra función o tarea propia del puesto de trabajo.

**3. Oficial de segunda Controlador de puerta:** Desempeñan actividades de videovigilancia de la terminal del puerto. Entre otras, según su especialidad, desarrollarán las siguientes funciones:

- Se encargan de la coordinación y del apoyo a la planificación de la recepción y entrega de la mercancía que llega por medios terrestres, y entre otras, desempeñarán las siguientes funciones:
- Asistir a clientes y transportistas en las puertas y explanadas, verificar las listas de carga y descarga para mantener el control de los equipos bajo nuestro control, importación & exportación, PIF y posicionados para inspecciones de las autoridades
- Verificar los datos de los vehículos y maquinaria que entran y salen de la terminal y reportar a operaciones.
- Enviar las listas de contenedores llenos y vacíos a las Líneas Navieras Según procedimientos establecidos.
- Cualquier otra función o tarea propia del puesto de trabajo.

### **Grupo 5**

**1. Mozo:** Se encargan de cualquier actividad que no requiera un oficio directo para su ejecución y la realización de todas las tareas auxiliares de apoyo no administrativo. Entre otras funciones, tendrán las siguientes:

- Apoyo al Dpto. de Ingeniería y Mantenimiento.
- Repostaje de maquinaria, vehículos y recepción de repuestos y gasoil.
- Limpieza de la maquinaria, vehículos, explanada, taller y maleza.
- Recoger el utillaje y la maquinaria mal estacionada por la terminal, revisar el apagado de baterías y el cierre de la cabina.
- Entrega y recogida de maquinaria alquilada.
- Salida de la Terminal para comprar material.
- Redacción del parte de trabajo diario.
- Entrega y almacenamiento del utillaje.
- Cualquier otra función o tarea propia del puesto de trabajo.

**2. Personal de limpieza:** Se ocupa de la limpieza y el aseo de las instalaciones y centros de trabajo de la Empresa, tanto de las oficinas centrales como de la terminal y de realizar cualquier otra función o tarea propia del puesto de trabajo.

- Limpieza de oficinas, terminal, explanada.
- Cualquier otra función o tarea propia del puesto de trabajo

**3. Personal Auxiliar:** Son los que prestan apoyo a los procesos de la empresa, realizan tareas básicas o elementales, archivo, gestiones que sean necesarias fuera de las oficinas y trabajos de recepción y atención telefónica, soporte informático, por ejemplo:

a. **Auxiliar de explanada (operaciones):** Se encargan de cualquier actividad que no requiera un oficio directo para su ejecución y la realización de todas las tareas auxiliares de apoyo no administrativo. Entre otras funciones, tendrán las siguientes:

- i. Toma de lecturas de contenedores refrigerados, suministros y consumos deservicios.
- ii. Control de daños.
- iii. Apoyo al Dpto. de Operaciones y de Seguridad.

- iv. Repostaje de vehículos y recepción de utillaje y herramientas.
- v. Limpieza de vehículos.
- vi. Recoger el utillaje, revisar el apagado de baterías y el cierre de la cabina.
- vii. Salida de la Terminal par a comprar material.
- viii. Redacción del parte de trabajo diario.
- ix. Entrega y almacenamiento del utillaje.
- x. Cualquier otra función o tarea propia del puesto de trabajo.

A continuación, se reseña, para simplificar, una tabla donde se incluyen las categorías de cada uno de los grupos profesionales

	<b>ADMINISTRACIÓN</b>	<b>OPERACIONES/ EXPLOTACION</b>	<b>IT</b>	<b>INGENIERÍA Y MANTENIMIENTO</b>
<b>GRUPO 1</b>	Directores y/o Responsable de área Mandos Intermedios	Directores y/o Responsable de área  Mandos Intermedios	Directores y/o Responsable de área  Mandos Intermedios/	Directores y/o Responsable de área  Mandos Intermedios
<b>GRUPO 2</b>	Responsable de función:	Responsable de función: planificador, Prevención, Seguridad, Calidad y Medio Ambiente...	Responsable de función: sistemas informáticos,	Responsable de función: Responsable de turno (taller)
<b>GRUPO 3</b>	Oficial Primera: de administración	Oficial de 1ª de operaciones: Controlador de puerta	Técnico de informática	Oficial 1ª mantenimiento: mecánico, Electromecánico
<b>GRUPO 4</b>	Oficial segunda: de administración	Oficial de 2ª de operaciones: Controlador de puerta		Oficial de 2ª: mantenimiento: mecánico, Electromecánico
<b>GRUPO 5</b>	Aux. Administrativo	Auxiliar de Explanada	Auxiliar informático	Personal de limpieza Mozo

#### **Artículo 16º.- Ascensos.**

Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, antigüedad y méritos del trabajador, así como las facultades organizativas de la Empresa.

Para la cobertura de vacantes, se podrá evaluar al personal de la Compañía para cubrir la vacante promoviendo a estos efectos los ascensos que, en cada caso, se estimen oportunos, o bien recurrir a la contratación externa a la empresa.

### **CAPITULO V Régimen Salarial**

#### **Artículo 17º.- Disposición General**

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio están constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos dentro de los cinco primeros días naturales de cadames.

Para el ejercicio **2022**, se establecen las tablas salariales que como anexo I figuran en este convenio.

Las cantidades allí reflejadas, se corresponden con la prestación de servicios a tiempo completo, debiendo producirse el ajuste proporcional en función de la jornada efectivamente realizada en caso de ser inferior a aquélla.

#### **Artículo 18º.- Estructura retributiva**

El salario total se distribuirá entre los siguientes conceptos y en las cantidades pactadas en el anexo I.

La estructura salarial estará constituida por los siguientes conceptos:

- A. Salario base.
- B. Complementos de puesto de trabajo:
  - Complemento de nocturnidad.
  - Complemento de turnicidad.
  - Complemento de disponibilidad
  - Complemento de puesto de trabajo
- C. Pagas extraordinarias:
  - Paga de verano.
  - Paga de Navidad.
- D. Incentivo Ad Personan o mejora voluntaria
- E. Otro tipo de Beneficios.

#### **Artículo 19º.- Salario Base o retribución básica**

Es la cantidad fija recogida en al anexo I de este convenio. Los importes se especifican por grupos profesionales y puestos de trabajo en la tabla adjunta. Se abonará en 12 pagas y su devengo es mensual.

#### **Cuantía tabla anexo 1**

**Artículo 20º.-Complemento de nocturnidad**

La Empresa abonará un plus de nocturnidad en aquellos casos en el que el trabajo se desarrolle en horario comprendido de 22:00 a 06:00oras. Dicho plus de nocturnidad tendrá una retribución de **2€** por cada hora trabajada en horario nocturno. Este importe será único para todos los Grupos Profesionales.

**Artículo 21º.- Complemento de turnicidad**

La Empresa abonará un plus de turnicidad al personal cuya actividad se desarrolle de lunes a domingo según el régimen de turnos rotativos de mañana, tarde y noche y relevos establecido en cada momento en la Empresa, siempre y cuando se desarrolle la jornada laboral, en al menos ~~en~~ **de** dos de estos turnos rotativos.

**Cuantía en tabla anexo 1.**

**Artículo 22º.-Complemento de plena disponibilidad**

La Empresa abonará una cantidad mensual denominada "*plus de disponibilidad*" a aquellas personas trabajadoras que, por su categoría profesional, las características de su puesto de trabajo y por la necesidad de atender incidencias de la explotación fuera de su jornada laboral habitual, deban estar localizables y disponibles para acudir al centro de trabajo en horario fuera de su jornada. Este plus remunera al trabajador por la disponibilidad habitual y las alteraciones en los horarios de trabajo por exigencias de la explotación, para cubrir la atención de los barcos, para solucionar cualquier imprevisto o reparar cualquier daño extraordinario.

Se exceptúa de lo previsto en el párrafo anterior al personal de IT en los términos establecidos en la Disposición Adicional Primera del presente Convenio Colectivo.

**Cuantía en tabla anexo 1.**

**Artículo 23º Complemento de puesto de trabajo**

La Empresa abonará una cantidad mensual denominada "plus de complemento de puesto de trabajo" en aquellos casos en que concurren factores que presenten mayor intensidad, así como a los que se reconozcan otras singularidades debidas a la especial naturaleza de los mismos. El objeto es compensar dicha singularidad del puesto de trabajo dentro del grupo profesional en el que se encuentran englobados, y corresponde a aquellos puestos de trabajo para los que la prestación de los servicios conlleva una mayor intensidad respecto de los factores de responsabilidad o cualificación. Estos puestos son:

- Jefe de Turno de Mantenimiento
- Planificador
- Técnico de sistemas

**Cuantía en tabla anexo 1.**

**Artículo 24.- Incentivos.**

1.- **Incentivo:** retribuciones y compensaciones que cualquier trabajador tenga reconocidas tras la entrada en vigor del presente convenio y a título individual, por encima de las cantidades establecidas en el mismo, consideradas globalmente y en cómputo anual.

2.- **Incentivo Ad personam/mejora voluntaria:** cantidades consolidadas por cada trabajador con carácter previo a la entrada en vigor del presente convenio, que traen su causa en la redistribución de los conceptos salariales que tenían reconocidos y que se lleva a cabo como consecuencia de la aplicación de la nueva estructura salarial del convenio.

**Artículo.25- Pagas extraordinarias**

Se establecen dos pagas extraordinarias de igual importe, que se devengan semestralmente:

**Paga de Verano:** Se abonará en el mes de junio. Los conceptos a abonar son los indicados en la

Tabla salarial del anexo I. Se devenga desde el 1 de enero hasta el 30 de junio de cada año.

**Paga de Navidad:** Se abona en el mes de diciembre y antes del 25 de mismo mes. Los conceptos a abonar son los mismos que la paga de junio. Se devenga desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre de cada año.

De manera colectiva y para todo el personal, se podrá pactar que el abono de estas pagas extraordinarias sea prorrateado en doce mensualidades.

**Artículo.-26 Horas extraordinarias.**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas se establecen según lo dispuesto en el artículo35 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto que por motivos extraordinarios la empresa no pudiese compensar las horas extraordinarias por tiempo equivalente de descanso, en un máximo de 60 días desde su realización, éstas se abonarán con un incremento del 50% sobre el valor de la hora ordinaria de las tablas salariales.

Excepcionalmente, la empresa compensará 2 horas de libranza por cada hora trabajada entre los siguientes periodos:

- Entre las 20:00 horas del día 24 de diciembre a las 06:00 horas del 26 de diciembre
- Entre las 20:00 horas del día 31 de diciembre a las 06:00 horas del 02 de enero
- Entre las 14:00 horas del día 5 de enero a las 06:00 horas del 7 de enero.
- En el periodo de Semana Santa, entre las 00:00 del Jueves Santo hasta las 00:00 de Domingo de Resurrección.

## **CAPITULO VI**

### **Tiempo de trabajo**

#### **Artículo .27 - *Calendario laboral.***

La Empresa elaborará anualmente un Calendario Laboral, teniendo en cuenta las necesidades organizativas de la misma, donde se establecerán las jornadas anuales y semanales de los trabajadores.

**Para el personal de oficina:** se elaborará en el primer trimestre del año, y será expuesto en lugar bien visible para conocimiento de todas las personas trabajadoras. Se entregará igualmente una copia del mismo a los representantes legales de los trabajadores.

**Para el personal de operaciones, y de mantenimiento que desarrolla su trabajo de lunes a domingo:** se elaborarán los cuadrantes que se publicarán trimestralmente por la Empresa en el tablón de anuncios.

El personal que por cualquier motivo no pueda acudir a trabajar, deberá ponerlo en conocimiento de la Empresa a la mayor brevedad posible y con anterioridad a la jornada laboral, justificando el motivo, para que pueda mantenerse el servicio.

**Artículo 28.- *Jornada laboral.*** Conforme a lo previsto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo será de 1.800 horas durante la vigencia temporal del convenio estos, entre los años 2022 y 2025.

La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo promedio en cómputo anual.

Con independencia del número total de horas, se establecen dos tipos de jornadas: una jornada para el personal administrativo y personal de IT; y otra para el personal de operaciones y mantenimiento.

#### I.- Jornada para el personal de administración

Se confeccionará un calendario laboral para el departamento de administración, con las horas pactadas anuales en este convenio, donde se concretará la manera de realizar la jornada..



## II.- Jornada para el personal de operaciones y mantenimiento

Horarios mantenimiento:

Mañana: lunes a domingo de 07:00  
a 15:00 Tarde: lunes a domingo de  
15:00 a 23:00 Noche: lunes a  
domingo de 23:00 a 07:00

El personal de operaciones, y de mantenimiento, desarrollará su trabajo de lunes a domingo conforme a los cuadrantes que se vayan publicando trimestralmente por la Empresa en el tablón de anuncios y trabajarán entornos rotativos de mañana, tarde y noche.

Trimestralmente se planificarán los cuadros horarios, con especificación de los distintos turnos para todos los trabajadores.

Las modificaciones de los turnos durante el trimestre, cuando las necesidades del servicio lo requieran, se comunicarán con la antelación de 15 días al inicio del turno.

Los cambios de horario en la planificación semanal se efectuarán y comunicarán como máximo el viernes anterior a la semana en que vayan a producirse, en cuyo caso cada hora que se modifique se compensará con otra hora.

Cuando la modificación del horario se produzca con posterioridad al viernes de la semana anterior, motivada en causas imprevisibles tales como, ausencias no previstas del personal, y retrasos o adelantos de suministros, cada hora realizada se compensará con 1,5 horas de descanso.

La verificación y control de la ejecución de la jornada anual pactada se efectuará, con carácter individual, trimestralmente.

Se establecerá un sistema de guardias para el personal de operaciones y mantenimiento con el fin de atender a las necesidades de explotación. Durante las guardias, el trabajador designado deberá estar localizable y podrá ser llamado para acudir al centro de trabajo a cubrir las necesidades de explotación ante cualquier imprevisto o reparar cualquier daño extraordinario o por la necesidad de cubrir ausencias del personal en turno. En caso de ser llamado y tener que acudir al puesto de trabajo, la compensación de las horas realizadas será mediante descanso a un tipo de conversión 1 hora trabajada será igual a 1,5 horas de descanso efectivo. Para fijar el tiempo de descanso la empresa intentará conciliar la voluntad del trabajador con la planificación ordinaria del trabajo.

En caso de que el trabajador que se encuentre de guardia no atienda las llamadas de la Empresa o no acuda al centro de trabajo en caso de ser requerido en menos una hora y media, sin una causa justificada, incurrirá en una falta grave, sancionable según la tipificación recogida en este convenio.

Para todo el personal de Mantenimiento, y Operaciones se entenderá que la entrada al servicio deberá hacerse a partir del momento en que el operario se encuentre provisto de lo necesario para el desarrollo de sus funciones, con las herramientas y los EPIS necesarios para el desarrollo de su trabajo. Por otra parte, la salida de trabajo se hará una vez finalizada la jornada y antes de que el operario se cambie la ropa de trabajo, en su caso, se asee. Los tiempos para cambiarse la ropa y asearse no se entenderán como de trabajo.

En jornadas de seis horas continuas se tendrá derecho a un descanso de 15 minutos que se considera tiempo de trabajo efectivo.

#### **Artículo 29.- Descanso semanal.**

Conforme a lo previsto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a los descansos que legal o reglamentariamente se determinen.

En las aéreas de la Empresa donde se trabaje de manera habitual de lunes a domingos, el descanso semanal se disfrutará descansando 36 ó 48 horas consecutivas, según turnos. No obstante, por necesidades del servicio, el descanso podrá acumularse por un periodo de hasta 14 días conforme a lo establecido en el art 37.1 del Estatuto de los Trabajadores

#### **Artículo 30.- Vacaciones.**

Las vacaciones anuales consistirán en 23 días hábiles por cada año de prestación de servicios o en su caso, la parte proporcional si el contrato tuviera una duración inferior al año.

Las vacaciones se disfrutarán a lo largo de todo el año, del 1 de enero al 31 de diciembre, pudiendo fraccionarse su disfrute en 3 plazos conforme al calendario laboral fijado, salvo mutuo acuerdo entre las partes, debiendo solicitar los trabajadores las fechas de su disfrute antes del 31 de marzo de cada año. En todo caso se disfrutarán como mínimo 5 días hábiles con independencia del sistema de turnos que pueda aplicarse.

Teniendo en cuenta las necesidades del servicio, el responsable del departamento deberá aprobar las vacaciones solicitadas, y en el supuesto de que por varios trabajadores se soliciten las mismas fechas para su disfrute, tendrá preferencia para elegir el trabajador de mayor antigüedad en la Empresa, estableciéndose a partir de este primer momento un turno rotativo.

#### **Artículo 31.- Permisos y Licencias**

1.- Permisos Retribuidos. Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario base de grupo más los complementos personales, por los motivos y duración siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días naturales, por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si por tal motivo, el trabajador

necesita hacer un desplazamiento al efecto en localidad distinta a la del domicilio, el plazo será de cuatro días.

- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Para la realización de actividades sindicales o de representación de personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un periodo de 3 meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 ET. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.
- f) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, y en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

A los efectos de licencias/permisos, tendrán los mismos derechos las parejas de hecho siempre que las mismas estén debidamente inscritas en el correspondiente registro oficial y el trabajador aporte la certificación acreditativa de la misma. En las poblaciones donde no exista registro, mediante certificación oficial administrativa que acredite los mismos extremos.

La licencia retribuida prevista en el apartado a) de este artículo, sólo podrá disfrutarse por una sola vez en el período de dos años. El matrimonio que provenga de la pareja de hecho que dio derecho al permiso, no será considerado un nuevo hecho causante a los efectos de esta licencia.

2.- En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, se podrá disfrutar de la siguiente manera: 1 hora de ausencia, que podrán dividir en dos fracciones, o reducción de la jornada en ½ hora, en ambos casos sin pérdida alguna de retribución.

Alternativamente este derecho lo podrá sustituir el trabajador o la trabajadora por la acumulación de la reducción de jornada a través de un permiso retribuido de 14 días naturales completas consecutivas, siempre que su disfrute se inicie inmediatamente después de finalizar el permiso de baja maternal, siendo proporcional al tiempo que falte hasta que el bebé cumpla 9 meses en otro caso, redondeándose en este último supuesto hasta alcanzar jornadas completas en caso de resultar la proporción resultante inferior a jornadas completas. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

3.- En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario mientras dure la causa.

4.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la 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, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre adoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

5.- La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. Aquél deberá preavisar a ésta con dos semanas de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

La Empresa podrá denegar la concreción horaria solicitada y proponer una nueva, por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa o imposibilidad organizativa que impidan una adecuada cobertura de las necesidades del servicio.

6.- Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación

del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo - que se utilicen en la Empresa.

## **Capítulo VII**

### **Prestaciones sociales**

#### **Artículo .32 Complementos en los supuestos de incapacidad temporal**

La empresa complementará, en caso de Incapacidad Temporal por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, el 100% de todos los conceptos salariales de la nómina desde el primer día de baja.

Con respecto a la incapacidad producida por Enfermedad Común o Accidente no laboral, se procederá al complemento del 100% en todos los conceptos salariales de la nómina a partir del primer día durante la primera baja del año, en la segunda y tercera baja se complementará hasta el 90% y a partir de la cuarta baja no se procederá a realizar ningún complemento.

#### **Artículo .33- Beneficios sociales**

Se extenderán a los trabajadores de TERMINAL de CONTENEDORES de TENERIFE, S.A.U. los siguientes beneficios sociales:

1.- Anticipos a cuenta de la nómina: se regularán según lo establecido en el procedimiento interno. Atendiendo al plazo de devolución se distinguirán dos tipos de anticipos:

- a) Mensual. Es aquel cuyo importe solicitado no supera el 90 por 100 de los devengos mensuales previstos.
- b) A cuenta de las pagas extras. Se considerará como tal el que se solicita a cuenta del importe de las dos siguientes pagas extraordinarias como máximo.

2.- Los trabajadores de TCTENERIFE podrán voluntariamente participar en el Plan de Retribución Flexible

3.- Se premiará con 750 euros a todas aquellas personas trabajadoras con contrato indefinido que con al menos un año de antigüedad en la empresa contraigan matrimonio civil o religioso o se hagan pareja de hecho, aportando en cualquier caso el certificado correspondiente ante el Organismo competente.

4.- Complemento salarial por discapacidad de hijos a cargo. Se abonará una ayuda económica de 100 euros a aquellas personas trabajadoras de Terminal Contenedores Tenerife que tengan hijos con minusvalía de al menos el 33% acreditado por algún Organismo Oficial correspondiente y que conviva con la persona trabajadora hasta que cumpla los 25 años de edad o abandone el núcleo familiar.

**Artículo .34- Seguro de Vida y Accidentes**

Los trabajadores estarán cubiertos por una póliza colectiva de vida y accidente, cuyos capitales asegurados se determinarán en función del salario fijo bruto anual.

**Artículo .35- Excedencia por cuidado de hijos y familiares**

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

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

Las excedencias contempladas en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

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

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

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

**Artículo 36- Prevención y tratamiento de situaciones de acoso**

Las partes firmantes reconocen y defienden el derecho de toda persona a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos de acoso sexual, abuso psicológico, hostigamiento moral, intimidación o cualquier otra que atente contra su dignidad personal o suponga su discriminación.

Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

## **CAPITULO VIII**

### **Régimen Disciplinario: Procedimiento, faltas y sanciones**

#### **Artículo 37.- Régimen sancionador**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la comisión de incumplimientos de sus obligaciones laborales, de conformidad con el procedimiento establecido a continuación y por cualquiera de las faltas leves, graves y muy graves que se tipifican en el presente convenio.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, de conformidad con la legislación vigente.

Las faltas leves se cancelarán, desapareciendo del expediente personal del trabajador a todos los efectos, incluido el de la reincidencia, a los 6 meses desde la comunicación de la sanción sin que el trabajador vuelva a incurrir en ninguna otra infracción; a los 18 meses las faltas graves en los mismos términos; y a los 24 las muy graves.

Se considerará la reincidencia en aquellos casos en los que el trabajador sea sancionado por la comisión de una falta y cometa nueva falta de igual o superior grado en un plazo de tiempo inferior al marcado para cada supuesto en el anterior párrafo.

La reincidencia en falta leve transformará el comportamiento infractor en falta grave, y la reincidencia en falta grave en falta muy grave, pudiendo la Empresa imponer en cada caso la sanción que estime oportuna entre las previstas en el presente convenio.

Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la Jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su notificación, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

#### **Artículo 38º.- Faltas**

Se regulan y califican las faltas en:

A.- LEVES. - Se consideran faltas leves:

1. La falta de puntualidad no justificada en la entrada en servicio hasta en dos ocasiones en un mes por un tiempo inferior a diez minutos.
2. La falta injustificada al trabajo de un día en un periodo de un mes. La inasistencia debida a enfermedad únicamente se considerará justificada si se presenta el justificante médico emitido por el médico de familia con la baja y alta de los días de ausencia. No cursar en tiempo la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado. El tiempo máximo para justificar esa baja será de 48 horas, salvo circunstancia que lo imposibilite, debidamente acreditadas, constituyendo como requisito imprescindible la acreditación

mediante el perceptivo parte oficial expedido por el facultativo del Servicio Público de Salud competente, no siendo válido ningún otro documento.

3. La no comunicación con la antelación debida de la no asistencia al trabajo, salvo causas de fuerza mayor.
4. No tratar con el debido respeto a los compañeros de trabajo, ya sean de la misma categoría superior o inferior.
5. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio tan pronto como se produjeran.
6. Emplear medios audiovisuales, leer revistas, libros o documentos que no formen parte de su actividad laboral, participar o inducir a los compañeros a practicar cualquier juego de azar u otros juegos, comer (salvo en los lugares habilitados para ello).

**B.- GRAVES. - Se consideran faltas graves.**

La falta de puntualidad no justificada en la entrada en servicio hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo inferior a diez minutos.

1. La falta injustificada al trabajo de dos días en un periodo de un mes.
2. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo.
3. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
4. El incumplimiento de las normas y medidas de Salud y Seguridad en el trabajo vigentes, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otras personas. Cuando por tales acciones se derive un accidente, serán consideradas como muy graves.
5. El descuido o negligencia que pueda ocasionar desperfectos en los locales o maquinarias de la Empresa.
6. La ocultación maliciosa de errores ocasionados que conlleven perjuicio en la Empresa.
7. El abuso de autoridad, o cualquier conducta que produzca hostigamiento sexual o racial hacia cualquier otro trabajador/a de la Empresa.
8. Ejecutar durante la jornada laboral tareas que no sean encaminadas por la Empresa para acciones de uso privado, utilizar para fines privados las instalaciones, servicios o instrumentos de la Empresa, sin que medie autorización por parte de la dirección.
9. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose como tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurra la infracción de un precepto legal o convencional y perjuicio para un inferior.
10. La obstrucción a la realización de informes y/o partes que hayan dispuesto la Empresa. La falsedad u omisión de los datos contenidos en dichos documentos será considerada como falta muy grave.
11. La reiterada falta de aseo y pulcritud durante el servicio y también en referencia a la uniformidad.
12. Dirigirse por escrito, con carácter general, a los trabajadores de la Empresa sin la autorización debida utilizando medios de divulgación no facilitados por la misma, excepto los emitidos por los delegados de Personal publicándose tal información en los tablones facilitados por la Empresa a tal efecto.
13. La conducta que produzca el hostigamiento sexual hacia cualquier trabajador o trabajadora.



14. La reincidencia en dos faltas leves, aun tratándose de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre.

C.- MUY GRAVES. - Se consideran faltas muy graves:

1. La falta de puntualidad no justificada en la entrada en servicio en más de cinco ocasiones en un mes por un tiempo inferior a diez minutos.
2. La falta injustificada al trabajo durante tres días en un periodo de un mes.
3. La manifiesta insubordinación a los superiores jerárquicos.
4. La embriaguez o toxicomanía.
5. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo.
6. Causar accidentes por negligencia o imprudencia.
7. La violación del secreto profesional.
8. La falta de respeto a la intimidad de las personas.
9. No responder o contestar al requerimiento telefónico o de otra índole y consecuentemente no presentarse a la prestación del servicio para el que ha sido convocado por necesidad de cubrir la atención de los barcos. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
10. La utilización de información interna de TCTENERIFE, S.A.U. en beneficio propio o de empresas que entren en concurrencia con la compañía.
11. La conducta que produzca hostigamiento sexual hacia cualquier trabajador o trabajadora y además concorra la circunstancia de ser ejercido hacia una persona subordinada laboralmente.
12. Violar el secreto de correspondencia o documentos de la Empresa o revelar a terceros datos de reserva obligada.
13. El uso fraudulento de tarjetas bancarias de la Empresa para pagar cualquier bien u objeto de uso personal.
14. La reincidencia en dos faltas graves, aun tratándose de distinta naturaleza, dentro de un periodo de un año.

#### **Artículo.-39 Procedimiento sancionador**

La aplicación del régimen disciplinario es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

Todas las sanciones que se impongan serán comunicadas por escrito al interesado, haciendo constar la fecha y las causas que la motivan, y debiendo éste firmar el recibí de dicha comunicación. Los representantes de los trabajadores habrán de ser informados de las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves de los empleados, sean o no afiliados.

En los supuestos en que la Dirección de la Empresa decida demorar el cumplimiento de la sanción impuesta, se deberá fijar en el escrito de comunicación la fecha de cumplimiento. La demora en el cumplimiento de la sanción no podrá ser superior a 60 días naturales a contar desde la fecha de su comunicación, salvo que el cumplimiento de la misma dentro de dicho plazo afectase a las necesidades del servicio, en cuyo caso podrá demorarse hasta 90 días naturales.

Las faltas que sean objeto de sanción serán anotadas en el expediente personal del trabajador afectado hasta su anulación por el transcurso del tiempo establecido en el presente convenio.

El procedimiento para la imposición de sanciones a los representantes legales de los trabajadores, sean unitarios o sindicales, así como a los delegados de prevención, requerirá la apertura de expediente contradictorio, en cuya tramitación habrá de darse audiencia al interesado y a los integrantes de la representación de que el mismo forme parte.

#### **Artículo - 40 Sanciones**

Las faltas leves podrán sancionarse con amonestación verbal o escrita.

Las faltas graves se sancionarán con una suspensión de empleo y sueldo de entre 1 y 20 días.

Las faltas muy graves se sancionarán con una suspensión de empleo y sueldo de entre 21 y 90 días o despido disciplinario.

### **CAPITULO IX**

#### **Comisión Paritaria del Convenio**

##### **Artículo.- 41 Comisión paritaria**

Para resolver cuantas cuestiones pudieran surgir sobre la interpretación y la aplicación de este convenio, se constituirá una Comisión Paritaria compuesta por 2 representantes de la parte social y 2 de la Empresa en el plazo de un mes desde la publicación del presente convenio.

Cada parte, la social y la empresarial, podrá delegar en algún otro miembro de la Comisión Paritaria su asistencia a las reuniones y su voto a los efectos de las decisiones o acuerdos que se adopten.

La Comisión Paritaria se reunirá necesariamente por primera vez dentro de los tres meses siguientes al de la fecha prevista para su constitución, en cuya reunión los miembros que la integran establecerán su programa de trabajo, frecuencia y fechas de sus reuniones y demás condiciones que deban regir su funcionamiento por mayoría de sus miembros.

La Comisión Paritaria se reunirá en la sede de las oficinas centrales de TCTENERIFE. Serán competencias y funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Interpretación general y seguimiento de la aplicación del presente convenio colectivo. En los conflictos colectivos e individuales relativos a la interpretación y aplicación del mismo será preceptiva la intervención previa de la Comisión Paritaria.
- b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- c) Todas aquellas en las que el presente convenio colectivo haya previsto su intervención o competencia.

- d) En el caso de que, de conformidad con el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se instase la inaplicación, adaptación o modificación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo durante su vigencia, siempre que alguna de las partes solicitase la intervención de la Comisión Paritaria.

En caso de existir conflictos sobre la interpretación del presente convenio o de cualquiera de sus artículos, cláusulas o disposiciones, será preceptivo someter la controversia a la Comisión Paritaria con carácter previo al ejercicio de acciones ante los Tribunales de Justicia.

El sometimiento se realizará mediante la remisión de escrito a sus miembros, en el cual se recogerá la cuestión objeto de la controversia y la solicitud de emisión de informe.

Recibida la solicitud, la Comisión Paritaria deberá reunirse dentro de los diez días hábiles siguientes a la elaboración del informe, el cual deberá ser emitido dentro del plazo de los cinco días hábiles siguientes en la sede de la Empresa.

En caso de que el informe recoja el acuerdo de la comisión paritaria, el mismo será vinculante para las partes.

En caso de desacuerdo, o de no haberse podido emitir informe por falta de quórum, quedará expedita la vía judicial. Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de la mayoría simple del total de sus componentes.

#### **Artículo -42 Solución extrajudicial de conflictos.**

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria, como otras que surjan con la Representación Legal de los Trabajadores y previa a cualquier acción de conflicto, se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Organismo de Mediación de Conflictos de cada Comunidad Autónoma.

## ***Clausulas Adicionales. -***

### **Clausula Adicional Primera. - Distribución irregular de la jornada y descansos Departamento de IT-**

1.- El equipo de IT cubrirá el departamento presencialmente de lunes a viernes laborables de 07:30 a 20:30 Los turnos se organizarán internamente y son publicados con la antelación necesaria.

2.- El soporte de IT al departamento de Operaciones se cubrirá de 20:30 a 07:30 de lunes a viernes. Festivos y fines de semana en régimen de jornada completa por turnos rotativos. Cada semana será uno de los miembros del equipo el que estará disponible durante dichas horas, localizable en el teléfono móvil del departamento y a una distancia suficiente que le permita llegar a la terminal en menos de 60 minutos en caso de ser necesario.

La empresa abonará al personal que, por naturaleza de su actividad, ésta se desarrolle o pueda desarrollarse a turnos, así como por la disponibilidad de la modificación de la jornada en los términos recogidos en el convenio colectivo.

3.- Las guardias se compensarán con 2 días libres que deberán hacerse efectivos dentro de las 4 semanas posteriores a la semana de guardia correspondiente, no pudiéndose acumular ni compensar de ninguna otra forma, a no ser que por imperativo de la empresa el empleado no pueda disfrutarlos en dicho periodo.

4.- La compensación incluida en el punto anterior sustituye totalmente la compensación en horas recogida en el convenio colectivo de aplicación para la disponibilidad, es decir, las horas de presencia física que se materialicen durante una guardia no conllevan ninguna compensación adicional.

ANEXO1: TABLAS SALARIALES

	Administración	Operaciones/ EXPLOTACION	IT	Ingeniería y Mantenimiento
GRUPO 1	Directores y/o Responsable de área Mandos Intermedios	Directores y/o Responsable de área Mandos Intermedios	Directores y/o Responsable de área Mandos Intermedios	Directores y/o Responsable de área Mandos Intermedios
GRUPO 2	RESPONSABLE DE FUNCION	RESPONSABLE DE FUNCION Planificador PRL	RESPONSABLE DE FUNCION	RESPONSABLE DE FUNCION: Ej. responsable de turno(taller)
GRUPO 3	Oficial de 1º: Administrativo.	Oficial de 1º de operaciones: Controlador de puerta	Técnico de informática	Oficial 1º de ingeniería y mantenimiento: Mecánico Electromecánico
GRUPO 4	Oficial 2º administrativo	Oficial de 2º de operaciones.		Oficial de 2º de ingeniería y mantenimiento
GRUPO 5	Aux. Administrativo	Auxiliar de Explanada	Auxiliar informático	Personal de limpieza Mozo

TABLA SALARIOS BASE	2021				
	GRUPO PROFESIONAL I	GRUPO PROFESIONAL II	GRUPO PROFESIONAL III	GRUPO PROFESIONAL IV	GRUPO PROFESIONAL V
	Directores y mandos intermedios	Responsable de funcion Supervisores de grupo responsable turno de taller planificador	Personal Técnico Oficial de 1º: administrativo, mecanico, electromecánico y controlador de puerta	Oficial de 2º: administrativo mecanico electromecanico controlador de puerta....	Personal Auxiliar Mozo Personal Limpieza
S.Base (12 mensualidades)	19.392,42	14.059,48	12.954,92	11.634,88	10.721,05
P.Extras (Junio y navidad)	3.232,07	2.343,25	2.159,15	1.939,15	1.786,84
<b>TOTAL ANUAL</b>	<b>22.624</b>	<b>16.403</b>	<b>15.114</b>	<b>13.574</b>	<b>12.508</b>

TABLA COMPLEMENTOS	2021				
	GRUPO PROFESIONAL I	GRUPO PROFESIONAL II	GRUPO PROFESIONAL III	GRUPO PROFESIONAL IV	GRUPO PROFESIONAL V
	Directores y mandos intermedios	Responsable de funcion Supervisores de grupo responsable turno de taller planificador	Personal Técnico Oficial de 1º: administrativo, mecanico, electromecánico y controlador de puerta	Oficial de 2º: administrativo mecanico electromecanico controlador de puerta....	Personal Auxiliar Mozo Personal Limpieza
disponibilidad (12 mensualidades)	6.181,35	4.120,90	3.090,68	2.060,45	0,00
turnicidad (12 mensualidades)	3.312,17	3.312,17	3.312,17	3.312,17	3.312,17
puesto de trabajo (solo para jefe de equipo de taller, planificador)	0,00	1.783,32	0,00	0,00	0,00
<b>TOTAL ANUAL</b>	<b>9.494</b>	<b>9.216</b>	<b>6.403</b>	<b>5.373</b>	<b>3.312</b>
subida	1,50%	1,50%	1,50%	1,50%	1,50%

TABLA SALARIOS BASE	2022				
	GRUPO PROFESIONAL I	GRUPO PROFESIONAL II	GRUPO PROFESIONAL III	GRUPO PROFESIONAL IV	GRUPO PROFESIONAL V
	Directores y mandos intermedios	Responsable de funcion Supervisores de grupo responsable turno de taller planificador	Personal Técnico Oficial de 1º: administrativo, mecanico, electromecánico y controlador de puerta	Oficial de 2º: administrativo mecanico electromecanico controlador de puerta....	Personal Auxiliar Mozo Personal Limpieza
S.Base (12 mensualidades)	20.080,66	14.608,46	13.416,00	12.040,88	11.060,05
P.Extras (Junio y navidad)	3.346,78	2.434,74	2.236,00	2.006,81	1.843,34
<b>TOTAL ANUAL</b>	<b>23.427</b>	<b>17.043</b>	<b>15.652</b>	<b>14.048</b>	<b>12.903</b>

TABLA COMPLEMENTOS	2022				
	GRUPO PROFESIONAL I	GRUPO PROFESIONAL II	GRUPO PROFESIONAL III	GRUPO PROFESIONAL IV	GRUPO PROFESIONAL V
	Directores y mandos intermedios	Responsable de funcion Supervisores de grupo responsable turno de taller planificador	Personal Técnico Oficial de 1º: administrativo, mecanico, electromecánico y controlador de puerta	Oficial de 2º: administrativo mecanico electromecanico controlador de puerta....	Personal Auxiliar Mozo Personal Limpieza
disponibilidad (12 mensualidades)	6.181,35	4.120,90	3.090,68	2.060,45	0,00
turnicidad (12 mensualidades)	3.312,17	3.312,17	3.312,17	3.312,17	3.312,17
puesto de trabajo (solo para jefe de equipo de taller, planificador, técnico sistemas)		1.783,32	700,00		
<b>TOTAL ANUAL</b>	<b>9.494</b>	<b>9.216</b>	<b>7.103</b>	<b>5.373</b>	<b>3.312</b>
subida	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%

TABLA SALARIOS BASE	2023				
	GRUPO PROFESIONAL I	GRUPO PROFESIONAL II	GRUPO PROFESIONAL III	GRUPO PROFESIONAL IV	GRUPO PROFESIONAL V
	Directores y mandos intermedios	Responsable de funcion Supervisores de grupo responsable turno de taller planificador	Personal Técnico Oficial de 1º: administrativo, mecanico, electromecánico y controlador de puerta	Oficial de 2º: administrativo mecanico electromecanico controlador de puerta....	Personal Auxiliar Mozo Personal Limpieza
S.Base (12 mensualidades)	20.645,02	15.058,63	13.806,08	12.373,80	11.338,04
P.Extras (Junio y navidad)	3.440,84	2.509,77	2.301,01	2.062,30	1.889,67
<b>TOTAL ANUAL</b>	<b>24.086</b>	<b>17.568</b>	<b>16.107</b>	<b>14.436</b>	<b>13.228</b>

TABLA COMPLEMENTOS	2023				
	GRUPO PROFESIONAL I	GRUPO PROFESIONAL II	GRUPO PROFESIONAL III	GRUPO PROFESIONAL IV	GRUPO PROFESIONAL V
	Directores y mandos intermedios	Responsable de funcion Supervisores de grupo responsable turno de taller planificador	Personal Técnico Oficial de 1º: administrativo, mecanico, electromecánico y controlador de puerta	Oficial de 2º: administrativo mecanico electromecanico controlador de puerta....	Personal Auxiliar Mozo Personal Limpieza
disponibilidad (12 mensualidades)	6.181,35	4.120,90	3.090,68	2.060,45	0,00
turnicidad (12 mensualidades)	3.312,17	3.312,17	3.312,17	3.312,17	3.312,17
puesto de trabajo (solo para jefe de equipo de taller, planificador, técnico sistemas)		1.783,32	700,00		
<b>TOTAL ANUAL</b>	<b>9.494</b>	<b>9.216</b>	<b>7.103</b>	<b>5.373</b>	<b>3.312</b>
	<b>33.579</b>	<b>26.785</b>	<b>23.210</b>	<b>19.809</b>	<b>16.540</b>
subida	2,00%	2,00%	2,00%	2,00%	2,00%

TABLA SALARIOS BASE	2024				
	GRUPO PROFESIONAL I	GRUPO PROFESIONAL II	GRUPO PROFESIONAL III	GRUPO PROFESIONAL IV	GRUPO PROFESIONAL V
	Directores y mandos intermedios	Responsable de funcion Supervisores de grupo responsable turno de taller planificador	Personal Técnico Oficial de 1º: administrativo, mecanico, electromecánico y controlador de puerta	Oficial de 2º: administrativo mecanico electromecanico controlador de puerta....	Personal Auxiliar Mozo Personal Limpieza
S.Base (12 mensualidades)	21.076,76	15.403,00	14.104,50	12.628,48	11.550,69
P.Extras (Junio y navidad)	3.512,79	2.567,17	2.350,75	2.104,75	1.925,12
<b>TOTAL ANUAL</b>	<b>24.590</b>	<b>17.970</b>	<b>16.455</b>	<b>14.733</b>	<b>13.476</b>

TABLA COMPLEMENTOS	2024				
	GRUPO PROFESIONAL I	GRUPO PROFESIONAL II	GRUPO PROFESIONAL III	GRUPO PROFESIONAL IV	GRUPO PROFESIONAL V
	Directores y mandos intermedios	Responsable de funcion Supervisores de grupo responsable turno de taller planificador	Personal Técnico Oficial de 1º: administrativo, mecanico, electromecánico y controlador de puerta	Oficial de 2º: administrativo mecanico electromecanico controlador de puerta....	Personal Auxiliar Mozo Personal Limpieza
disponibilidad (12 mensualidades)	6.181,35	4.120,90	3.090,68	2.060,45	0,00
turnicidad (12 mensualidades)	3.312,17	3.312,17	3.312,17	3.312,17	3.312,17
puesto de trabajo (solo para jefe de equipo de taller, planificador, técnico sistemas)		1.783,32	700,00		
<b>TOTAL ANUAL</b>	<b>9.494</b>	<b>9.216</b>	<b>7.103</b>	<b>5.373</b>	<b>3.312</b>
	<b>34.083</b>	<b>27.187</b>	<b>23.558</b>	<b>20.106</b>	<b>16.788</b>
subida	1,50%	1,50%	1,50%	1,50%	1,50%

TABLA SALARIOS BASE	2025				
	GRUPO PROFESIONAL I	GRUPO PROFESIONAL II	GRUPO PROFESIONAL III	GRUPO PROFESIONAL IV	GRUPO PROFESIONAL V
	Directores y mandos intermedios	Responsable de funcion Supervisores de grupo responsable turno de taller planificador	Personal Técnico Oficial de 1º: administrativo, mecanico, electromecánico y controlador de puerta	Oficial de 2º: administrativo mecanico electromecanico controlador de puerta....	Personal Auxiliar Mozo Personal Limpieza
S.Base (12 mensualidades)	21.514,97	15.752,54	14.407,39	12.886,98	11.766,54
P.Extras (Junio y navidad)	3.585,83	2.625,42	2.401,23	2.147,83	1.961,09
<b>TOTAL ANUAL</b>	<b>25.101</b>	<b>18.378</b>	<b>16.809</b>	<b>15.035</b>	<b>13.728</b>
TABLA COMPLEMENTOS	2025				
	GRUPO PROFESIONAL I	GRUPO PROFESIONAL II	GRUPO PROFESIONAL III	GRUPO PROFESIONAL IV	GRUPO PROFESIONAL V
	Directores y mandos intermedios	Responsable de funcion Supervisores de grupo responsable turno de taller planificador	Personal Técnico Oficial de 1º: administrativo, mecanico, electromecánico y controlador de puerta	Oficial de 2º: administrativo mecanico electromecanico controlador de puerta....	Personal Auxiliar Mozo Personal Limpieza
disponibilidad (12 mensualidades)	6.181,35	4.120,90	3.090,68	2.060,45	0,00
turnicidad (12 mensualidades)	3.312,17	3.312,17	3.312,17	3.312,17	3.312,17
puesto de trabajo (solo para jefe de equipo de taller, planificador, técnico sistemas)		1.783,32	700,00		
<b>TOTAL ANUAL</b>	<b>9.494</b>	<b>9.216</b>	<b>7.103</b>	<b>5.373</b>	<b>3.312</b>
	<b>34.594</b>	<b>27.594</b>	<b>23.911</b>	<b>20.407</b>	<b>17.040</b>
subida	1,50%	1,50%	1,50%	1,50%	1,50%

Se acuerda que el incremento salarial en los complementos salariales de las tablas será absorbido en el total del salario base, quedando incrementado a mayores tanto el salario base como las pagas extraordinarias y congelados los complementos de disponibilidad y turnicidad, sin superar en ningún caso el incremento pactado para cada año de vigencia del convenio



GOBIERNO DE CANARIAS

# BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA DE SANTACRUZ DE TENERIFE

Franqueo  
concertado

23/1