



GOBIERNO DE CANARIAS

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE

Año XCVII

Viernes, 4 de febrero de 2022

Anexo al Número 15

SUMARIO

NÚMERO
REGISTRO

PÁGINA

II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, CONOCIMIENTO Y EMPLEO

195995	Pacto Salarial de la Empresa Inversiones Hoteleras La Jaquita, S.A.....	2
196995	Pacto Salarial de la Empresa Costa Adeje Gran Hotel, S.L.....	10
197001	Pacto Salarial de la Empresa Aparthotel Nautilus, S.A.	19
201865	Calendario Laboral para el año 2021 del Convenio Colectivo Provincial del Sector de Siderometalurgia e Instalaciones Eléctricas de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife	29
201866	Convenio Colectivo de la empresa Remolcadores y Barcazas de Tenerife, S.A.	31
201867	Convenio Colectivo de la empresa Idcq Hospitales y Sanidad, S.L.U.	42
13757	Convenio Colectivo del Comercio de Alimentación para la Provincia de Santa Cruz de Tenerife (Número 38003305012000)	76
13774	Convenio Colectivo de Empresa para los años 2017 A 2020 entre la Empresa FCC y El Personal a su Servicio Dedicado a la Recogida de Basura y Limpieza Pública del Municipio de Güímar (38001732011987— DC58UC16)	110

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: Sociedad Canaria de Publicaciones, S.A.
C/ Doctor Juan de Padilla, 7
Tfno.: (928) 36.81.69. Fax: - (928) 38.37.14
E-mail: info@bopsantacruzdetenerife.com
35002 Las Palmas de Gran Canaria

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

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, CONOCIMIENTO Y EMPLEO

Dirección General de Trabajo

Servicio de Promoción Laboral

ANUNCIO

1

195995

Visto el Texto del Pacto Salarial de la Empresa Inversiones Hoteleras La Jaquita, S.A. presentado en el Registro General de Convenios Colectivos (REGCON), de acuerdo con lo previsto en el Convenio Colectivo Provincial de Hostelería y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores 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 de Trabajo,

ACUERDA

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

2. NOTIFICAR a la Comisión Negociadora.

3. INTERESAR su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, Alejandro Ramos Guerra

En Guía de Isora, a 6 de junio de 2019

1. ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL

El presente Pacto Salarial sustituye y deja sin efecto la aplicación y distribución del Porcentaje de Servicios en los términos previstos en el artículo 32 del vigente Convenio de Hostelería, y en los principios de igualdad y no discriminación previstos en el mismo

El Convenio Provincial de Hostelería y el presente Pacto Salarial será de aplicación a todos los trabajadores que presten servicio en la empresa Inversiones Hoteleras La Jaquita S.A., (Hotel Gran Meliá Palacio de Isora).

2. ÁMBITO TEMPORAL Y PRÓRROGA

El presente Pacto Salarial será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa a partir del próximo día 1 de enero de 2019 al 30 de junio de 2022.

A la finalización de su vigencia mantendrá su vigencia hasta que sea sustituido por otro.

La denuncia se deberá realizar por alguna de las partes con una antelación mínima de dos meses a la finalización de su vigencia, quedando prorrogado en caso de no denuncia por periodos de un año con la revisión económica que establezca para cada año el Convenio Provincial de Hostelería.

3. CONDICIONES ECONÓMICAS.

Las condiciones económicas del presente Pacto Salarial vienen determinadas por los conceptos económicos establecidos en el Convenio de Hostelería de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife y por los Pluses de Productividad en sustitución del porcentaje de servicios en los términos establecidos en el artículo 32 del citado Convenio de Hostelería, así como diferentes Complementos de Puestos de Trabajo por Área Funcional y Grupos Profesionales del vigente Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal de Hostelería, y Grupos Salariales del vigente Convenio de Hostelería, atendiendo, tal y como mandata su artículo 32, la cualificación, la formación profesional y condiciones de trabajo de turnicidad y nocturnidad, manteniendo el principio consolidado de igual retribución para trabajadores/as de la misma Categoría Profesional y Grupo Salarial de cada Área Funcional, sin discriminación alguna por razón de sexo, antigüedad en la empresa o modalidad de contratación.

Plus de Productividad. Se establece un Plus de Productividad lineal por Grupo Salarial en sustitución de la aplicación en la empresa del Porcentaje de Servicios en los términos previstos en el artículo 32 del vigente Convenio de Hostelería en la cuantía establecida en el Anexo I del presente Pacto Salarial.

Complementos de Puesto de Trabajo por Áreas Funcionales y Grupos Profesionales y Salariales:

Se establecen por el presente Pacto Salarial Pluses específicos de puestos de trabajo en base a los siguientes criterios.

1. La autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas. Este criterio, a su vez será objeto de ponderación en función de las categorías de forma que aquellos puesto con mayor autonomía percibirán un mayor complemento de puesto de trabajo en detrimento de los que la autonomía es menor.

2. La responsabilidad, entendida esa como el nivel de influencia sobre los resultados del trabajo y la relevancia del mismo. Dentro de este factor se ponderará aquellas categorías o puestos de trabajo en los que se exija una eficiencia en la gestión del presupuesto. Este criterio también será objeto de ponderación en función de las categorías de forma que aquellos puestos con mayor responsabilidad percibieran un mayor complemento de puesto de trabajo en detrimento de los que la responsabilidad es menor.

3. La formación o cualificación específica, concebida como los conocimientos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación mínima que se exige para el desempeño del puesto de trabajo, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias. Este criterio también será objeto de ponderación de la forma que aquellas categorías o puestos de trabajo en los que, bien en el proceso de selección, bien a lo largo de la relación laboral, se exija al personal contar con una formación específica para su puesto de trabajo percibirán un mayor complemento de puesto de trabajo en detrimento de aquellos puestos en los que no se exija esta.

4. El conocimiento de los idiomas, entendido como la necesidad de dominar uno o más idiomas necesarios para el desempeño del puesto de trabajo. Este criterio también será objeto de ponderación de forma que aquellas categorías o puestos de trabajo en los que se exija al personal

conocer idiomas percibirán un mayor complemento de productividad en detrimento de aquellos puestos en los que no se exija.

5. El mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas, así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo. Al igual que sucede con los criterios anteriores, este factor también será objeto de ponderación en función de las categorías de forma que aquellos puestos con mayor mando percibirán un mayor complemento de puesto de trabajo en detrimento de los que el mando es menor.

6. Las condiciones en materia de turnos. Conforme a este criterio, aquellas categorías en las que la prestación de servicios este sometida a mayor número de horarios y turnos partidos y, por tanto, su prestación de servicios este sometida a turnos, percibirá un mayor complemento de puesto de trabajo que las que no estén.

7. La iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones. Este criterio, a su vez, será objeto de ponderación en función de las categorías de forma que aquellos puestos de trabajo con mayor iniciativa y, por tanto, menor sujeción a instrucciones sobre la forma de ejecutar el trabajo, percibirán un mayor complemento de puesto de trabajo en detrimento de los que la iniciativa es menor.

8. La atención directa al público o al cliente, entendida esta como la necesidad de que el puesto de trabajo conlleve la antelación directa al cliente en las funciones propias de su área. Este criterio también estará sometido a ponderación de forma que aquellos puestos de trabajo en los que el trabajador deba atender directamente al cliente en las funciones diarias percibirán un mayor complemento de puesto de trabajo en detrimento de los que la autonomía es menor.

9. La producción, entendida esta como la participación del trabajador en la producción del departamento.

10. La complejidad, entendida esta como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto desempeñado.

Área Funcional Primera. Grupo Salarial I. Recepción, Consejería, Relaciones Públicas y Administración y Gestión. - Se establece un Plus de Cualificación, Formación e Idiomas en el citado Área Funcional y en las cuantías establecidas en el Anexo I del presente Pacto Salarial que retribuye la cualificación, formación, y en el caso de Recepción y Conserjería, conocimiento de Idiomas, en el trato y atención al cliente. Además en la cuantía de este importe se entiende por incluido el Quebranto de Monedas existente en el Pacto Salarial anterior por la responsabilidad en el cobro y facturación de clientes, teniendo esa consideración en cuanto a las funciones propias del departamento de Recepción y Administración.

Área Funcional Segunda. Grupo Salarial II. Cocina y Economato. Se establece un Plus de Cualificación, Formación y Manipulación de Alimentos en el citado Área Funcional, y en las cuantías establecidas en el Anexo I del presente Pacto Salarial, que retribuye la cualificación y formación necesaria para el desarrollo de sus funciones, y en el caso de Cocina la responsabilidad en la manipulación de alimentos en la elaboración de comidas a los clientes y trabajadores/as.

Área Funcional Tercera. Grupo Salarial III. Bares y Restaurante. Se establece un Plus de Cualificación, Formación, Turnicidad y Nocturnidad y Atención al Cliente en el citado Área

Funcional y en la cuantía establecida en el Anexo I del presente Pacto Salarial que retribuye el trabajo a turnos que se impone en el citado Grupo Salarial que puede suponer la realización de turnos partidos, descanso entre jornadas inferior a doce horas y trabajo nocturno, que limita al personal del citado Área Funcional, respecto a otras Áreas, la conciliación de la Vida Laboral y Familiar; así como la necesidad en su caso del conocimiento de idiomas en la atención directa, servicio y venta a los clientes. Además en la cuantía de este importe se entiende por incluido el Quebranto de Monedas existente en el Pacto Salarial anterior por la responsabilidad en el cobro y facturación de clientes, teniendo esa consideración en cuanto a las funciones propias del departamento de Bares y Restaurante.

Área Funcional Cuarta. Grupo Salarial IV. Pisos y Limpieza. Se establece un Plus de Cualificación y Formación en el citado Área Funcional y en la cuantía establecida en el Anexo I del presente Pacto Salarial que retribuye el trabajo la formación y cualificación requerida para el desarrollo de las funciones de la limpieza de habitaciones de clientes y áreas comunes del hotel.

Área Funcional Quinta. Grupo Salarial V. Servicio Técnico y Servicios Auxiliares. Se establece un Plus de Cualificación y Formación en el citado Área Funcional y en la cuantía establecida en el Anexo I del presente Pacto Salarial que retribuye el trabajo, formación y cualificación requerida para el desarrollo propio del mantenimiento de las habitaciones e instalaciones del hotel y servicios auxiliares.

Se establecen igualmente Incentivos en los diferentes Grupos Profesionales y Salariales vinculados a los resultados económicos mensuales de la empresa y a la satisfacción de los clientes en los términos que se establecen en el Anexo II del presente Pacto Salarial.

4. REVISIÓN.

Los conceptos económicos establecidos en el Convenio de Hostelería y en el presente Pacto Salarial, tendrán anualmente la revisión económica que establezca cada año el Convenio Provincial de Hostelería, (teniendo en cuenta que las Tablas Anexas, ya contemplan la revisión anual hasta 2022).

5. DESCANSO ENTRE JORNADAS.

Las partes acuerdan, de conformidad con el artículo 26.3 del Convenio Provincial de Hostelería que el descanso entre jornadas a diez horas, en los términos que establece el artículo 22.2 del RD 1.561/95 de 21 de septiembre sobre jornadas especiales en Hostelería.

6. CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA Y GARANTÍA "AD PERSONAM".

Aquellos trabajadores que a la entrada en vigor del presente Pacto Salarial percibieran un Salario Garantizado superior al establecido en el presente Pacto Salarial para su categoría profesional, mantendrán la diferencia existente a su favor en concepto de garantía "ad personam", con carácter consolidado y no absorbible.

DISPOSICIÓN FINAL. APLICACIÓN DE LAS CONDICIONES ECONÓMICAS ESTABLECIDAS EN EL PRESENTE PACTO SALARIAL -ABONO DE ATRASOS

Las diferencias salariales existentes entre las tablas salariales del anterior pacto y la subida salarial establecida en el vigente Convenio Colectivo de Hotelería para la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, hasta el 31/12/2018 se entienden ya abonadas y saldadas.

Las diferencias salariales aplicables a quienes les correspondan relativas a las diferencias entre el anterior y el actual pacto salarial, que se correspondan con el periodo de aplicación del 1 de enero de 2019 y ese aplicarán en la nómina del mes de junio de 2019 con los atrasos derivados de su aplicación con efectos 1 de Enero de 2019

Así las partes firman el presente Pacto Salarial que será remitido a la Dirección Territorial de Trabajo de Santa Cruz de Tenerife a efectos de su registro y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife.

Por la Empresa

Saad Azzam Faris

María Nieves López Tranche.

Diana María Salazar Romero.

Por el Comité de Empresa

- Mirian Agudo Notario.

- Maiker Alfonso Medina.

- Mónica de Fátma Da Silva Cruz.

- Maykel Martín Zamora.

- Angel David Delgado Gorrín.

- Jorge Soris Pacheco.

- Mario Yeray Afonso Hernández.

- Jorge Luis Tejera González.

- Alberto Carlos Méndez Hidalgo

- Amine Khanchay

- Ariel Robles Gordon.

- Nadia Dolores Abreu Jauregui

- Domingo Ojeda Pérez.

- Magali Catherine Denis Cordonnier.

- Manuel Fitas Ramírez. (Asesor Sindicalistas de Base)

Tablas salariales Gran Meliá Palacio de Isora. AÑO 01-01-19 al 30-06-19

CLASIFICACIÓN 1. HOTELES Y PENSIONES

Area Funcional 1ª Recepción-Consjería, RRPP, Admón y Gestión	SALARIO BASE	PLUS CALZADO	PLUS LIMPIEZA	PLUS TRANSPORTE	PLUS PRODUCTIVIDAD	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	TOTAL MENSUAL	TOTAL PAGA EXTRA	TOTAL ANUAL
Jefe/a recepción.	1.315,68 €	13,25 €	13,25 €	124,58 €	105,55 €	437,69 €	2.010,00 €	1.315,68 €	26.751,37 €
2.º Jefe/a recepción.	1.261,40 €	13,25 €	13,25 €	124,58 €	105,55 €	435,51 €	1.953,54 €	1.261,40 €	25.965,23 €
Jefe/a comercial	1.315,68 €	13,25 €	13,25 €	124,58 €	105,55 €	340,13 €	1.912,44 €	1.315,68 €	25.580,65 €
Jefe/a administración	1.315,68 €	13,25 €	13,25 €	124,58 €	105,55 €	108,71 €	1.681,02 €	1.315,68 €	22.803,61 €
Primer/a conserje	1.315,68 €	13,25 €	13,25 €	124,58 €	105,55 €	51,71 €	1.624,02 €	1.315,68 €	22.119,61 €
Segundo/a conserje de día	1.261,40 €	13,25 €	13,25 €	124,58 €	105,55 €	31,31 €	1.549,34 €	1.261,40 €	21.114,88 €
Recepcionista.	1.169,85 €	13,25 €	13,25 €	124,58 €	105,55 €	141,65 €	1.568,13 €	1.169,85 €	21.157,31 €
Conserje	1.164,70 €	13,25 €	13,25 €	124,58 €	105,55 €	32,01 €	1.453,34 €	1.164,70 €	19.769,53 €
Administrativo/a	1.164,70 €	13,25 €	13,25 €	124,58 €	105,55 €	32,01 €	1.453,34 €	1.164,70 €	19.769,53 €
Relaciones públicas	1.164,70 €	13,25 €	13,25 €	124,58 €	105,55 €	146,81 €	1.568,14 €	1.164,70 €	21.147,13 €
Ayudante de recepción y/o consjería	1.111,66 €	13,25 €	13,25 €	124,58 €	105,55 €	67,15 €	1.435,44 €	1.111,66 €	19.448,58 €
Telefonista	1.101,36 €	13,25 €	13,25 €	124,58 €	105,55 €	77,45 €	1.435,44 €	1.101,36 €	19.427,98 €
Ayudante/a administrativo	1.101,36 €	13,25 €	13,25 €	124,58 €	105,55 €	15,15 €	1.373,14 €	1.101,36 €	18.680,38 €
Auxiliar de recepción (portero)	1.101,36 €	13,25 €	13,25 €	124,58 €	105,55 €	61,72 €	1.419,71 €	1.101,36 €	19.239,22 €
Auxiliar de recepción (botones)	989,69 €	13,25 €	13,25 €	124,58 €	105,55 €	173,39 €	1.419,71 €	989,69 €	19.015,84 €
Area Funcional 2ª Cocina y Economato	SALARIO BASE	PLUS CALZADO	PLUS LIMPIEZA	PLUS TRANSPORTE	PLUS PRODUCTIVIDAD	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	TOTAL MENSUAL	TOTAL PAGA EXTRA	TOTAL ANUAL
Jefe/a cocina.	1.315,68 €	13,25 €	13,25 €	124,58 €	105,55 €	941,68 €	2.513,99 €	1.315,68 €	32.799,25 €
2º jefe de cocina	1.261,40 €	13,25 €	13,25 €	124,58 €	105,55 €	661,83 €	2.179,86 €	1.261,40 €	28.681,17 €
Jefe/a partida	1.180,15 €	13,25 €	13,25 €	124,58 €	105,55 €	606,70 €	2.043,48 €	1.180,15 €	26.882,11 €
Cocinero/a.	1.111,66 €	13,25 €	13,25 €	124,58 €	105,55 €	295,68 €	1.663,97 €	1.111,66 €	22.190,94 €
Encargado/a economato	1.164,70 €	13,25 €	13,25 €	124,58 €	105,55 €	105,06 €	1.526,39 €	1.164,70 €	20.646,13 €
Ayudante/a cocina/economato	989,69 €	13,25 €	13,25 €	124,58 €	105,55 €	71,56 €	1.317,88 €	989,69 €	17.793,88 €
Auxiliar de cocina / economato	989,69 €	13,25 €	13,25 €	124,58 €	105,55 €	71,56 €	1.317,88 €	989,69 €	17.793,88 €
Area Funcional 3ª Restaurante, Sala, Bar y Similares, Colectividades y Pista para Catering	SALARIO BASE	PLUS CALZADO	PLUS LIMPIEZA	PLUS TRANSPORTE	PLUS PRODUCTIVIDAD	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	TOTAL MENSUAL	TOTAL PAGA EXTRA	TOTAL ANUAL
Jefe/a restaurante o sala.	1.315,68 €	13,25 €	13,25 €	124,58 €	105,55 €	671,27 €	2.243,58 €	1.315,68 €	29.554,33 €
2º Jefe/a restaurante o sala.	1.261,40 €	13,25 €	13,25 €	124,58 €	105,55 €	647,06 €	2.165,09 €	1.261,40 €	28.503,88 €
Gerente de centro	1.315,68 €	13,25 €	13,25 €	124,58 €	105,55 €	647,06 €	2.219,37 €	1.315,68 €	29.263,81 €
Jefe/a sector.	1.175,00 €	13,25 €	13,25 €	124,58 €	105,55 €	438,40 €	1.870,03 €	1.175,00 €	24.790,41 €
Camarero/a.	1.116,81 €	13,25 €	13,25 €	124,58 €	105,55 €	180,44 €	1.553,88 €	1.116,81 €	20.880,16 €
Primer barman/barwoman	1.315,68 €	13,25 €	13,25 €	124,58 €	105,55 €	671,27 €	2.243,58 €	1.315,68 €	29.554,33 €
Segundo barman/barwoman	1.261,40 €	13,25 €	13,25 €	124,58 €	105,55 €	647,06 €	2.165,09 €	1.261,40 €	28.503,88 €
Ayudante/a de camarero	989,69 €	13,25 €	13,25 €	124,58 €	105,55 €	71,56 €	1.317,88 €	989,69 €	17.793,88 €
Area Funcional 4ª Pisos y limpieza	SALARIO BASE	PLUS CALZADO	PLUS LIMPIEZA	PLUS TRANSPORTE	PLUS PRODUCTIVIDAD	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	TOTAL MENSUAL	TOTAL PAGA EXTRA	TOTAL ANUAL
Gobernante/a o Encargado/a general.	1.315,68 €	13,25 €	13,25 €	124,58 €	105,55 €	29,38 €	1.601,69 €	1.315,68 €	21.851,65 €
Subgobernante/a o Encargado/a sección.	1.169,85 €	13,25 €	13,25 €	124,58 €	105,55 €	25,12 €	1.451,60 €	1.169,85 €	19.758,95 €
Camarero/a pisos.	1.106,51 €	13,25 €	13,25 €	124,58 €	105,55 €	10,00 €	1.373,14 €	1.106,51 €	18.690,68 €
Auxiliar pisos y limpieza (mozo/a de habitaciones / v	1.101,36 €	13,25 €	13,25 €	124,58 €	105,55 €	5,00 €	1.362,99 €	1.101,36 €	18.558,58 €
Area Funcional 5ª Servicios de mantenimiento y servicios auxiliares	SALARIO BASE	PLUS CALZADO	PLUS LIMPIEZA	PLUS TRANSPORTE	PLUS PRODUCTIVIDAD	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	TOTAL MENSUAL	TOTAL PAGA EXTRA	TOTAL ANUAL
Jefe/a servicios catering. Encargado/a mantenimiento	1.261,40 €	13,25 €	13,25 €	124,58 €	105,55 €	512,00 €	2.030,03 €	1.261,40 €	26.883,16 €
2º encargado de mantenimiento / 2º JSST	1.164,70 €	13,25 €	13,25 €	124,58 €	105,55 €	364,84 €	1.786,17 €	1.164,70 €	23.763,49 €
Especialista mantenimiento (oficial de SST) y servicios auxiliares	1.101,36 €	13,25 €	13,25 €	124,58 €	105,55 €	15,15 €	1.373,14 €	1.101,36 €	18.680,38 €
Auxiliar mantenimiento (ayudante SST) y servicios auxiliares.	989,69 €	13,25 €	13,25 €	124,58 €	105,55 €	71,56 €	1.317,88 €	989,69 €	17.793,88 €
Area Funcional 6ª Servicios complementarios	SALARIO BASE	PLUS CALZADO	PLUS LIMPIEZA	PLUS TRANSPORTE	PLUS PRODUCTIVIDAD	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	TOTAL MENSUAL	TOTAL PAGA EXTRA	TOTAL ANUAL
Técnico/a servicio (fisioterapeuta, dietista y otros titulados en Ciencias de la Salud)	1.164,70 €	13,25 €	13,25 €	124,58 €	105,55 €	15,00 €	1.436,33 €	1.164,70 €	19.565,41 €
Especialista servicio (socorrista o especialista primeros auxilios, animador turístico o tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o balneario, hidroterapia y especialista atención al cliente)	1.164,70 €	13,25 €	13,25 €	124,58 €	105,55 €	30,27 €	1.451,60 €	1.164,70 €	19.748,65 €
Titulados de G.Med y Superior / Téc. Universitario	SALARIO BASE	PLUS CALZADO	PLUS LIMPIEZA	PLUS TRANSPORTE	PLUS PRODUCTIVIDAD	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	TOTAL MENSUAL	TOTAL PAGA EXTRA	TOTAL ANUAL
	1.315,68 €	13,25 €	13,25 €	124,58 €	105,55 €	20,00 €	1.592,31 €	1.315,68 €	21.739,09 €

Tablas salariales Gran Meliá Palacio de Isora. AÑO 01-07-20 al 30-06-21

CLASIFICACIÓN 1. HOTELES Y PENSIONES

SUBIDA 2,50%

Area Funcional 1ª	SALARIO BASE	PLUS CALZADO	PLUS LIMPIEZA	PLUS TRANSPORTE	PLUS PRODUCTIVIDAD	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	TOTAL MENSUAL	TOTAL PAGA EXTRA	TOTAL ANUAL
Recepción-Conserjería, RRPP, Admón y Gestión									
Jefe/a recepción.	1.385,66 €	13,95 €	13,95 €	131,21 €	111,16 €	460,97 €	2.116,91 €	1.385,66 €	28.174,21 €
2.ª Jefe/a recepción.	1.328,49 €	13,95 €	13,95 €	131,21 €	111,16 €	458,67 €	2.057,44 €	1.328,49 €	27.346,31 €
Jefe/a comercial	1.385,66 €	13,95 €	13,95 €	131,21 €	111,16 €	358,22 €	2.014,16 €	1.385,66 €	26.941,22 €
Jefe/a administración	1.385,66 €	13,95 €	13,95 €	131,21 €	111,16 €	114,49 €	1.770,43 €	1.385,66 €	24.016,48 €
Primer/a conserje	1.385,66 €	13,95 €	13,95 €	131,21 €	111,16 €	54,46 €	1.710,40 €	1.385,66 €	23.296,10 €
Segundo/a conserje de día	1.328,49 €	13,95 €	13,95 €	131,21 €	111,16 €	32,98 €	1.631,75 €	1.328,49 €	22.237,92 €
Recepcionista.	1.232,07 €	13,95 €	13,95 €	131,21 €	111,16 €	149,18 €	1.651,54 €	1.232,07 €	22.282,61 €
Conserje	1.226,65 €	13,95 €	13,95 €	131,21 €	111,16 €	33,71 €	1.530,64 €	1.226,65 €	20.821,02 €
Administrativo/a	1.226,65 €	13,95 €	13,95 €	131,21 €	111,16 €	33,71 €	1.530,64 €	1.226,65 €	20.821,02 €
Relaciones públicas	1.226,65 €	13,95 €	13,95 €	131,21 €	111,16 €	154,62 €	1.651,55 €	1.226,65 €	22.271,89 €
Ayudante de recepción y/o conserjería	1.170,78 €	13,95 €	13,95 €	131,21 €	111,16 €	70,72 €	1.511,79 €	1.170,78 €	20.483,00 €
Telefonista	1.159,94 €	13,95 €	13,95 €	131,21 €	111,16 €	81,57 €	1.511,79 €	1.159,94 €	20.061,30 €
Ayudante/a administrativo	1.159,94 €	13,95 €	13,95 €	131,21 €	111,16 €	15,96 €	1.446,17 €	1.159,94 €	19.673,94 €
Auxiliar de recepción (portero)	1.159,94 €	13,95 €	13,95 €	131,21 €	111,16 €	65,00 €	1.495,22 €	1.159,94 €	20.262,50 €
Auxiliar de recepción (botones)	1.042,32 €	13,95 €	13,95 €	131,21 €	111,16 €	182,61 €	1.495,22 €	1.042,32 €	20.027,25 €

Area Funcional 2ª	SALARIO BASE	PLUS CALZADO	PLUS LIMPIEZA	PLUS TRANSPORTE	PLUS PRODUCTIVIDAD	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	TOTAL MENSUAL	TOTAL PAGA EXTRA	TOTAL ANUAL
Cocina y Economato									
Jefe/a cocina.	1.385,66 €	13,95 €	13,95 €	131,21 €	111,16 €	991,77 €	2.647,70 €	1.385,66 €	34.543,76 €
2ª jefe de cocina	1.328,49 €	13,95 €	13,95 €	131,21 €	111,16 €	697,03 €	2.295,80 €	1.328,49 €	30.206,59 €
Jefe/a partida	1.242,92 €	13,95 €	13,95 €	131,21 €	111,16 €	638,97 €	2.152,17 €	1.242,92 €	28.311,90 €
Cocinero/a.	1.170,78 €	13,95 €	13,95 €	131,21 €	111,16 €	311,41 €	1.752,47 €	1.170,78 €	23.371,22 €
Encargado/a economato	1.226,65 €	13,95 €	13,95 €	131,21 €	111,16 €	110,65 €	1.607,58 €	1.226,65 €	21.744,24 €
Ayudante/a cocina/economato	1.042,32 €	13,95 €	13,95 €	131,21 €	111,16 €	75,37 €	1.387,97 €	1.042,32 €	18.740,29 €
Auxiliar de cocina / economato	1.042,32 €	13,95 €	13,95 €	131,21 €	111,16 €	75,37 €	1.387,97 €	1.042,32 €	18.740,29 €

Area Funcional 3ª	SALARIO BASE	PLUS CALZADO	PLUS LIMPIEZA	PLUS TRANSPORTE	PLUS PRODUCTIVIDAD	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	TOTAL MENSUAL	TOTAL PAGA EXTRA	TOTAL ANUAL
Restaurante, Sala, Bar y Similares, Colectividades y Pista para Catering									
Jefe/a restaurante o sala.	1.385,66 €	13,95 €	13,95 €	131,21 €	111,16 €	706,97 €	2.362,91 €	1.385,66 €	31.126,25 €
2ª Jefe/a restaurante o sala.	1.328,49 €	13,95 €	13,95 €	131,21 €	111,16 €	681,48 €	2.280,25 €	1.328,49 €	30.019,93 €
Jefe/a operaciones catering	1.385,66 €	13,95 €	13,95 €	131,21 €	111,16 €	461,72 €	2.117,66 €	1.385,66 €	28.183,18 €
Gerente de centro	1.385,66 €	13,95 €	13,95 €	131,21 €	111,16 €	681,48 €	2.337,41 €	1.385,66 €	30.820,28 €
Jefe/a sector.	1.237,50 €	13,95 €	13,95 €	131,21 €	111,16 €	461,72 €	1.969,50 €	1.237,50 €	26.108,95 €
Camarero/a.	1.176,21 €	13,95 €	13,95 €	131,21 €	111,16 €	190,04 €	1.636,53 €	1.176,21 €	21.990,72 €
Primer barman/barwoman	1.385,66 €	13,95 €	13,95 €	131,21 €	111,16 €	706,97 €	2.362,91 €	1.385,66 €	31.126,25 €
Segundo barman/barwoman	1.328,49 €	13,95 €	13,95 €	131,21 €	111,16 €	681,48 €	2.280,25 €	1.328,49 €	30.019,93 €
Ayudante/a de camarero	1.042,32 €	13,95 €	13,95 €	131,21 €	111,16 €	75,37 €	1.387,97 €	1.042,32 €	18.740,29 €

Area Funcional 4ª	SALARIO BASE	PLUS CALZADO	PLUS LIMPIEZA	PLUS TRANSPORTE	PLUS PRODUCTIVIDAD	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	TOTAL MENSUAL	TOTAL PAGA EXTRA	TOTAL ANUAL
Pisos y Limpieza									
Gobernante/a o Encargado/a general.	1.385,66 €	13,95 €	13,95 €	131,21 €	111,16 €	30,94 €	1.686,88 €	1.385,66 €	23.013,89 €
Subgobernante/a o Encargado/a sección.	1.232,07 €	13,95 €	13,95 €	131,21 €	111,16 €	26,46 €	1.528,81 €	1.232,07 €	20.809,88 €
Camarero/a pisos.	1.165,36 €	13,95 €	13,95 €	131,21 €	111,16 €	10,53 €	1.446,17 €	1.165,36 €	19.684,79 €
Auxiliar pisos y limpieza (mozo/a de habitaciones / v	1.159,94 €	13,95 €	13,95 €	131,21 €	111,16 €	5,27 €	1.435,48 €	1.159,94 €	19.545,66 €

Area Funcional 5ª	SALARIO BASE	PLUS CALZADO	PLUS LIMPIEZA	PLUS TRANSPORTE	PLUS PRODUCTIVIDAD	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	TOTAL MENSUAL	TOTAL PAGA EXTRA	TOTAL ANUAL
Servicios de mantenimiento y servicios auxiliares									
Jefe/a servicios catering. Encargado/a mantenimiento	1.328,49 €	13,95 €	13,95 €	131,21 €	111,16 €	539,23 €	2.138,00 €	1.328,49 €	28.313,01 €
2ª encargado de mantenimiento / 2ª JSST	1.226,65 €	13,95 €	13,95 €	131,21 €	111,16 €	384,24 €	1.881,18 €	1.226,65 €	25.027,41 €
Especialista mantenimiento (oficial de SST) y servicios auxiliares	1.159,94 €	13,95 €	13,95 €	131,21 €	111,16 €	15,96 €	1.446,17 €	1.159,94 €	19.673,94 €
Auxiliar mantenimiento (ayudante SST) y servicios auxiliares.	1.042,32 €	13,95 €	13,95 €	131,21 €	111,16 €	75,37 €	1.387,97 €	1.042,32 €	18.740,29 €

Area Funcional 6ª	SALARIO BASE	PLUS CALZADO	PLUS LIMPIEZA	PLUS TRANSPORTE	PLUS PRODUCTIVIDAD	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	TOTAL MENSUAL	TOTAL PAGA EXTRA	TOTAL ANUAL
Servicios complementarios									
Técnico/a servicio (fisioterapeuta, dietista y otros titulados en Ciencias de la Salud)	1.226,65 €	13,95 €	13,95 €	131,21 €	111,16 €	15,80 €	1.512,73 €	1.226,65 €	20.606,04 €
Especialista servicio (socorrista o especialista primeros auxilios, animador turístico o tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o balneario, hidroterapia y especialista atención al cliente)	1.226,65 €	13,95 €	13,95 €	131,21 €	111,16 €	31,88 €	1.528,81 €	1.226,65 €	20.799,03 €

	SALARIO BASE	PLUS CALZADO	PLUS LIMPIEZA	PLUS TRANSPORTE	PLUS PRODUCTIVIDAD	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	TOTAL MENSUAL	TOTAL PAGA EXTRA	TOTAL ANUAL
Titulados de G.Med y Superior / Téc. Universitar	1.385,66 €	13,95 €	13,95 €	131,21 €	111,16 €	21,06 €	1.677,00 €	1.385,66 €	22.895,34 €

Tablas salariales Gran Meliá Palacio de Isora. AÑO 01-07-21 al 30-06-22

CLASIFICACIÓN 1. HOTELES Y PENSIONES

SUBIDA

2,00%

Area Funcional 1ª	SALARIO BASE	PLUS CALZADO	PLUS LIMPIEZA	PLUS TRANSPORTE	PLUS PRODUCTIVIDAD	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	TOTAL MENSUAL	TOTAL PAGA EXTRA	TOTAL ANUAL
Recepción-Conserjería, RRPP, Admón y Gestión									
Jefe/a recepción.	1.413,37 €	14,23 €	14,23 €	133,83 €	113,39 €	470,19 €	2.159,25 €	1.413,37 €	28.737,69 €
2ª Jefe/a recepción.	1.355,06 €	14,23 €	14,23 €	133,83 €	113,39 €	467,85 €	2.098,59 €	1.355,06 €	27.893,23 €
Jefe/a comercial	1.413,37 €	14,23 €	14,23 €	133,83 €	113,39 €	365,39 €	2.054,44 €	1.413,37 €	27.480,05 €
Jefe/a administración	1.413,37 €	14,23 €	14,23 €	133,83 €	113,39 €	116,78 €	1.805,84 €	1.413,37 €	24.496,81 €
Primer/a conserje	1.413,37 €	14,23 €	14,23 €	133,83 €	113,39 €	55,55 €	1.744,61 €	1.413,37 €	23.762,02 €
Segundo/a conserje de día	1.355,06 €	14,23 €	14,23 €	133,83 €	113,39 €	33,63 €	1.664,38 €	1.355,06 €	22.682,68 €
Recepcionista.	1.256,72 €	14,23 €	14,23 €	133,83 €	113,39 €	152,17 €	1.684,57 €	1.256,72 €	22.728,26 €
Conserje	1.251,18 €	14,23 €	14,23 €	133,83 €	113,39 €	34,39 €	1.561,26 €	1.251,18 €	21.237,44 €
Administrativo/a	1.251,18 €	14,23 €	14,23 €	133,83 €	113,39 €	34,39 €	1.561,26 €	1.251,18 €	21.237,44 €
Relaciones públicas	1.251,18 €	14,23 €	14,23 €	133,83 €	113,39 €	157,71 €	1.684,58 €	1.251,18 €	22.177,33 €
Ayudante de recepción y/o conserjería	1.194,20 €	14,23 €	14,23 €	133,83 €	113,39 €	72,14 €	1.542,02 €	1.194,20 €	20.892,06 €
Telefonista	1.183,14 €	14,23 €	14,23 €	133,83 €	113,39 €	83,20 €	1.542,02 €	1.183,14 €	20.870,53 €
Ayudante/a administrativo	1.183,14 €	14,23 €	14,23 €	133,83 €	113,39 €	16,27 €	1.475,10 €	1.183,14 €	20.067,42 €
Auxiliar de recepción (portero)	1.183,14 €	14,23 €	14,23 €	133,83 €	113,39 €	66,30 €	1.525,12 €	1.183,14 €	20.667,75 €
Auxiliar de recepción (botones)	1.063,17 €	14,23 €	14,23 €	133,83 €	113,39 €	186,26 €	1.525,12 €	1.063,17 €	20.427,79 €
Area Funcional 2ª									
Cocina y Economato									
Jefe/a cocina.	1.413,37 €	14,23 €	14,23 €	133,83 €	113,39 €	1.011,60 €	2.700,66 €	1.413,37 €	35.234,64 €
2ª Jefe de cocina	1.355,06 €	14,23 €	14,23 €	133,83 €	113,39 €	710,97 €	2.341,72 €	1.355,06 €	30.810,73 €
Jefe/a partida	1.267,78 €	14,23 €	14,23 €	133,83 €	113,39 €	651,75 €	2.195,21 €	1.267,78 €	28.878,14 €
Cochero/a.	1.194,20 €	14,23 €	14,23 €	133,83 €	113,39 €	317,63 €	1.787,52 €	1.194,20 €	23.838,64 €
Encargado/a economato	1.251,18 €	14,23 €	14,23 €	133,83 €	113,39 €	112,86 €	1.639,73 €	1.251,18 €	22.179,13 €
Ayudante/a cocina/economato	1.063,17 €	14,23 €	14,23 €	133,83 €	113,39 €	76,87 €	1.415,73 €	1.063,17 €	19.115,10 €
Auxiliar de cocina / economato	1.063,17 €	14,23 €	14,23 €	133,83 €	113,39 €	76,87 €	1.415,73 €	1.063,17 €	19.115,10 €
Area Funcional 3ª									
Restaurante, Sala, Bar y Similares, Colectividades y Pista para Catering									
Jefe/a restaurante o sala.	1.413,37 €	13,89 €	13,89 €	133,83 €	113,39 €	703,52 €	2.391,89 €	1.413,37 €	31.529,39 €
2ª Jefe/a restaurante o sala.	1.355,06 €	13,89 €	13,89 €	133,83 €	113,39 €	678,15 €	2.308,20 €	1.355,06 €	30.408,55 €
Jefe/a partida catering	1.413,37 €	13,89 €	13,89 €	133,83 €	113,39 €	459,47 €	2.147,83 €	1.413,37 €	28.600,68 €
Gerente de centro	1.413,37 €	13,89 €	13,89 €	133,83 €	113,39 €	678,15 €	2.366,51 €	1.413,37 €	31.224,91 €
Jefe/a sector.	1.262,25 €	13,89 €	13,89 €	133,83 €	113,39 €	459,47 €	1.996,70 €	1.262,25 €	26.484,95 €
Camarero/a.	1.199,73 €	13,89 €	13,89 €	133,83 €	113,39 €	189,11 €	1.663,83 €	1.199,73 €	22.365,47 €
Primer barman/barwoman	1.413,37 €	13,89 €	13,89 €	133,83 €	113,39 €	703,52 €	2.391,89 €	1.413,37 €	31.529,39 €
Segundo barman/barwoman	1.355,06 €	13,89 €	13,89 €	133,83 €	113,39 €	678,15 €	2.308,20 €	1.355,06 €	30.408,55 €
Ayudante/a de camarero	1.063,17 €	13,89 €	13,89 €	133,83 €	113,39 €	75,00 €	1.413,16 €	1.063,17 €	19.084,27 €
Area Funcional 4ª									
Pisos y limpieza									
Gobernante/a o Encargado/a general.	1.413,37 €	14,23 €	14,23 €	133,83 €	113,39 €	31,56 €	1.720,62 €	1.413,37 €	23.474,16 €
Subgobernante/a o Encargado/a sección.	1.256,72 €	14,23 €	14,23 €	133,83 €	113,39 €	26,99 €	1.559,39 €	1.256,72 €	21.226,07 €
Camarero/a pisos.	1.188,67 €	14,23 €	14,23 €	133,83 €	113,39 €	10,74 €	1.475,10 €	1.188,67 €	20.078,48 €
Auxiliar pisos y limpieza (mozo/a de habitaciones / v	1.183,14 €	14,23 €	14,23 €	133,83 €	113,39 €	5,37 €	1.464,19 €	1.183,14 €	19.936,58 €
Area Funcional 5ª									
Servicios de mantenimiento y servicios auxiliares									
Jefe/a servicios catering. Encargado/a mantenimiento	1.355,06 €	14,23 €	14,23 €	133,83 €	113,39 €	550,02 €	2.180,76 €	1.355,06 €	28.879,27 €
2ª encargado de mantenimiento / 2ª JSST	1.251,18 €	14,23 €	14,23 €	133,83 €	113,39 €	391,93 €	1.918,80 €	1.251,18 €	25.527,96 €
Especialista mantenimiento (oficial de SST) y servicios auxiliares	1.183,14 €	14,23 €	14,23 €	133,83 €	113,39 €	16,27 €	1.475,10 €	1.183,14 €	20.067,42 €
Auxiliar mantenimiento (ayudante SST) y servicios auxiliares.	1.063,17 €	14,23 €	14,23 €	133,83 €	113,39 €	76,87 €	1.415,73 €	1.063,17 €	19.115,10 €
Area Funcional 6ª									
Servicios complementarios									
Técnico/a servicio (fisioterapeuta, dietista y otros titulados en Ciencias de la Salud)	1.251,18 €	14,23 €	14,23 €	133,83 €	113,39 €	16,11 €	1.542,98 €	1.251,18 €	21.018,16 €
Especialista servicio (socorrista o especialista primeros auxilios, animador turístico o tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o balneario, hidroterapia y especialista atención al cliente)	1.251,18 €	14,23 €	14,23 €	133,83 €	113,39 €	32,52 €	1.559,39 €	1.251,18 €	21.215,01 €
Titulados de G.Med y Superior / Téc. Universitar	1.413,37 €	14,23 €	14,23 €	133,83 €	113,39 €	21,49 €	1.710,54 €	1.413,37 €	23.353,25 €

Dirección General de Trabajo**Servicio de Promoción Laboral****ANUNCIO****2****196995**

Visto el Texto del Pacto Salarial de la Empresa Costa Adeje Gran Hotel, S.L., presentado en el Registro General de Convenios Colectivos (REGCON), de acuerdo con lo previsto en el Convenio Colectivo Provincial de Hostelería y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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 de Trabajo,

ACUERDA

Primero. Inscribir el citado Acuerdo 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

PACTO SALARIAL

COSTA ADEJE GRAN HOTEL, S.L.

Fecha Reunión: 22 de julio de 2019

ASISTENTES

Representación Empresarial

D. Juan Carlos de León León

D^a Pilar García Expósito

Representación de los Trabajadores

D. Manuel Oliva Cruz

D^a Mercedes Hdez.Glez.

D^a Silvia Vargas Borrego

D. Teleforo de Cabo Rguez.

D. Isidro Fernández Dávila

D.Jaime Rguez. Acosta

D. Agustín Sánchez Sánchez

D. David Pellitero

D^a Ana María Bello Estévez

D. Ion Costantin Cozmi

D^a Olga Dominguez García

Dña. Marianela Pirela Clavero

D. Daniel Rguez. Acosta

En Costa Adeje, siendo las 10:30 horas del día arriba indicado, se reúnen las personas relacionadas al margen, la representación de la sociedad Costa Adeje Gran Hotel, S.L. (en adelante, CAGH) y la representación legal de los trabajadores, en las dependencias de la empresa, sitas en Avenida Bruselas, número 16, con motivo de la negociación del Pacto Salarial del CAGH.

Ambas partes se reconocen capacidad y legitimación suficiente para suscribir el presente documento y ACUERDAN EL PACTO SALARIAL DE LA EMPRESA COSTA ADEJE GRAN HOTEL, S.L., una vez concluidas las negociaciones y todo ello de conformidad con los artículos 7, 10 y 32 del Convenio Provincial de la Hostelería de Santa Cruz de Tenerife. Dicho Pacto Salarial se expresa en los siguientes términos:

PRIMERO. ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL

Las Partes acuerdan acogerse a lo dispuesto en el artículo 32 del Convenio Provincial de la Hostelería de Santa Cruz de Tenerife y formalizar el presente Pacto Salarial que sustituye y deja sin efecto la aplicación de la distribución del porcentaje de servicios que establecía la derogada Ordenanza Laboral de la Hostelería, cuya aplicación se mantiene en virtud del artículo 32 del Convenio, así como cualquier otro concepto económico que directa o indirectamente se pactara para su sustitución.

El Convenio Provincial de Hostelería y el presente Pacto Salarial será de aplicación a todos/as los trabajadores/as de la empresa que presten sus servicios en la empresa Costa Adeje Gran Hotel, S.L.

SEGUNDO. ÁMBITO TEMPORAL Y REVISIÓN

La vigencia del presente pacto se extenderá desde el 1 de julio de 2019 hasta el 30 de junio de 2022. Al término de su vigencia, el presente pacto quedará prorrogado anualmente tácitamente, hasta que no haya sido sustituido por otro.

La denuncia se deberá efectuar con una antelación mínima de tres meses a su vencimiento por alguna de las partes firmantes con comunicación a la otra parte.

La comisión negociadora, de existir denuncia, deberá constituirse con una antelación mínima de un mes a su vencimiento.

El presente pacto tendrá las revisiones salariales que se establecen para cada año, según lo dispuesto en los artículos 7 y 32 del Convenio Provincial del sector de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife (publicado en el BOP de Santa Cruz de Tenerife, número. 44, de 12 de abril de 2019).

TERCERO. CONDICIONES ECONÓMICAS

Las condiciones económicas del presente Pacto Salarial vienen determinadas por los conceptos económicos establecidos en el Convenio de Hostelería de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, por el Plus de Productividad, Complementos de Puestos de Trabajo por Área Funcional y Grupos Profesionales del vigente Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal de Hostelería, y Grupos Salariales del vigente Convenio Provincial de Hostelería, que las Partes han negociado en sustitución del porcentaje de servicios, atendiendo, tal y como establece su artículo 32, a la cualificación, la formación profesional y condiciones de trabajo de turnicidad y nocturnidad, manteniendo el principio de igual retribución para trabajadores/as de la misma Categoría Profesional y Grupo Salarial de cada Área Funcional, sin discriminación alguna por razón de sexo, antigüedad en la empresa o modalidad de contratación. Dichas condiciones económicas vienen detalladas en el Anexo I y II.

El Plus de Productividad, se abonará en función de la ocupación del hotel ya que sólo si supera o iguala el 50% de ocupación en el mes de su devengo se abonará en su cuantía total, si la ocupación fuese menor al indicado 50% sólo se abonará el 75% de la cuantía, en las doce mensualidades excluyendo las pagas extraordinarias de mayo y diciembre.

El Plus de Transporte se fija en 116,29 euros, dicho complemento viene a compensar de forma lineal los gastos producidos por el personal en el desplazamiento desde su domicilio al puesto de trabajo.

El Plus de Calzado viene a compensar de forma lineal los gastos producidos por el personal en la adquisición del calzado que determinará la empresa para que cumpla con las normas de seguridad y salud laboral así como con la uniformidad. Se denominará en la nómina como "Plus de calzado" fijando su cuantía en 14,51 euros

El Plus de Lavado viene a compensar de forma lineal los gastos producidos por el personal para la limpieza y conservación de su uniforme y ropa de trabajo. El trabajador solo podrá utilizar el uniforme y ropa de trabajo dentro de las instalaciones de la empresa. Se denominará en la nómina como "Plus de lavado" fijando su cuantía en 14,51 euros.

El Plus de Transporte adicional se establece una compensación económica de 1,75 euros para el personal que realice turno partido, cantidad que se percibirá exclusivamente los días del mes efectivamente trabajados con jornada fraccionada, sin que se devengue por tanto dicha cantidad los días libres, vacaciones, bajas o permisos en cualquier circunstancia.

Complemento de puesto de trabajo por áreas funcionales, grupos profesionales y salariales. Se establece en el presente Pacto Salarial un plus específico de puesto de trabajo, que se determinará en base a los siguientes criterios:

1. La autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas. Este criterio, a su vez será objeto de ponderación en función de las categorías de forma que aquellos puesto con mayor autonomía percibirán un mayor complemento de puesto de trabajo en detrimento de los que la autonomía es menor.

2. La responsabilidad, entendida esta como el nivel de influencia sobre los resultados del trabajo y la relevancia del mismo. Dentro de este factor se ponderarán aquellas categorías o puestos de trabajo en las que se exija una eficiencia en la gestión del presupuesto. Este criterio también será objeto de ponderación en función de las categorías de forma que aquellos puestos con mayor responsabilidad percibieran mayor complemento de puesto de trabajo, en detrimento de los que la responsabilidad es menor.

3. La formación o cualificación específica, concebida como los conocimientos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación mínima que se exige para el desempeño del puesto de trabajo, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias. Este criterio también será objeto de ponderación de la forma que aquellas categorías o puestos de trabajo en los que, bien en el proceso de selección, bien a lo largo de la relación laboral, se exija al personal contar con una formación específica para su puesto de trabajo percibirán un mayor complemento de puesto de trabajo en detrimento de aquellos puestos en los que no se exija ésta.

4. El conocimiento de los idiomas, entendido como la necesidad de dominar uno o más idiomas necesarios para el desempeño del puesto de trabajo. Este criterio será objeto de ponderación de forma que aquellas categorías o puestos en los que se exija al personal conocer idiomas percibirán un mayor complemento de puesto de trabajo en detrimento de aquellos puestos en los que no se exija.

5. El mando configurado como la facultad de supervisión y coordinación de tareas, así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo. Al igual que sucede con los criterios anteriores, este factor también será objeto de ponderación en función de las categorías de forma que aquellos puestos con mayor mando percibirán un mayor complemento de puesto de trabajo en detrimento de los que el mando es menor.

6. Las condiciones en materia de turnos. Conforme a este criterio, aquellas categorías en las que la prestación de servicios esté sometida a mayor variación de horarios, turnos partidos, y prestación de servicios en horario nocturno, percibirán un mayor complemento de puesto de trabajo que las que no lo estén.

No obstante, los trabajadores que presten servicios a partir de las 24:00 horas, percibirán además una compensación de las horas nocturnas realizadas a partir de esa hora, siendo retribuidas con un 50% de incremento sobre la hora normal, con las excepciones expresamente establecidas en el artículo 23 del Convenio el Convenio Colectivo del sector de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife.

7. La iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones. Este criterio, a su vez, será objeto de ponderación en función de las categorías, de forma que aquellos puestos de trabajo con mayor iniciativa y, por tanto, menor sujeción a instrucciones sobre la forma de ejecutar el trabajo, percibirán un mayor complemento de puesto de trabajo, en detrimento de los que la iniciativa es menor.

8. La atención directa al público o al cliente, entendida esta como la necesidad de que el puesto de trabajo conlleve la atención directa al cliente en las funciones propias de su área. Este criterio también estará sometido a ponderación de forma que aquellos puestos de trabajo en los que el trabajador deba atender directamente al cliente en las funciones diarias, percibirán un mayor complemento de puesto de trabajo en detrimento de los que ese trato directo no se exige.

9. La complejidad, entendida ésta como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto desempeñado.

Área Funcional Primera. Grupo Salarial I. Recepción, Conserjería, Relaciones Públicas y Administración y Gestión. Se establece un Plus de puesto de trabajo en el citado Área Funcional, en las cuantías establecidas en el Anexo I del presente Pacto Salarial, que retribuye la cualificación, formación, y en el caso de Recepción y Conserjería, conocimiento de Idiomas, en el trato y atención al cliente. La valoración de dicho plus se detalla en el Anexo II, indicando los requisitos específicos exigidos para cada puesto de trabajo dentro de la misma área funcional y las circunstancias tenidas en cuenta cada caso, que determinan la mayor o menor cuantía del Plus de puesto de trabajo. En determinados puestos de trabajo de esta área, se valoran condiciones específicas que son exigidas en estos puestos específicos, como la autonomía, responsabilidad, mando, iniciativa, turnicidad, complejidad, formación y atención directa al cliente.

Área Funcional Segunda - Grupo Salarial II. Cocina y Economato. Se establece un plus de de puesto de trabajo en el citado Área Funcional, y en las cuantías establecidas en el Anexo I del presente Pacto Salarial, que retribuye la cualificación y formación necesaria para el desarrollo de sus funciones, y en el caso de Cocina la en la manipulación de alimentos en la elaboración de comidas a los clientes y trabajadores/as y la realización de turnos partidos, descanso entre jornadas inferior a doce horas y trabajo nocturno, que limita al personal del citado Área Funcional, respecto a otras Áreas, la conciliación de la vida laboral y familiar. La valoración de dicho plus de puesto de trabajo se detalla en el Anexo II, indicando los requisitos específicos exigidos para cada puesto de trabajo dentro de la misma área funcional y las circunstancias tenidas en cuenta en cada caso, que determinan la mayor o menor cuantía del Plus de puesto de trabajo. En determinados puestos de trabajo de esta área, se valoran condiciones específicas que son exigidas en estos puestos específicos, como la autonomía, responsabilidad, mando, iniciativa, turnicidad, complejidad, formación y atención directa al cliente.

Área Funcional Tercera. Grupo Salarial III. Bares y Restaurante. Se establece un Plus de puesto de trabajo en el citado Área Funcional, en la cuantía establecida en el Anexo I del presente Pacto Salarial, que retribuye el trabajo a turnos que se impone en el citado Grupo Salarial que puede suponer la realización de turnos partidos, descanso entre jornadas inferior a doce horas y trabajo nocturno, que limita al personal del citado Área Funcional, respecto a otras Áreas, la conciliación de la Vida Laboral y Familiar; así como la necesidad en su caso del conocimiento de idiomas en la atención directa, servicio y venta a los clientes. Además, en la cuantía de este importe se entiende por incluido el Quebranto de Moneda por la responsabilidad en el cobro y facturación de clientes teniendo esa consideración en cuanto a la función del Departamento de Restaurantes y Bares en el desarrollo de dichas funciones. En el Anexo II, se detalla los Pluses específicos de puestos de trabajo dentro de la misma área funcional indicando las circunstancias y requisitos que determinan la cuantificación del plus que percibe cada puesto de trabajo. En determinados puestos de trabajo de esta área, se valoran condiciones específicas que son exigidas en estos puestos específicos, como la autonomía, responsabilidad, mando, iniciativa, turnicidad, complejidad, formación y atención directa al cliente.

Área Funcional Cuarta. Grupo Salarial IV. Pisos y Limpieza. Se establece un Plus de puesto de trabajo en el citado Área Funcional, en la cuantía establecida en el Anexo I del presente Pacto Salarial que retribuye el trabajo la formación y cualificación requerida para el desarrollo de las funciones de la limpieza de habitaciones de clientes y áreas comunes del hotel. Asimismo, junto a los pluses por área funcional anteriormente descritos, se detallan en el Anexo II, las circunstancias específicas de cada puesto de trabajo dentro de la misma área funcional, que determinan la cuantificación del plus. En determinados puestos de trabajo de esta área, se valoran condiciones

específicas que son exigidas en estos puestos específicos, como la autonomía, responsabilidad, mando, iniciativa, turnicidad, complejidad, formación y atención directa al cliente.

Área Funcional Quinta. Grupo Salarial V. Servicio Técnico y Servicios Auxiliares. Se establece un Plus de Cualificación y Formación en el citado Área Funcional y en la cuantía establecida en el Anexo I del presente Pacto Salarial que retribuye el trabajo, formación y cualificación requerida para el desarrollo propio del mantenimiento de las habitaciones e instalaciones del hotel y servicios auxiliares. Asimismo, se detallan en el Anexo II, los requisitos y las circunstancias en la prestación de servicios de cada puesto de trabajo dentro de la misma área funcional, que determinan la cuantificación del plus en cada caso. En determinados puestos de trabajo de esta área, se valoran condiciones específicas que son exigidas en estos puestos específicos, como la autonomía, responsabilidad, mando, iniciativa, turnicidad, complejidad, formación y atención directa al cliente.

CUARTO. GALAS

Se acuerda expresamente que el personal afectado por la celebración de la Gala de Fin de Año estará obligado a trabajar el citado día y ampliar su jornada laboral ya que ambas partes reconocen la imposibilidad del desarrollo de la citada Gala dentro de la jornada laboral habitual. El trabajador percibirá en concepto de Gala la cantidad de 161,24 euros.

El personal de Bares, Restaurante, Cocina, Pisos y Mantenimiento que amplíe su jornada laboral percibirá, aparte de la cuantía establecida como Gala en el apartado anterior, cada hora adicional que realice el importe de 20,15 euros.

El personal de Bar que, por propia decisión, desarrolle su jornada el día 24 de diciembre después de las 22:00 horas, recibirá una compensación económica de 161,24 euros.

QUINTO. EVENTOS

Se entiende por Eventos aquellos servicios que se realicen fuera de horario de trabajo y reporten un suplemento en el cobro a los clientes, entendiéndose como "Evento de pago": bodas, almuerzos o cenas especiales que justifiquen la realización de un servicio extra.

El personal de cocina, restaurante y bares que realice eventos recibirán en concepto de "EVENTO", la cantidad de 83,28 euros brutos, importe que compensa la prolongación de jornada para la realización del Evento, con un máximo de 5 horas. El concepto de nocturnidad ésta incluido en la cuantía establecida para el pago del Evento.

El personal de pisos que vea incrementada su jornada laboral para poder atender las necesidades del evento percibirá 16,65 euros por cada hora que deba ampliar su jornada laboral.

SEXTO. DESCANSO ENTRE JORNADAS

Se acuerda en conformidad con el art. 26 del Convenio Provincial de Hostelería, la aplicación del Real Decreto 1561/95, en cuanto que la duración del descanso entre jornadas será de 10 horas.

SÉPTIMO. CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA Y GARANTÍA “AD PERSONAM”

Aquellos trabajadores/as que a la entrada en vigor del presente Pacto Salarial percibieran un Salario Garantizado superior al establecido en el presente Pacto Salarial para su categoría profesional, mantendrán la diferencia existente a su favor en concepto de “Garantía Ad Personam”, con carácter consolidado y no absorbible.

OCTAVO. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Las mejoras establecidas constituyen un todo orgánico y deberán ser consideradas globalmente a efectos de su aplicación, entendiéndose que compensan en su conjunto las mejoras conseguidas por el personal a través de anteriores Pactos, disposiciones legales, decisiones arbitrales o resoluciones administrativas o contenciosas. Asimismo, se declara expresamente que las disposiciones futuras que impliquen variación en todos o algunos conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia si, globalmente consideradas, superan el nivel alcanzado en este Pacto y sólo en lo que excedan al referido nivel.

El presente Pacto Salarial sustituye y deroga no sólo la obligatoriedad del reparto y distribución del porcentaje de servicios y las normas para su distribución regulado en el artículo 32 del Convenio Colectivo del sector de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife, sino también de cualquier otro concepto económico, que directa o indirectamente, se pactara por tal sustitución del mismo en el Convenio.

NOVENO. CLÁUSULA VINCULACIÓN

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, no aprobara o resolviera dejar sin efecto el presente Pacto Salarial, firmado entre la empresa y los representantes legales de los/as trabajadores/as, en el ámbito de lo establecido en el artículo 32 del vigente convenio de hostelería, las partes se reunirán para analizar los motivos y, en su caso adaptar dicha negociación a los fundamentos jurídicos y fallo de la resolución, una vez que la misma adquiera firmeza. A estos efectos, las partes signatarias de este Pacto se comprometen a reunirse dentro del plazo de quince días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente con el objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días hábiles a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzaran un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del Pacto en el ámbito de lo establecido en el artículo 32 del vigente convenio de hostelería.

Así las partes firman el presente Pacto Salarial que será remitido a la Dirección Territorial de Trabajo de Santa Cruz de Tenerife a efectos de su registro y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife.

Y, no habiendo más asuntos que tratar, siendo las 11:00 horas del día arriba expresado, se da por terminada la reunión, firmando la presente acta por parte de los asistentes.

ANEXO I

TABLA SALARIAL GF GRAN COSTA ADEJE JULIO 2019-JUNIO 2020

Clasificación empresa : CLASIFICACION I

CATEGORIA	GRUPO PROF.	GRUPO SALAR	SALARIO BASE	PLUS TRANSP.	PLUS CALZ.	PLUS LAV.	P.Produc %ocup.	Complemento de puesto de trabajo	TOTAL
AREA FUNCIONAL PRIMERA: Recepción-Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión									
Recepción:									
JEFE/A RECEPCION	Primero	I	1.351,86	116,29	14,51	14,51	82,20	821,43	2.400,80
2º JEFE/A RECEPCION	Primero	II	1.296,09	116,29	14,51	14,51	61,65	462,19	1.965,24
RECEPCIONISTA	Segundo	III	1.202,02	116,29	14,51	14,51	51,38	229,40	1.628,11
AYTE.RECEPCION	Segundo	IV	1.142,23	116,29	14,51	14,51	30,83	44,66	1.363,02
BOTONES/Aux. Recepcion	Tercero	V	1.016,91	116,29	14,51	14,51	20,55	67,57	1.250,33
Relaciones Públicas:									
RELACIONES PUBLICAS	Segundo	III	1.196,73	116,29	14,51	14,51	51,38	234,69	1.628,10
Administración Gestión:									
JEFE/A RESERVAS	Primero	I	1.351,86	116,29	14,51	14,51	82,20	977,03	2.556,40
OFICIAL RESERVAS	Segundo	III	1.196,73	116,29	14,51	14,51	51,38	222,31	1.615,72
COMERCIAL	Segundo	III	1.196,73	116,29	14,51	14,51	51,38	214,58	1.608,00
AUXILIAR	Segundo	IV	1.131,65	116,29	14,51	14,51	30,83	40,18	1.347,96
SECRETARIA/O DIRECCION	Segundo	III	1.156,74	116,29	14,51	14,51	51,38	166,92	1.520,34
JEFE/A ADMINISTRACION	Primero	I	1.351,86	116,29	14,51	14,51	82,20	824,16	2.403,53
JEFE/A COMPRAS	Primero	I	1.351,86	116,29	14,51	14,51	82,20	325,23	1.904,60
JEFE/A PERSONAL	Primero	I	1.351,86	116,29	14,51	14,51	82,20	603,44	2.182,81
TECNICO/A RECURSOS HUMANOS	Segundo	III	1.196,73	116,29	14,51	14,51	51,38	198,54	1.591,96
ADMINISTRATIVO/A	Segundo	III	1.196,73	116,29	14,51	14,51	51,38	126,93	1.520,34
AUX. ADMINISTRATIVO/A	Segundo	IV	1.131,65	116,29	14,51	14,51	30,83	40,18	1.347,96
TECNICO/A DE COMUNICACIÓN	Segundo	III	1.196,73	116,29	14,51	14,51	51,38	214,58	1.608,00
COMMUNITY MANAGER	Segundo	III	1.196,73	116,29	14,51	14,51	51,38	214,58	1.608,00
AUX. DECORADOR/A	Tercero	V	1.016,91	116,29	14,51	14,51	20,55	3,23	1.185,99
AREA FUNCIONAL SEGUNDA: Cocina y Economato									
Cocina									
JEFE/A COCINA	Primero	I	1.351,86	116,29	14,51	14,51	82,20	1.564,08	3.143,45
2º JEFE/A COCINA	Primero	II	1.296,09	116,29	14,51	14,51	61,65	709,30	2.212,34
JEFE/A PARTIDA	Segundo	III	1.212,60	116,29	14,51	14,51	51,38	581,11	1.990,40
COCINERO/A	Segundo	IV	1.142,23	116,29	14,51	14,51	30,83	252,91	1.571,27
AYTE.COCINA/ AYTE.REPOSTERO-A	Segundo	V	1.016,91	116,29	14,51	14,51	20,55	110,73	1.293,50
AUX.COCINA (fregador, marmiton, limpiador, pinche...)	Tercero	V	1.016,91	116,29	14,51	14,51	20,55	110,73	1.293,50
REPOSTERO/A	Segundo	II	1.296,09	116,29	14,51	14,51	61,65	356,96	1.860,01
OFICIAL REPOSTERO/A	Segundo	III	1.212,60	116,29	14,51	14,51	51,38	387,73	1.797,02
CAFETERO/A	Segundo	IV	1.142,23	116,29	14,51	14,51	30,83	477,89	1.796,25
AREA FUNCIONAL TERCERA: Restaurante, Sala, Bar y Similares, Colectividades y Pista para Catering									
Restaurante y bar									
MAITRE (Jf Restaurante o Sala)	Primero	I	1.351,86	116,29	14,51	14,51	82,20	824,46	2.403,83
2º MAITRE (2º Jf Rte. o Sala)	Primero	II	1.296,09	116,29	14,51	14,51	61,65	651,55	2.154,60
JEFE/A SECTOR	Segundo	III	1.207,31	116,29	14,51	14,51	51,38	495,55	1.899,55
CAMARERO/A	Segundo	IV	1.147,52	116,29	14,51	14,51	30,83	276,94	1.600,60
JEFE/A DE BARES	Primero	I	1.351,86	116,29	14,51	14,51	82,20	880,07	2.459,44
2º JEFE/A DE BARES	Primero	II	1.296,09	116,29	14,51	14,51	61,65	555,43	2.058,47
AYTE.CAMARERO/A	Tercero	V	1.016,91	116,29	14,51	14,51	20,55	184,65	1.367,42
AREA FUNCIONAL CUARTA: Pisos y Limpieza									
Pisos y Limpieza									
GOBERNANTE/A-ENCARGADO/A GENERAL	Primero	I	1.351,86	116,29	14,51	14,51	82,20	516,01	2.095,38
SUBGOBERNANTE/A-ENCARGADO/A SECCION	Primero	III	1.202,02	116,29	14,51	14,51	51,38	161,37	1.560,08
ENCARG.LENCERIA/ENCARGADO/A SECCION	Primero	III	1.202,02	116,29	14,51	14,51	51,38	161,37	1.560,08
CAMARERA/O DE PISOS	Segundo	IV	1.136,94	116,29	14,51	14,51	30,83	58,18	1.371,25
MOZO/A HABITACIONES	Tercero	IV	1.131,65	116,29	14,51	14,51	30,83	63,47	1.371,25
LENCERA/O	Tercero	IV	1.136,94	116,29	14,51	14,51	30,83	58,18	1.371,25
LIMPIADOR/RA (Aux.Pisos Limpieza)	Tercero	V	1.016,91	116,29	14,51	14,51	20,55	73,74	1.256,51
AREA FUNCIONAL QUINTA: Servicios de mantenimiento y servicios auxiliares									
Mantenimiento y servicios auxiliares									
JEFE/A SSTT-ENCARG.MANTENIMIENTO	Primero	II	1.296,09	116,29	14,51	14,51	61,65	509,27	2.012,32
2º JEFE/A SSTT-2ºENCARG.MANTENIMIENTO	Segundo	III	1.196,73	116,29	14,51	14,51	51,38	206,41	1.599,83
OFICIAL SSTT-ESPECIALISTA MANTENM	Segundo	IV	1.131,65	116,29	14,51	14,51	30,83	226,18	1.533,96
MECANICO/A CALEFACTOR/A	Segundo	IV	1.131,65	116,29	14,51	14,51	30,83	160,48	1.468,26
JARDINERO/A	Segundo	IV	1.131,65	116,29	14,51	14,51	30,83	169,35	1.477,14
PISCINERO/A	Segundo	IV	1.131,65	116,29	14,51	14,51	30,83	169,35	1.477,13
AUX.MANTENIMIENTO Y SERV.AUXILIARES	Tercero	V	1.016,91	116,29	14,51	14,51	20,55	69,95	1.252,72

Dirección General de Trabajo
Servicio de Promoción Laboral

ANUNCIO

3

197001

Visto el Texto del Pacto Salarial de la Empresa Aparthotel Nautilus, S.A. presentado en el Registro General de Convenios Colectivos (REGCON), de acuerdo con lo previsto en el Convenio Colectivo Provincial de Hostelería y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores 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 de Trabajo,

ACUERDA

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

2. NOTIFICAR a la Comisión Negociadora.

3. INTERESAR su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, Alejandro Ramos Guerra

ACTA

● Por la empresa

- D. Miguel Villarroya Adell

- D. Raúl Fernández Herrero.

- D. Alexia Oliva Fanlo

● Por el Comité de Empresa

- D. José Alfonso Correa Trujillo

- D. Francisco Javier Llanos Hernández

- D. José Luis González Ramos

- D. Juan José Ramos Hernández

- D^a. Nicolás Méndez Martín.

- D^a. María Candelaria Espinosa Quintero.

- D^a. Carmen Rosa Medina Correa
- D^a María del Pilar Melo Hernández
- D. José Julio Velázquez Hernández
- D. Manuel Fitas Ramírez. Asesor Sindicalistas de Base.

Se reúnen los citados anteriormente, la representación de la empresa Aparthotel Nautilus, S.A. (Hotel Bitácora), y la representación legal de los trabajadores, en las dependencias del Hotel Bitácora, C/ California número 1, 38660 Playa de las Américas, Arona, a las 16:00 horas del día cuatro de enero de 2019 en calidad de Comisión Negociadora con objeto de proceder a la lectura y firma del acta del convenio colectivo de empresa una vez concluidas las negociaciones y todo ello de conformidad con el artículos 7, 10 y 32 del Convenio Provincial de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife, acuerdo se expresa en las siguientes cláusulas.

1º. ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL

El Pacto de Empresa, además de sus propias cláusulas, sustituye y deja sin efecto la aplicación y distribución del Porcentaje de Servicio, tal como venía previsto en la derogada Ordenanza laboral de Hostelería, mantenida a tal efecto por el citado artículo 32.2 del Convenio Provincial de Hostelería.

El presente Pacto de empresa y el Convenio Provincial de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife será de aplicación a todos/as los trabajadores/as que presten servicio en la empresa Aparthotel Nautilus, S.A. en su centro de trabajo Hotel Bitácora, C/ California 1, 38660 Playa de las Américas, Arona, Santa Cruz de Tenerife.

2º. ÁMBITO TEMPORAL Y PRÓRROGA

El Pacto será de aplicación a todos/as los trabajadores/as de la empresa a partir del 01 de Julio de 2018 hasta el 30 de junio de 2022.

Al término de su vigencia, en caso de no denuncia, el presente Pacto de Empresa quedará prorrogado tácitamente hasta que no haya sido sustituido por otro.

La denuncia se deberá realizar con una antelación mínima de treinta días antes de la finalización de su vigencia inicial o cualquiera de sus prórrogas.

3º. CONDICIONES ECONÓMICAS

Las condiciones económicas del presente Pacto Salarial vienen determinadas por los conceptos económicos establecidos en el Convenio de Hostelería de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife y por los Pluses de Productividad en sustitución del porcentaje de servicios en los términos establecidos en el artículo 32 del citado Convenio de Hostelería, así como diferentes Complementos de Puestos de Trabajo por Área Funcional y Grupos Profesionales del vigente Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal de Hostelería, y Grupos Salariales del vigente Convenio de Hostelería, atendiendo, tal y como mandata su artículo 32, la cualificación, la formación profesional y condiciones de trabajo de turnicidad y nocturnidad, manteniendo el principio consolidado de igual retribución para trabajadores/as de la misma Categoría Profesional y Grupo Salarial de cada Área Funcional, sin discriminación alguna por razón de sexo, antigüedad en la empresa o modalidad de contratación.

Plus de Productividad. Se establece un Plus de Productividad por Categoría Profesional, en sustitución de la aplicación en la empresa del Porcentaje de Servicios en la cuantía establecida en el Anexo I del presente Pacto Salarial.

El Plus de Productividad será abonado igualmente en las Pagas Extraordinarias de Mayo y Diciembre

Complementos de Puesto de Trabajo por Áreas Funcionales y Grupos Profesionales y Salariales. Se establecen por el presente Pacto Salarial Pluses específicos de puestos de trabajo en base a los siguientes criterios.

1. La autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas. Este criterio, a su vez será objeto de ponderación en función de las categorías de forma que aquellos puesto con mayor autonomía percibirán un mayor complemento de puesto de trabajo en detrimento de los que la autonomía es menor.

2. La responsabilidad, entendida esa como el nivel de influencia sobre los resultados del trabajo y la relevancia del mismo. Dentro de este factor se ponderará aquellas categorías o puestos de trabajo en los que se exija una eficiencia en la gestión del presupuesto. Este criterio también será objeto de ponderación en función de las categorías de forma que aquellos puestos con mayor responsabilidad percibieran un mayor complemento de puesto de trabajo en detrimento de los que la responsabilidad es menor.

3. La formación o cualificación específica, concebida como los conocimientos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación mínima que se exige para el desempeño del puesto de trabajo, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias. Este criterio también será objeto de ponderación de la forma que aquellas categorías o puestos de trabajo en los que, bien en el proceso de selección, bien a lo largo de la relación laboral, se exija al personal contar con una formación específica para su puesto de trabajo percibirán un mayor complemento de puesto de trabajo en detrimento de aquellos puestos en los que no se exija esta.

4. El conocimiento de los idiomas, entendido como la necesidad de dominar uno o mas idiomas necesarios para el desempeño del puesto de trabajo. Este criterio también será objeto de ponderación de forma que aquellas categorías o puestos de trabajo en los que se exija al personal conocer idiomas percibirán un mayor complemento de productividad en detrimento de aquellos puestos en los que no se exija.

5. El mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas, así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo. Al igual que sucede con los criterios anteriores, este factor también será objeto de ponderación en función de las categorías de forma que aquellos puestos con mayor mando percibirán un mayor complemento de puesto de trabajo en detrimento de los que el mando es menor.

6. Las condiciones en materia de turnos. Conforme a este criterio, aquellas categorías en las que la prestación de servicios este sometida a mayor numero de horarios y turnos partidos y, por tanto, su prestación de servicios este sometida a turnos, percibirá un mayor complemento de puesto de trabajo que las que no estén.

7. La iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones. Este criterio, a su vez, será objeto de ponderación en función de las categorías de forma que aquellos puestos de trabajo con mayor iniciativa y, por tanto, menor

sujeción a instrucciones sobre la forma de ejecutar el trabajo, percibirán un mayor complemento de puesto de trabajo en detrimento de los que la iniciativa es menor.

8. La atención directa al público o al cliente, entendida esta como la necesidad de que el puesto de trabajo conlleve la antelación directa al cliente en las funciones propias de su área. Este criterio también estará sometido a ponderación de forma que aquellos puestos de trabajo en los que el trabajador deba atender directamente al cliente en las funciones diarias percibirán un mayor complemento de puesto de trabajo en detrimento de los que la autonomía es menor.

9. La producción, entendida esta como la participación del trabajador en la producción del departamento. Este criterio también estará sometido a ponderación de forma que aquellos puestos de trabajo en los que la participación del trabajador sea decisiva para mejorar la producción del departamento o del punto en el que presta servicios percibirán un mayor complemento de trabajo en detrimento de los que su participación es menor o inexistente.

10. La complejidad, entendida esta como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto desempeñado.

Área Funcional Primera – Grupo Salarial I – Recepción, Consejería, Relaciones Públicas y Administración y Gestión. Se establece un Plus de Cualificación, Formación e Idiomas en el citado Área Funcional y en las cuantías establecidas en el Anexo I del presente Pacto Salarial que retribuye la cualificación, formación, y en el caso de Recepción y Conserjería, conocimiento de Idiomas, en el trato y atención al cliente. Además, en la cuantía de este importe se entiende por incluido el Quebranto de Moneda existente en el pacto salarial anterior por la responsabilidad en el cobro y facturación de clientes teniendo esa consideración en cuanto a la función del Departamento de Recepción en el desarrollo de dichas funciones. Asimismo, junto a los pluses por área funcional anteriormente descritos, se detallan en el Anexo II, los Pluses específicos de puestos de trabajo dentro de la misma área funcional.

Área Funcional Segunda – Grupo Salarial II. Cocina y Economato. Se establece un Plus de Cualificación, Formación, Turnicidad y nocturnidad y Manipulación de Alimentos en el citado Área Funcional, y en las cuantías establecidas en el Anexo I del presente Pacto Salarial, que retribuye la cualificación y formación necesaria para el desarrollo de sus funciones, y en el caso de Cocina la responsabilidad en la manipulación de alimentos en la elaboración de comidas a los clientes y trabajadores/as y la realización de turnos partidos, descanso entre jornadas inferior a doce horas y trabajo nocturno, que limita al personal del citado Área Funcional, respecto a otras Áreas, la conciliación de la Vida Laboral y Familiar. Asimismo, junto a los pluses por área funcional anteriormente descritos, se detallan en el Anexo II, los Pluses específicos de puestos de trabajo dentro de la misma área funcional

Área Funcional Tercera. Grupo Salarial III. Bares y Restaurante. Se establece un Plus de Cualificación, Formación, Turnicidad y nocturnidad y Atención al Cliente en el citado Área Funcional y en la cuantía establecida en el Anexo I del presente Pacto Salarial que retribuye el trabajo a turnos que se impone en el citado Grupo Salarial que puede suponer la realización de turnos partidos, descanso entre jornadas inferior a doce horas y trabajo nocturno, que limita al personal del citado Área Funcional, respecto a otras Áreas, la conciliación de la Vida Laboral y Familiar; así como la necesidad en su caso del conocimiento de idiomas en la atención directa, servicio y venta a los clientes. Además, en la cuantía de este importe se entiende por incluido el Quebranto de Moneda existente en el pacto salarial anterior por la responsabilidad en el cobro y facturación de clientes teniendo esa consideración en cuanto a la función del Departamento de Restaurantes y Bares en el desarrollo de dichas funciones. Asimismo, junto a los pluses por área funcional anteriormente descritos, se detallan en el Anexo II, los Pluses específicos de puestos de trabajo dentro de la misma área funcional

Área Funcional Cuarta. Grupo Salarial IV. Pisos y Limpieza. Se establece un Plus de Cualificación y Formación en el citado Área Funcional y en la cuantía establecida en el Anexo I del presente Pacto Salarial que retribuye el trabajo la formación y cualificación requerida para el desarrollo de las funciones de la limpieza de habitaciones de clientes y áreas comunes del hotel. Asimismo, junto a los pluses por área funcional anteriormente descritos, se detallan en el Anexo II, los Pluses específicos de puestos de trabajo dentro de la misma área funcional

Área Funcional Tercera. Grupo Salarial V. Servicio Técnico y Servicios Auxiliares. Se establece un Plus de Cualificación y Formación en el citado Área Funcional y en la cuantía establecida en el Anexo I del presente Pacto Salarial que retribuye el trabajo, formación y cualificación requerida para el desarrollo propio del mantenimiento de las habitaciones e instalaciones del hotel y servicios auxiliares. Asimismo, junto a los pluses por área funcional anteriormente descritos, se detallan en el Anexo II, los Pluses específicos de puestos de trabajo dentro de la misma área funcional

4º. PLUS DE TRANSPORTE

Se establece un Plus de Transporte anual de 1.080,12 euros, por cuanto la cantidad señalada a tal efecto por el Convenio Provincial de Hostelería resulta claramente insuficiente para sufragar los gastos de transporte y locomoción del personal desde su domicilio al puesto de trabajo, cuantía que se abonará en doce mensualidades para igualar la retribución del trabajador todos los meses del año, 90,01 euros / mes.

5º. REVISIÓN

5.1 El Salario Base y los Complementos extrasalariales de Lavado de Ropa y Calzado para cada Grupo Profesional serán los que cada año establezca el Convenio Colectivo de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife.

5.2 El Plus de Productividad, complemento de puesto de trabajo y Plus de Transporte establecidos en el presente Pacto de empresa se revisaran anualmente, siempre y cuando se alcancen determinados porcentajes de ocupación en el año anterior, en las siguientes cantidades:

- Si se obtiene una ocupación media inferior al 70% no habrá revisión económica.
 - Si se obtiene una ocupación media entre el 70% y el 80% habrá una revisión económica del incremento que cada año establezca el Convenio Colectivo Provincial menos medio punto porcentual.
 - Si se obtiene una ocupación media entre el 81% y el 90% habrá una revisión económica igual al incremento que cada año establezca el referido Convenio Colectivo Provincial.
 - Si se obtiene una ocupación media superior al 91% habrá revisión económica del incremento que cada año establezca el Convenio Colectivo Provincial más un punto porcentual.
- La aplicación de la citada revisión económica será lineal entre todo el personal de manera que la cuantía de aplicar dicho porcentaje cada año a la masa salarial anual en dichos conceptos se dividirá entre la media de plantilla del año y se incrementará, o retraerá en su caso, linealmente en el Plus de Productividad establecido en el presente Pacto Salarial en todas las Categorías Profesionales, con independencia de su grupo salarial.

6º. INCENTIVO A LA PRODUCCIÓN EN EL DEPARTAMENTO DE BARES

El personal de Bares percibirá mensualmente en concepto de incentivo a la producción el 2% de la venta que se haya realizado en los bares y que se repartirá por iguales partes a los siguientes grupos profesionales:

- Jefe de Bares
- 2º Jefe de Bares
- Jefes de Sector
- Camareros
- Ayudantes de Camarero

Este Plus no se percibirá en los periodos de no asistencia al trabajo sea cual fuere la causa, exceptuando los dos días de descanso semanal.

A efectos informativos la empresa entregará mensualmente al comité de Empresa la producción y reparto mensual del incentivo.

7º. INCENTIVO A LA PRODUCCIÓN EN EL DEPARTAMENTO DE COMEDOR

El personal de comedor percibirá mensualmente en concepto de incentivo a la producción el 2% de la venta de bebidas extras en el comedor y que se repartirá por iguales partes a los siguientes grupos profesionales:

- Jefe de Comedor
- 2º Jefe de Comedor
- Jefes de Sector
- Camareros
- Ayudantes de Camarero

Este Plus no se percibirá en los periodos de no asistencia al trabajo sea cual fuere la causa, exceptuando los dos días de descanso semanal.

A efectos informativos la empresa entregará mensualmente al comité de Empresa la producción y reparto mensual del incentivo.

8º. UNIFICACIÓN DE LOS DEPARTAMENTOS DE BARES Y COMEDOR

En el caso de que la empresa decidiera la unificación de los departamentos de Bares y Comedor con la finalidad de simplificar la gestión de los recursos humanos, turnos, horarios, vacaciones, servicio, etc., ... se garantizará:

- Aumento en un punto porcentual (1,00%) el incentivo a la producción sobre el importe de bebidas extra en el comedor y de las ventas que se hayan realizado en bares y manteniéndose de igual forma el reparto del mismo a los trabajadores.

- Pasaran a situación de jornada continuada todos los trabajadores de los Grupos IV y V que estuvieran indefinidos en el momento de la unificación.

9º. NOCTURNIDAD

No será de aplicación en los departamentos de Bares y Comedor el abono de las horas nocturnas previstas en el artículo 23.1 del Convenio Provincial de Hostelería por cuanto las mismas han sido tenidas en cuenta a la hora de establecer el Plus de Productividad y complemento de puesto de trabajo de cada categoría profesional y el incentivo a la producción en dichos departamentos.

En el departamento de Recepción, en los términos acordados ante el tribunal Laboral Canario el pasado 28 de Mayo de 2012, la empresa abonará las horas nocturnas con el 50% de incremento sobre el valor de la hora normal, en los términos previstos en el artículo 23.2 del Convenio de Hostelería, exclusivamente en los casos de sustitución del recepcionista de noche en vacaciones, I.T., permisos, etc., ... estando incluidas en el Plus de Productividad y complemento del puesto de trabajo que perciben por categoría profesional en los casos de sustitución de los días de descanso semanal del citado recepcionista de noche, sustituciones que deberán realizarse equitativa y proporcionalmente por todo el personal del departamento.

10º. CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

Se estará en todo momento a lo establecido en el artículo 15 del Convenio de Hostelería de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, al artículo 28 del V Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal de Hostelería y en la regulación de los mismos establecida en el artículo 11 del estatuto de los Trabajadores.

Las partes, en razón a las necesidades productivas de la empresa, acuerdan que el número máximo de contratos para la formación y aprendizaje nunca superará el 20% del total de la plantilla del hotel, respetando en todo momento el porcentaje de plantilla fija en los departamentos de Pisos y Comedor que hubiere a la entrada en vigor de este Pacto Salarial.

11. DESCANSO ENTRE JORNADAS

Las partes acuerdan, de conformidad con el art. 26.3 del Convenio Provincial de Hostelería que el descanso entre jornadas, en los términos que establece el artículo 22.2 del R.D. 1561/1995 de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de hostelería, será de diez horas.

12º. DÍAS DE ASUNTOS PROPIOS

Todos los trabajadores de los Grupos retribuidos III, IV y V que tuviesen un año o más de antigüedad en el momento de la firma del presente convenio, tendrán derecho a un día de permiso retribuido al año por asuntos propios, pudiendo tener, un día más, cuando al menos tengan, diez o más años de antigüedad.

Asimismo, todos los trabajadores que, posteriormente a la firma del presente acuerdo alcanzaran uno o más años de antigüedad o cumplan el requisito de los diez años, tendrán derecho a un día de asuntos propios al año por uno u otro motivo.

Ningún trabajador podrá tener derecho a más de dos días de asuntos propios al año.

El disfrute de este permiso retribuido por parte del trabajador deberá ser solicitado al menos con 72 horas de antelación y tendrá las siguientes limitaciones:

- En el caso de trabajadores que tengan derecho a dos días no podrán disfrutarlos consecutivamente.

- No podrán ser disfrutados coincidiendo con los catorce festivos anuales.

- No podrán ser disfrutados el mismo día que un trabajador con la misma categoría profesional que lo hubiere solicitado antes.

13º. CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA Y GARANTÍA "AD PERSONAM"

Aquellos trabajadores/as que a la entrada en vigor del presente Pacto salarial percibieran un salario garantizado superior al aquí establecido para su categoría profesional, mantendrá la diferencia existente a su favor en concepto de garantía "ad personam" con carácter consolidado, no absorbible, y revisable cada año en la cuantía establecida en el vigente Convenio de Hostelería.

14º. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

El presente Pacto de Empresa sustituye y deroga no sólo la obligatoriedad del reparto y distribución del porcentaje de servicios y las normas para su distribución, sino también, de cualquier otro concepto económico que, directa o indirectamente, se pactara por tal sustitución en el Convenio Provincial de Hostelería y el anterior Pacto Salarial suscrito.

15º. PREMIO DE VINCULACIÓN

Todo el personal al cumplir veinticinco años de trabajo efectivo en la empresa, tendrán derecho a un mes de salario establecido en el Convenio colectivo de HOSTELERÍA DE LA Provincia de Santa Cruz de Tenerife según su grupo profesional, que se abonará cuando causen baja en la empresa por cese voluntario o por cualquier otra causa, a excepción de los supuestos de despido procedente ya sea disciplinario, objetivo o colectivo.

16º. COMISIÓN PARITARIA

Las partes convienen en constituir una comisión paritaria para la administración e interpretación de este Pacto de Empresa que estará formada por la representación de la empresa y el Comité de empresa; las partes se adhieren, como mecanismo de solución de discrepancias al acuerdo autonómico que configura al Tribunal Laboral Canario.

Así las partes firman el presente Acuerdo de Empresa que será remitido a la dirección Territorial de Trabajo de Santa Cruz de Tenerife a efectos de su registro y publicación en el Boletín oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife.

17º. QUEBRANTO DE MONEDA

Se establece para algunas categorías del personal de Administración, Bares y Comedor indicadas en las Tablas Salariales anexas, un Plus de Quebranto de Moneda de 85,00 euros, y para algunas categorías del personal de Recepción de 124,82 euros, que se abonará en doce mensualidades, ya que el personal indicado de dichos departamentos realiza operaciones de cobros y pagos, teniendo responsabilidad directa e inherente en las mismas.

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2019 (3% + 1%)

enero 2019

AF 1ª	Recepción-Consjerjía, RRPP, Admón y Gestón	Nivel	SALARIO BASE	PLUS PRODUCTIVIDAD	COMPLEM. PUESTO TRABAJO	QUEBRANTO	TRANSP.	PLUS LAVADO	PLUS CALZADO	TOTAL MES	PAGA EXTRA	TOTAL BRUTO AÑO
	JEFE DE RRPP	III	1.159,55	56,76	734,21		90,01	13,24	13,24	2.067,01	1.950,52	28.705,10
	RRPP	III	1.164,70	56,76	270,42		90,01	13,24	13,24	1.608,37	1.491,88	22.284,20
	SECRETARIA DIRECCION	III	1.159,55	56,76	150,62		90,01	13,24	13,24	1.483,42	1.366,93	20.534,92
	SECRETARIA COMERCIAL	III	1.159,55	56,76	150,62		90,01	13,24	13,24	1.483,42	1.366,93	20.534,92
	OFICIAL DE ADMINISTRAC. COMERCIAL	III	1.164,70	56,76	466,62		90,01	13,24	13,24	1.799,41	1.682,93	24.958,83
	J. RESERVAS	III	1.159,55	56,76	484,05		90,01	13,24	13,24	1.816,84	1.700,36	25.202,84
	RESERVAS	III	1.159,55	56,76	317,27		90,01	13,24	13,24	1.650,07	1.533,59	22.868,04
	EJECUTIVO DE VENTAS	III	1.159,55	56,76	280,88		90,01	13,24	13,24	1.613,68	1.497,20	22.358,59
	INFORMATICO	III	1.159,55	56,76	38,88		90,01	13,24	13,24	1.371,68	1.255,19	18.970,48
	ADMINISTRATIVO	IV	1.164,70	47,30	527,18		90,01	13,24	13,24	1.855,67	1.739,18	25.746,36
	TEC. INTERM. PRL	IV	1.096,21	47,30	595,67		90,01	13,24	13,24	1.855,67	1.739,18	25.746,37
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	IV	1.101,36	47,30	170,54		90,01	13,24	13,24	1.435,68	1.319,20	19.866,59
	CAJERA RESTAURANTE	IV	1.096,21	47,30	12,24	85,00	90,01	13,24	13,24	1.357,24	1.155,75	18.598,38
	RECEPCIONISTA NOCHE	III	1.230,49	56,76	541,49	124,82	90,01	13,24	13,24	2.070,04	1.828,73	28.497,93
	RECEPCIONISTA	III	1.169,85	56,76	531,19	124,82	90,01	13,24	13,24	1.999,10	1.757,80	27.504,84
	RECEPCIONISTA RESERVA	III	1.159,55	56,76	541,82		90,01	13,24	13,24	1.874,62	1.758,13	26.011,71
	PORTERO SERVICIO	IV	1.096,21	47,30	0,82		90,01	13,24	13,24	1.260,82	1.144,33	17.418,47
	AYUDANTE RECEPCION	IV	1.111,66	47,30	432,36	124,82	90,01	13,24	13,24	1.832,63	1.591,32	25.174,23
	VIGILANTE DE NOCHE	IV	1.096,21	47,30	51,51		90,01	13,24	13,24	1.311,50	1.195,02	18.128,09
	PORTERO DE ACCESO	IV	1.101,36	47,30	0,82		90,01	13,24	13,24	1.265,97	1.149,48	17.490,57
	MOZO DE EQUIPAJES	V	984,54	45,00	100,92		90,01	13,24	13,24	1.246,95	1.130,47	17.224,38
	BOTONES	V	989,69	45,00	13,39		90,01	13,24	13,24	1.164,57	1.048,08	16.078,97

AF 2ª	Cocina y Economato	Nivel	SALARIO BASE	PLUS PRODUCTIVIDAD	COMPLEM. PUESTO TRABAJO	QUEBRANTO	TRANSP.	PLUS LAVADO	PLUS CALZADO	TOTAL MES	PAGA EXTRA	TOTAL BRUTO AÑO
	ENCARGADO ECONOMATO	III	1.164,70	56,76	381,61		90,01	13,24	13,24	1.719,56	1.603,07	23.840,84
	AYUDANTE ECONOMATO	V	984,54	45,00	79,45		90,01	13,24	13,24	1.225,48	1.108,99	16.923,75
	3º JEFE DE COCINA	III	1.230,49	56,76	1.036,38		90,01	13,24	13,24	2.440,11	2.323,63	33.928,61
	JEFE DE PARTIDA	III	1.180,15	56,76	405,55		90,01	13,24	13,24	1.758,95	1.642,46	24.392,30
	JEFE DE PLATERIA	IV	1.096,21	47,30	500,89		90,01	13,24	13,24	1.760,89	1.644,40	24.419,42
	CAFETERO	IV	1.096,21	47,30	696,78		90,01	13,24	13,24	1.956,77	1.840,29	27.161,87
	COCINERO	IV	1.111,66	47,30	291,46		90,01	13,24	13,24	1.566,90	1.450,42	21.703,66
	AYUDANTE CAFETERO	V	989,69	45,00	160,70		90,01	13,24	13,24	1.311,87	1.195,39	18.133,31
	AYUDANTE COCINA	V	989,69	45,00	160,70		90,01	13,24	13,24	1.311,87	1.195,39	18.133,27
	MARMITON	V	989,69	45,00	40,73		90,01	13,24	13,24	1.191,91	1.075,42	16.453,77
	FREGADORA	V	989,69	45,00	40,73		90,01	13,24	13,24	1.191,91	1.075,42	16.453,77
	PINCHE DE COCINA	V	984,54	45,00	45,88		90,01	13,24	13,24	1.191,91	1.075,42	16.453,80

AF 3ª	Restaurante, Sala, Bar y Similares, Colectividades y Pista para Catering	Nivel	SALARIO BASE	PLUS PRODUCTIVIDAD	COMPLEM. PUESTO TRABAJO	QUEBRANTO	TRANSP.	PLUS LAVADO	PLUS CALZADO	TOTAL MES	PAGA EXTRA	TOTAL BRUTO AÑO
	JEFE DE SECTOR BARES	III	1.175,00	56,76	417,15	85,00	90,01	13,24	13,24	1.850,40	1.648,91	25.502,59
	CAMARERO BARES	IV	1.116,81	47,30	376,86		90,01	13,24	13,24	1.657,46	1.540,97	22.971,42
	AYUDANTE DE CAMARERO BARES	V	989,69	45,00	195,94		90,01	13,24	13,24	1.347,11	1.230,63	18.626,60
	JEFE DE SECTOR RESTAURANTE	III	1.175,00	56,76	417,15	85,00	90,01	13,24	13,24	1.850,40	1.648,91	25.502,59
	CAMARERO RESTAURANTE	IV	1.116,81	47,30	376,86		90,01	13,24	13,24	1.657,46	1.540,97	22.971,41
	AYUDANTE DE CAMARERO RESTAURANTE	V	989,69	45,00	195,93		90,01	13,24	13,24	1.347,11	1.230,62	18.626,60

AF 4ª	Pisos y limpieza	Nivel	SALARIO BASE	PLUS PRODUCTIVIDAD	COMPLEM. PUESTO TRABAJO	QUEBRANTO	TRANSP.	PLUS LAVADO	PLUS CALZADO	TOTAL MES	PAGA EXTRA	TOTAL BRUTO AÑO
	SUBGOBERNANTA	III	1.169,85	56,76	215,67		90,01	13,24	13,24	1.559,77	1.443,28	21.603,75
	CAMARERA PISOS	IV	1.106,51	47,30	52,52		90,01	13,24	13,24	1.322,82	1.206,33	18.286,48
	MOZO DE HABITACIONES	IV	1.101,36	47,30	35,81		90,01	13,24	13,24	1.300,96	1.184,47	17.980,47
	MOZO DE LIMPIEZA	IV	1.101,36	47,30	35,81		90,01	13,24	13,24	1.300,96	1.184,47	17.980,48
	LENCERA	IV	1.096,21	47,30	40,96		90,01	13,24	13,24	1.300,96	1.184,47	17.980,48
	COSTURERA	IV	1.096,21	47,30	40,96		90,01	13,24	13,24	1.300,96	1.184,47	17.980,46
	LAVANDERA	IV	1.096,21	47,30	40,96		90,01	13,24	13,24	1.300,96	1.184,47	17.980,46
	LIMPIADORA	V	989,69	45,00	38,11		90,01	13,24	13,24	1.189,29	1.072,80	16.417,11

AF 5ª	Servicios de mantenimiento y Servicios Auxiliares	Nivel	SALARIO BASE	PLUS PRODUCTIVIDAD	COMPLEM. PUESTO TRABAJO	QUEBRANTO	TRANSP.	PLUS LAVADO	PLUS CALZADO	TOTAL MES	PAGA EXTRA	TOTAL BRUTO AÑO
	2º JEFE SERVICIO TECNICO	III	1.164,70	56,76	502,92		90,01	13,24	13,24	1.840,87	1.724,38	25.539,19
	MECANICO CALEFACTOR 1º	IV	1.101,36	47,30	394,68		90,01	13,24	13,24	1.659,82	1.543,34	23.004,56
	MECANICO CALEFACTOR 2º	IV	1.096,21	47,30	156,49		90,01	13,24	13,24	1.416,49	1.300,00	19.597,84
	AYUDANTE MECANICO NOCHE	IV	1.096,21	47,30	157,74		90,01	13,24	13,24	1.417,73	1.301,25	19.615,29
	CHOFER	IV	1.096,21	47,30	191,42		90,01	13,24	13,24	1.451,42	1.334,93	20.086,88
	AYUDANTE MECANICO	V	989,69	45,00	126,16		90,01	13,24	13,24	1.277,34	1.160,85	17.649,75
	2º JEFE DE ANIMACION	III	1.159,55	56,76	228,78		90,01	13,24	13,24	1.561,58	1.445,09	21.629,17
	ANIMADOR	IV	1.096,21	47,30	75,79		90,01	13,24	13,24	1.345,25	1.228,76	18.600,53
	AYUDANTE DE ANIMACION	V	989,69	45,00	15,72		90,01	13,24	13,24	1.166,90	1.050,41	16.103,62

BOLSA DE VACACIONES 30 dias	1230,34
GALA	156,92
NATALIDAD	77,27

Dirección General de Trabajo
Servicio de Promoción Laboral

ANUNCIO

4

201865

Visto el Calendario Laboral para el año 2021 del Convenio Colectivo Provincial del sector de Siderometalurgia e Instalaciones eléctricas de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, presentado en esta Dirección General del Trabajo, suscrito por la Comisión Negociadora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2 del Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/84 de 11 de abril (B.O.E. 1.6.84) y Decreto 124//2016 de 19 de septiembre (B.O.C. 27/09/2016)

ESTA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, ACUERDA

1. ORDENAR su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General de Trabajo.
2. Notificar a la Comisión Negociadora.
3. Interesar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, Alejandro Ramos Guerra

ACTA DE LA REUNIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE SIDEROMETALURGIA E INSTALACIONES ELÉCTRICAS DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE CELEBRADA EL 25 DE MARZO DE 2021, RELATIVA A LA JORNADA LABORAL 2021

ASISTENTES:

Por CC.OO.

D. Francisco Fernández Padilla

D. Isaac Pérez Domínguez

Por U.G.T.

D. Samuel Rodríguez Esquinas

D. Luis Fernández Aragón

Por U.S.O.

D. Juan Pedro Del Blanco Flores

D. Yauci González Viña

Por I.C.

D. Sergio Barbuzano Del Castillo.

D. José Juan García Izquierdo.

Por FEMETE

D. Heriberto Monzón Vega, Dña. Cristina Ravelo Ferrer, Dña. Noemí Hassanías Barroso, D. Rafael Reyes Huertas, D. Julián Santos Díaz, D. Andrés Rodríguez Verdú, Francisco Fernández Bethencourt y Dña. Bárbara Concepción Lemus Cruz.

En San Cristóbal de La Laguna, siendo las 12:30 horas del día 25 de marzo de 2021 se reúne, en los locales de Femete, calle Mazo, 5-7 del Polígono Industrial Los Majuelos de La Laguna, la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo Provincial de Siderometalurgia e Instalaciones Eléctricas, asistiendo los señores que arriba se relacionan, con el fin de determinar el Calendario Laboral de 2021.

Debatida la cuestión por todos los comparecientes, se acuerda establecer para el año 2021, en función del calendario correspondiente a este año, y de acuerdo con el contenido del Artículo 7º del Convenio Colectivo, una jornada laboral de 1.768 horas de trabajo efectivo.

Para alcanzar el cómputo anual de 1.768 horas de trabajo efectivo correspondiente al año 2021, habrá que descontar cuatro jornadas.

Las cuatro jornadas de ajuste del calendario laboral, en ningún caso tendrán carácter, ni podrán ser consideradas a ningún efecto como días festivos, sino que serán considerados como no laborables los días que se acuerden o según lo dispuesto en el punto 2) de la presente acta.

Se propone que a la hora de establecer la ubicación de esos cuatro días en el calendario laboral habrán de regir los siguientes criterios:

1. Designación consensuada: las partes (empresarios y trabajadores), podrán establecer de común acuerdo la ubicación de estas 4 jornadas de ajuste de calendario, en cualquier fecha en la que resulte conveniente para ambos.

2. Si no hay acuerdo: se señalan a los efectos de determinar los días de ajuste de las 4 jornadas los siguientes días:

a) 18 o 21 de junio,

b) 23 o 26 de julio,

c) 17 o 20 de septiembre.

d) 19 o 22 de noviembre.

Salvo acuerdo entre empresa y trabajador, los días que se proponen en los apartados anteriores son alternativos, de manera que en cada opción, sólo se podrá escoger uno de los días de cada apartado a), b), c) y d), hasta alcanzar los cuatro días necesarios para el ajuste de la jornada anual, de manera que no coincidan en los mismo días más del 50% de la plantilla total en cada uno de los grupos, quedando la empresa obligada a dar conocimiento a la RLT y a toda persona trabajadora a través de los medios disponibles, tablón de anuncio, medios electrónicos, etc. a fin de fijar el calendario laboral.

En el supuesto que la persona trabajadora se encontrara de vacaciones en algunos de los días fijados anteriormente, no le será computado como día vacacional, debiendo sumarse al periodo que estuviera disfrutando.

3. De forma consensuada con la RLT y como alternativa a los apartados anteriores, se fijará el calendario laboral con la opción de que la persona trabajadora solicite la fecha de disfrute de cada uno de estos cuatro días por escrito y con una antelación mínima de 5 días hábiles y la empresa contestará en un plazo máximo de 48 horas, también por escrito, desde la recepción de la solicitud de manera que se respetarán las peticiones por su turno de llegada.

4. Las partes de este acuerdo han establecido que la presente acta será firmada, en representación de la totalidad de los comparecientes, por un representante de cada una de las partes, es decir: un representante de la parte en empresarial y un representante por cada uno de los sindicatos.

A continuación, se da lectura al Acta de la presente reunión, que es aprobada por unanimidad.

Y no habiendo más asuntos, se levanta la sesión a las 13:00 horas.

Francisco José Fernández Bethencourt.

Dirección General de Trabajo

Servicio de Promoción Laboral

ANUNCIO

5

201866

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Remolcadores y Barcazas de Tenerife, S.A. 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.

Código Convenio: 38002682011995

Remolcadores y Barcazas de Tenerife, S.A.

El presente convenio ha sido negociado y firmado por la representación de los trabajadores de la empresa, y la dirección de esta, y afecta a todos los tripulantes adscritos a los remolcadores que la empresa Remolcadores y Barcazas de Tenerife, S.A. (REBATE S.A.) que operen en el Puerto de Santa Cruz de Tenerife (Se incluye el Puerto de Granadilla).

Artículo 1º. Ámbito personal y territorial.

El presente Convenio, que constituye un todo orgánico e indivisible, tiene carácter normativo por lo que no podrá ninguna de las partes firmantes modificar ninguna de sus cláusulas con independencia de las demás, sino que deberá ser considerado en su totalidad, ya que todas cuantas condiciones económicas se han pactado en el mismo, conforman una globalidad retributiva en cómputo anual, sean cuales sean las actividades y horas que se realicen, y afecta a todos los tripulantes adscritos a los remolcadores que la empresa Remolcadores y Barcazas de Tenerife, S.A. (REBATE S.A.) que operen en el Puerto de Santa Cruz de Tenerife (Se incluye el Puerto de Granadilla).

Artículo 2º. Ámbito temporal.

La duración del presente Convenio será de 5 años y su vigencia se extenderá desde el día 1 de enero de 2021 hasta 31 de diciembre de 2025, prorrogándose de año en año en todos sus términos incluidos los económicos, siempre que no se denuncie por cualquiera de las partes firmantes ante la Autoridad Laboral, con una antelación mínima de tres meses a la finalización de este, no obstante, el convenio permanecerá vigente hasta que haya otro que lo sustituya.

Independientemente de la fecha de su firma, de la de su depósito y registro en el Boletín Oficial de la Provincia, el presente Convenio, surtirá en todos los efectos pactados en su integridad y especialmente los económicos a partir del 1 de enero de 2021.

Artículo 3º. Unidad de flota.

A efectos de observaciones y cumplimiento del presente Convenio y de la prestación de servicios por parte de los tripulantes, se ratifica el principio de unidad de flota, reconociéndose expresamente como tal, la facultad de la Dirección de la Empresa, para decidir sobre transbordos de los tripulantes entre las unidades de remolcadores que operen en el puerto de Santa Cruz de Tenerife, (se incluye el Puerto de Granadilla).

Artículo 4º. Condiciones más beneficiosas.

Todas las condiciones económicas establecidas en este Convenio tienen consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y situaciones actuales implantadas individualmente entre Empresa y trabajadores, que en su conjunto y cómputo anual impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en el presente Convenio deberán respetarse en su integridad.

Artículo 5º. Retribuciones.

La estructura salarial, a partir de la firma de este convenio para el año 2021 estará constituida por los conceptos cuya cuantía viene reflejada en el anexo I del presente Convenio para los diferentes grupos profesionales, hallándose integradas en la misma, el Salario Base, los Pluses de Embarque y Renuncia a percepciones derivadas de un Salvamento o Remolque, por lo que no procede liquidación ni abono específico por el concepto de salvamento, así como tampoco por el concepto de antigüedad, al no estar establecido legalmente.

Para los años 2022, 2023, 2024, y 2025 las condiciones económicas salariales encuadradas en el presente Convenio se incrementarán anualmente en el valor más alto del IPC nacional o IPC canario en el conjunto estatal de los 12 meses anteriores a su terminación, más un 0,5% por cada uno de los años señalados anteriormente.

Artículo 6º. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores regidos por el presente Convenio, percibirán anualmente dos gratificaciones extraordinarias en los meses de junio y diciembre.

La paga de junio viene generada por el período de enero a junio del año correspondiente, y la de diciembre por el período correspondiente de julio a diciembre del citado año, cuyo importe se especifica en el Anexo II.

Artículo 7º. Jornada.

La jornada efectiva de trabajo del personal al que afecta el presente Convenio será de 1.826 h en cómputo anual, y siguiendo las directrices conforme lo regulado en el R. D. 1561 sobre jornadas especiales de trabajo.

Artículo 8º. Plus garantizado de actividad.

Teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad que se desarrolla en la Empresa, y la necesidad de combinar el trabajo efectivo realizado y el tiempo de presencia necesario por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, desplazamientos, etc., las partes convienen que los turnos de trabajo se realizarán mediante guardias de 24 horas, en tres remolcadores, comenzando cada una de las guardias a la 7 hora am.

En la realización de tales turnos de trabajo intervendrá el personal de flota necesario para cubrir los mismos por el orden que designe la Empresa.

Se pacta igualmente que, al ser el resto de horas que se realizan de presencia, y para la compensación de las mismas realizadas de acuerdo con la jornada descrita, la empresa abonará en 11 mensualidades, y bajo el concepto "Plus Garantizado de Actividad" a cada trabajador las siguientes cantidades:

Patrón Mayor de Cabotaje/P. de Altura	1232,38 euros
Patrón de Cabotaje/Patrón de Litoral	1212,72 euros
Mecánico Naval Mayor/Mes. Mayor Naval	1163,35 euros
Mecánico Naval de 1ª Clase/Mes. Naval	1143,59 euros
Marinero de Puente y Maquinas	985,77 euros

Dichas cantidades adicionales vendrán reflejadas en las nóminas de salarios del personal y con ellas queda retribuida la totalidad de la jornada real pactada mediante el sistema de guardias correspondiente al anexo IV y que concretamente consta de 8 tripulaciones que realizan guardias de 24 horas según el cuadrante mencionado anexo IV, sea cual fuere el número de horas de

trabajo efectivo que dicho sistema implique, hallándose comprendidas dentro de ellas el importe correspondiente por compensación de días festivos y descanso semanal.

Se aclara expresamente que al determinar tanto el importe de la retribución del tiempo efectivo como el de la compensación de las horas de presencia se ha tenido en cuenta que parte de la jornada se realiza necesariamente de noche, por lo que no procede el cobro de un plus de nocturnidad adicional.

Artículo 9°. Trabajos fuera de turnos y reenganches: horas adicionales.

Si por cualquier circunstancia los trabajadores regidos por el presente Convenio hubieran de realizar trabajos fuera de los turnos de guardia antes citados, se les abonará por dichas horas o trabajos adicionales según los importes de los mismos reflejados en el Anexo III.

Si por necesidades del servicio, fuese necesario el adelanto de la jornada laboral para realizar servicios, siempre y cuando se haga venir a la tripulación en sus horas de descanso, en este caso las condiciones económicas serán las siguientes.

Si el adelanto en la jornada laboral establecida (07:00 am) es inferior o igual a 6 horas, se abonarán 6 horas. Si el adelanto, es mayor de 6 horas, se abonará un reenganche, según lo estipulado en el Anexo III.

Si por necesidades del servicio, una vez finalizado el turno de trabajo establecido (07:00 am), implicara una prolongación de jornada, siendo esta inferior o igual a 6 horas, se computarán las horas de alargue según Anexo III.

Si la prolongación es mayor de 6 horas, se abonará lo estipulado en el Anexo III, en concepto de reenganche.

Si fuese necesario cubrir o complementar un turno por los requerimientos del servicio o guardias y esta no se ajustará a los supuestos anteriores, se abonará por fracción mayor a 6 horas, un reenganche, en el caso de que las horas de presencia fuesen inferior o igual a la fracción de 6h, se abonaran 6 horas.

Si al terminar la jornada laboral establecida en el horario (07:00 am) se continuara reenganchado sin entrar en el turno establecido en el Anexo IV se abonará otro reenganche hasta la finalización de dicho servicio o servicios para el que se fue requerido.

Si por necesidades del servicio al terminar su turno de guardia, un trabajador pasara a cubrir el turno de otro, la empresa abonará lo estipulado en el Anexo III, en concepto de reenganche.

Se entenderá que para la prestación de servicio o servicios se computará el tiempo desde la incorporación del trabajador al remolcador hasta la finalización del servicio o servicios y salida del trabajador de dicho remolcador.

Artículo 10°. Salidas a la mar.

Dado que la actividad de los remolcadores es habitualmente el servicio de Trafico Interior de Puertos, cuando excepcionalmente exista la necesidad de una salida a la mar, los tripulantes, que estén libres de guardia, percibirán las cantidades establecidas para cada grupo profesional en el concepto de salida a la Mar, es decir, Patrones 236,24 euros, Mecánicos 236,24 euros y

Mecamar/Marinero de puente y maquinas 204,38 euros por cada 24 horas, o fracción superior a doce horas.

En el caso de que la salida a la mar de un remolcador dure menos de 12 horas, el importe de las horas que se realicen será abonado a prorrata con arreglo a las siguientes cantidades 15,29 euros/13,18 euros por hora para titulados/subalternos respectivamente, y ello salvo que la Empresa en ambos supuestos opte por compensar dicho pago con días de descanso adicionales a los tripulantes que salgan a la mar durante sus jornadas libres.

Artículo 11°. Complemento por sistema de trabajo.

Se establece este complemento como consecuencia del sistema de trabajo a turnos acordado en el anexo IV del presente convenio colectivo, lo que vendrá a compensar tanto la jornada efectiva como el tiempo de presencia.

El devengo de este complemento por sistema de trabajo se percibirá en la nómina del mes de diciembre.

El percibo de este concepto queda condicionado a un aumento del personal de flota en un nuevo turno del cuadrante organizativo pactado en el Anexo IV, cuya causa quedará acreditada mediante un aumento significativo en la carga de trabajo y/o el aumento en el importe neto de la cifra de negocio de la empresa.

Las cantidades que se fijan para cada categoría son las siguientes:

Patrón Mayor de Cabotaje/P. de Altura	780 euros
Patrón de Cabotaje/Patrón de Litoral	765 euros
Mecánico Naval Mayor/Mes. Mayor Naval	750 euros
Mecánico Naval de 1ª Clase/Mes. Naval	725 euros
Marinero de Puente y Maquinas	550 euros

Artículo 12°. Ropa de trabajo.

La ropa de trabajo será por cuenta de la Empresa y su uso será obligatorio.

El personal deberá en todo momento observar el mantenimiento adecuado de su ropa de trabajo. Anualmente la Empresa proveerá, durante el primer trimestre, dos mudas completas (pantalón y camisa), dos camisas de verano y dos buzos. Así mismo cada tres años se facilitará a cada tripulante una prenda de abrigo, ropa de agua y botas. La ropa de agua y las botas de agua deberán solicitarse por escrito al Jefe de Base, previa entrega de las mismas, excepto en el caso de la primera entrega.

Artículo 13°. Pérdida de equipaje.

En caso de "pérdida de equipaje" a bordo por cualquier miembro de la tripulación debido a naufragio, incendio o cualquier causa no imputable a los perjudicados, la Empresa abonará como compensación la cantidad de 591,46 euros por tripulante afectado.

Artículo 14°. Ayuda comedor.

Siempre que se mantenga el o los sistemas de guardias de trabajo que se establecen en el presente convenio, el personal recibirá la cantidad de 155,51 euros por mes de trabajo en concepto de ayuda al comedor.

Artículo 15° - Vacaciones.

La Empresa concederá 32 días naturales de vacaciones al año para todas las categorías, siendo su disfrute, durante los doce meses del año.

Los tripulantes con el acuerdo y conformidad de la Dirección de la Empresa podrán organizar entre ellos el disfrute de las vacaciones, en caso contrario la empresa publicará un cuadrante rotativo anualmente de disfrute de las mismas, durante el período mencionado.

En la nómina correspondiente al mes de vacaciones, los tripulantes percibirán los siguientes conceptos: Salario Base, Plus de Embarque, Renuncia de salvamento, y un Plus de vacaciones de 432,75 euros.

Artículo 16°. Accidente y enfermedad.

En los casos de enfermedad común y accidente de trabajo, los tripulantes percibirán de la Empresa, a partir del primer día de la baja, y como complemento a los abonos de la seguridad social, la diferencia hasta el 100% del salario real, con el límite del tope de cotización por contingencias comunes del mes anterior a la baja.

En contraprestación todo el personal cubrirá las bajas que se produzcan durante un período máximo de 45 días, por categoría y año.

Artículo 17°. Liquidación por cese.

Cuando el trabajador cause baja voluntaria en la Empresa, le será abonado el importe de las gratificaciones extraordinarias y el de vacaciones en proporción al tiempo trabajado desde que se devengó la correspondiente gratificación, o se disfrutarán las oportunas vacaciones.

La empresa abonará a los trabajadores fijos y que acrediten una antigüedad mínima de 15 años, una vez solicitado a la Dirección su baja voluntaria, las siguientes cantidades que a continuación se detallan:

A) Edades comprendidas entre 55 y 58 años, ambas inclusive la cantidad de 38.281,55 euros.

B) Edades comprendidas entre 59 y 60 años ambas inclusive la cantidad de 20.186,84 euros.

Estas cantidades se verán incrementadas en años sucesivos en el mismo porcentaje que se aplique a las tablas salariales.

Artículo 18°. Póliza de seguros.

La empresa concertará en el plazo máximo de un mes desde la fecha de la firma del presente Convenio al personal que se encuentre en activo, una póliza de seguro de vida en las siguientes condiciones:

• Fallecimiento	30.050 euros
• Muerte por Accidente	60.101 euros
• Muerte por Accidente de Circulación	90.151 euros
• Incapacidad Permanente Total	30.050 euros

En cualquier caso, se entienden que las cantidades relacionadas por los diferentes supuestos no son acumulativas. Estas condiciones se entienden como válidas siempre y cuando cada uno de los trabajadores afectados cumpla con las obligaciones impuestas por la Compañía aseguradora.

En caso de siniestro la cantidad a entregar por la compañía aseguradora será a sus herederos legales, siempre y cuando el asegurado no designe otro beneficiario.

La empresa facilitará anualmente al delegado de personal una copia actualizada, de la póliza de seguros.

La percepción de cualquiera de las cantidades que se detallan en el presente artículo, serán incompatibles con las cantidades a las que se refiere el artículo 17º del presente Convenio.

Artículo 19º. Préstamos por enfermedad grave.

La Dirección de la Compañía considerará con la mejor disposición las peticiones de los trabajadores en caso de enfermedad grave de hasta 1er grado de consanguinidad o afinidad, estudiando en cada caso las condiciones y plazo de devolución de los préstamos que se soliciten, sin que éste artículo implique obligatoriedad para la Empresa en cuanto a la concesión y cuantía de los préstamos que soliciten los trabajadores.

Las causas para su solicitud deberán tener un carácter realmente extraordinario, lo cual deberá deducirse tanto de los motivos expuestos como de los justificantes con que acredite la necesidad y cuantía solicitada.

Artículo 20º. Cursos de formación y perfeccionamiento.

Cursos de obligado cumplimiento:

La Empresa concederá los permisos necesarios para concurrir a exámenes o para realizar aquellos cursos que sean impuestos con carácter obligatorio y decretados por el Ministerio de Fomento, así como por la Dirección General de la Marina Mercante u otro Organismo competente y que sean impuestos para el ejercicio de sus funciones. Abonándose dicho coste, así como la remuneración según Anexo I, estando siempre al cumplimiento de la legislación Vigente.

En caso de que no exista posibilidad de efectuar dichos cursos en la isla de Tenerife y la Empresa opte por enviar a los tripulantes para su proceso fuera de la isla, le abonará mensualmente el salario base, plus de embarque y plus renuncia salvamento, además de los concepto de gastos de manutención y estancia contemplados en el artículo 9 del Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, por los días y durante el tiempo que dure el curso.

Cursos de formación para el aumento del grupo profesional:

La empresa podrá enviar para la obtención del título de Patrón Mayor de Cabotaje y/o Mecánico Naval Mayor por una sola vez a un máximo de dos aspirantes, que designará siendo la asistencia por parte de los mismos obligatoria y le abonará mensualmente el salario base, plus de embarque y plus renuncia salvamento, abonándoles además en concepto de dietas la cantidad de 709,76 euros mensuales durante el tiempo que dure el curso.

Artículo 21°. Excedencias.

En este capítulo se estará a lo establecido en Legislación Vigente.

Artículo 22°. Permisos retribuidos.

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

- 20 días en caso de matrimonio.
- 3 días en caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.
- 1 día por traslado de su domicilio habitual.

Artículo 23°. Derechos sindicales.

Representación Sindical: En cuanto a las garantías y competencias del delegado de personal que ostente cargo Sindical en la Empresa, se estará a lo regulado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y demás normas complementarias. Los delegados de personal podrán disfrutar de hasta 20 horas mensuales remuneradas en todos sus conceptos para el ejercicio de sus funciones, pudiendo ser éstas acumulables durante todo el año.

Artículo 24°. Tripulaciones.

Las tripulaciones mínimas de los remolcadores en servicio, según el documento de tripulación mínima de seguridad establecido se regirán por la tripulación mínima de seguridad establecida por la Dirección General de la Marina Mercante según sea el caso, (en Puerto o navegaciones para cada remolcador).

Artículo 25°. Renuncia a premios y/o remuneraciones o compensaciones derivadas de auxilio y/o salvamento y remolque en la mar.

La cantidad mensual fija que reciban los tripulantes por este concepto será lo que se indique en el Anexo I del presente Convenio.

Con el percibo de dicha cantidad, los tripulantes afectos a este Convenio se dan por totalmente compensados en sus derechos, cuando realicen un auxilio o salvamento marítimo, renunciando al derecho de reclamar cualquier cantidad, así como de interponer cualquier demanda judicial, administrativa o de cualquier tipo, en relación a lo regulado en la Ley 14/ 2014 de 24 de julio de

Navegación Marítima, y en el Convenio Internacional sobre Salvamento Marítimo hecho en Londres el 28 de Abril de 1989 así como cualquier normativa que regule esta materia, la complemente o sustituya en un futuro a la legislación actual.

Si algún trabajador adscrito a la Empresa tuviese pactado cualquier tipo de acuerdo, ya sea en su contrato de trabajo como cualquier otro tipo de pacto, éste quedará derogado a la firma del presente Convenio, siéndole de aplicación únicamente lo dispuesto en este artículo.

Artículo 26°. Contratos en prácticas y aprendizaje.

Se percibirá a tenor del salario mínimo interprofesional, vigente en el Estado Español durante todo el tiempo de vigencia de las prácticas.

Artículo 27°. Servicio de distinta naturaleza a la propia actividad.

Cuando la empresa ponga en operación buques o artefactos flotantes cuyo servicio y operación sea de distinta naturaleza a la propia de remolcadores, empresa y representación de los trabajadores, negociarán cualquier variación que se produzca que no esté reflejado en el presente convenio, en todo caso, las percepciones salariales no serán inferiores a las que se venían percibiendo.

Artículo 28°. Trabajos penosos.

Son considerados trabajos penosos y de carácter voluntario, aquellos que se realicen en recintos cerrados y de poca ventilación, tales como: pintados de cofferdam, cementado y limpieza de tanques de agua, limpieza de tanques de consumo, trabajos en caja de cadenas y pintado de sentinas. Las percepciones de estos trabajos serán pactadas previamente con los trabajadores que realicen los mismos.

Artículo 29°. Comisión paritaria.

Definición y estructura: para atender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, conciliación y vigilancia del presente Convenio, se establece una Comisión Paritaria que estará integrada por la representación de la Empresa y por la parte social, debiendo mantener en el nombramiento de los vocales la misma proporción de representatividad de la Comisión Negociadora del Convenio, pudiendo asistir por ambas partes la asistencia laboral y técnica que se consideren oportunas. Funciones: son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes: A. Interpretar el Convenio. B. Vigilar el cumplimiento de lo pactado. C. Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado. Tendrán capacidad de convocatoria de la Comisión Paritaria, tanto la Dirección de la Empresa, como los Representantes Sociales. La Comisión Paritaria deberá resolver en el tiempo más breve posible, a partir de la recepción de la cuestión planteada. Las reuniones se celebrarán siempre previa convocatoria de cualquiera de las partes, con especificación concreta de los temas a tratar en cada caso, y nunca más tarde de ocho días naturales de la fecha propuesta por la convocatoria. Los acuerdos alcanzados por la Comisión Paritaria, serán vinculantes por todas las partes afectas al convenio.

Artículo 30°. Reparaciones.

La Empresa podrá ofertar a los trabajadores que se encuentren libres de servicio para que a su voluntad puedan, si la empresa así lo decide, realizar los trabajos de reparaciones excepcionales

y que por su consecuencia no están incluidos en las reparaciones habituales y de mantenimiento que se vienen realizando habitualmente en la base, y que se efectúan en talleres ajenos, 'reparaciones de los remolcadores' y en caso de ser aceptado, se le retribuirá en las condiciones económicas que ambas partes acuerden. Estos trabajos serán realizados voluntariamente por los trabajadores de la Empresa, con independencia de los salarios establecidos en este Convenio Colectivo.

Artículo 31º. Igualdad de trato y oportunidades.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo declaran su voluntad de respetar y promover el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, etc.

Artículo 32º. Acoso Sexual.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo declaran su voluntad de no tolerar y sancionar, cualquier comportamiento que signifique:

Acoso Sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por Razón de Sexo: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Disposición Adicional Primera.

Teniendo en cuenta que la actividad realizada, es de Tráfico Interior de Puertos, en cuanto a clasificación profesional, Faltas y Sanciones, se estará a lo estipulado en la reglamentación vigente, y en especial a la Resolución de (11 de octubre de 2012) de la Dirección General de Trabajo (B.O.E. número 261) de (30/10/2012) o norma que la sustituya en el futuro, sobre el acuerdo de las Normas sustitutorias de la derogada Ordenanza de Trabajo en las Embarcaciones de Tráfico Interior de Puertos para un periodo de cinco años a partir del 30 de mayo de 2012, tras acuerdo suscrito por la patronal ANARE y por UGT y CCOO en representación de los Trabajadores.

Disposición Adicional Segunda.

Cuando las tripulaciones tengan que desplazarse por sus propios medios para la prestación del servicio en el Puerto de Granadilla, dado que su base matriz designada por la autoridad portuaria es el puerto de Santa Cruz de Tenerife, la empresa abonará dichos costes de desplazamiento, al personal afectado. Dichas cuantías tendrán que ser negociadas en la Mesa de Negociación para concertar los pactos que se consideren pertinentes para la buena marcha del empleo y actividad en el puerto.

ANEXO I

TABLA SALARIOS 12 MESES

Tabla Salarial 2021	Salario Base €	Plus Embarque €	Renuncia Salvamento €
Patrón Mayor de Cabotaje Patrón de Altura	1.416,91 €	90,30 €	166,28 €
Patrón de Cabotaje Patrón de Litoral	1.394,11 €	90,30 €	166,28 €
Mecánico Naval Mayor Mecánico Mayor Naval	1.337,57 €	90,30 €	166,28 €
Mecánico Naval 1ª Clase Mecánico Naval	1.279,67 €	90,30 €	166,28 €
Marinero de Puente y Maquinas	1.110,88 €	90,30 €	166,28 €

ANEXO II

TABLA SALARIOS / PAGA EXTRA

Tabla Salarial 2021	Salario Base €	Plus Embarque €	Renuncia Salvamento €
Patrón Mayor de Cabotaje Patrón de Altura	1.416,91 €	90,30 €	166,28 €
Patrón de Cabotaje Patrón de Litoral	1.394,11 €	90,30 €	166,28 €
Mecánico Naval Mayor Mecánico Mayor Naval	1.337,57 €	90,30 €	166,28 €
Mecánico Naval 1ª Clase Mecánico Naval	1.279,67 €	90,30 €	166,28 €
Marinero de Puente y Maquinas	1.110,88 €	90,30 €	166,28 €

ANEXO III

HORAS DE PRESENCIA PACTADAS, TRABAJOS ADICIONALES Y SALIDAS A LA MAR

Tabla Salarial 2021	Trabajos de Alargue Jornada (€ * Hora)	Adelanto Jornada ≤ 6Horas Complemento Jornada ≤ 6Horas	Reenganches	Salidas a la mar >12 Horas	Salidas a la mar ≤12 Horas (€ * Hora)
Patrón Mayor de Cabotaje Patrón de Altura	16,37 €	98,22 €	269,82 €	236,24 €	15,29 €
Patrón de Cabotaje Patrón de Litoral	16,17 €	97,02 €	269,82 €	236,24 €	15,29 €
Mecánico Naval Mayor Mecánico Mayor Naval	15,61 €	93,66 €	262,42 €	236,24 €	15,29 €
Mecánico Naval 1ª Clase Mecánico Naval	15,41 €	92,48 €	262,42 €	236,24 €	15,29 €
Marinero de Puente y Maquinas	13,86 €	83,18 €	255,22 €	204,36 €	13,18 €

CUADRANTE ORGANIZATIVO: Remolcadores y Barcasas de Tenerife, S.A. 2021-2025.
Corresponde a un periodo de cadencia de 30 días.

ANEXO IV																														
GUARDIA/DÍA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
A	24		24			24			24		24			24			24		24			24			24		24			24
B	24			24		24			24			24		24			24			24		24			24			24		24
C	24			24			24		24			24			24		24			24			24		24			24		
D		24		24			24			24		24			24			24		24			24			24		24		
E		24			24		24			24			24		24			24			24		24			24			24	
F			24		24			24		24			24			24		24			24			24		24			24	
G				24		24			24			24			24			24		24			24			24		24		24
H			24			24		24			24			24		24			24			24		24			24		24	

Dirección General de Trabajo
Servicio de Promoción Laboral

ANUNCIO

6

201867

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Idcq Hospitales y Sanidad, S.L.U. para su centro de trabajo Hospital Quirón Salud Costa Adeje, 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 PARA EL CENTRO DE TRABAJO "HOSPITAL QUIRON SALUD COSTA ADEJE"

Convenio colectivo del centro de trabajo HOSPITAL QUIRON SALUD COSTA ADEJE y sus personas trabajadoras desde 2020/2022

ARTÍCULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN FUNCIONAL, PERSONAL Y TERRITORIAL.

El presente convenio colectivo afecta y obliga a la empresa IDCQ HOSPITALES Y SANIDAD, SLU y a las personas trabajadoras con contrato laboral a su servicio del centro de trabajo "Hospital Quirón Salud Costa Adeje".

ARTÍCULO 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL

1. Entrada en vigor. El presente convenio entrará en vigor en el momento de su firma, independientemente de la fecha de su publicación, retrotrayéndose sus efectos económicos al 1 de enero de 2021 solamente las tablas salariales y plus de turnicidad.

2. Ámbito temporal. El período de aplicación del presente convenio colectivo será de tres años, contados a partir del día 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre del año 2022.

3. Denuncia del convenio. La denuncia del convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse con una antelación mínima de un mes a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. Se hará por escrito, con exposición razonada de las causas determinantes de la revisión y se presentará ante el organismo que en ese momento sea competente, dándose traslado a la otra parte.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio, con un mes de antelación a la finalización de su vigencia, de acuerdo con el artículo 89.2 del Estatuto de los Trabajadores.

De no mediar denuncia, con los requisitos exigidos para ella, el convenio se entenderá prorrogado de año en año, a partir del 1 de enero de 2023 en sus propios términos.

4. Conceptos económicos. Los conceptos económicos (salariales y extrasalariales) a regir durante los tres años de vigencia del convenio serán los que se establecen en las tablas salariales anexas al presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 3. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Las mejoras establecidas en el presente convenio constituyen un todo orgánico y deberán ser consideradas globalmente a efectos de su aplicación, entendiéndose que compensan en su conjunto las mejoras conseguidas por el personal a través de anteriores decisiones arbitrales.

Asimismo, se declara expresamente que las disposiciones presentes y futuras que impliquen variación en todos o en algunos de los conceptos económicos del presente convenio únicamente tendrán eficacia si en el cómputo global y anual igualasen o superasen los pactados en el presente convenio.

ARTÍCULO 4. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

Aquellas condiciones económicas más beneficiosas que hubiera concedido la empresa a las respectivas personas trabajadoras antes de la entrada en vigor del convenio colectivo de centro de trabajo publicado en el BOP 14 de junio de 2013, tendrán la obligación de respetarlas, manteniéndose estrictamente en un complemento salarial "ad personam" que quedará congelado indefinidamente y definido como "Complemento de Convenio". Asimismo, se reconoce a la dirección de la empresa, que cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificación sustancial de las condiciones de trabajo: jornadas de trabajo, horario, régimen de trabajo a turno, sistema de remuneración, sistema de trabajo, rendimientos y funciones, respetando los límites del artículo 39 del estatuto de los trabajadores. Todo ello en los términos, y con los límites, del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, siempre contando con el comité de empresa.

ARTICULO 5. COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN, VIGILANCIA, ESTUDIOS Y ARBITRAJE (CIVEA)

1º. Constitución.

En el mes siguiente a la entrada en vigor del presente Convenio se constituirá una Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Arbitraje, para la interpretación, mediación y seguimiento de lo establecido en el presente Convenio.

La Comisión podrá invitar asesores/as ocasionales o permanentes para las materias de su competencia, quienes serán libremente designados por las partes, teniendo éstos derecho a voz, pero no a voto.

Los acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría simple de cada una de las representaciones, empresarial y sindical.

2º. Composición:

La Comisión será mixta y paritaria y estará integrada por 2 miembros de cada organización sindical presente en el Comité de empresa e igual número de miembros nombrados por la empresa y que preferentemente hayan participado en la negociación del presente convenio colectivo.

3º. Funciones:

Serán funciones específicas de la misma.

a) Interpretación del convenio. Cuando existan divergencias en algún punto de este, no pudiendo iniciarse su aplicación hasta que no exista pronunciamiento de la mencionada comisión.

b) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado, dejando en libertad a las partes, una vez agotadas todas las posibilidades de acuerdo en el seno de esta comisión, para proceder en consecuencia por otras vías.

c) Procedimiento. Tendrán capacidad de convocatoria de esta comisión el comité de empresa y la dirección de esta empresa.

d) Elaborar los criterios generales, y el seguimiento, de la formación continua.

4º. Sesiones:

Las reuniones se celebrarán siempre previa convocatoria de una de las partes por escrito, con fecha, lugar y hora, así como el orden del día con los asuntos a tratar, pudiendo tener estas, carácter de ordinarias o extraordinarias.

- Se reunirá con carácter ordinario, al menos una vez en cada semestre del año natural.

- Con carácter extraordinario, a petición de la mayoría de una de las partes, en la que se indicarán los temas a tratar y se justificará brevemente la necesidad de la reunión.

Entre la convocatoria de la reunión y la fecha de celebración, deberán transcurrir al menos cinco días hábiles. La convocatoria podrá efectuarse por medios telemáticos, fax, carta o cualquier mecanismo que pueda dejar constancia de su recepción, y en la misma deberá constar el orden del día y el lugar, fecha y hora de la reunión.

La omisión de estos requisitos no invalidará la reunión ni sus resultados, siempre que estén presentes todos los componentes y estén conformes con los puntos a tratar en la reunión.

La CIVEA resolverá los asuntos ordinarios en un plazo máximo de DIEZ días, a partir de la recepción del problema, y los asuntos extraordinarios en un plazo máximo de CINCO días.

En todo caso, los acuerdos que se adopten en el seno de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Arbitraje tienen el carácter de vinculantes, y para los casos de discrepancias, ambas partes acuerdan el expreso sometimiento al Acuerdo Interprofesional Canario sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo (BOCA Número 75, de 16 de junio de 1995).

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 6. PRINCIPIOS GENERALES.

La organización del trabajo en las distintas unidades orgánicas del Hospital QuirónSalud COSTA ADEJE, subordinada siempre al cumplimiento de las disposiciones legales, es facultad y responsabilidad de los órganos rectores de la propia empresa, en su facultad para la organización del trabajo.

La organización del trabajo afectará principalmente a las cuestiones siguientes:

- a) La estructuración interna de la Empresa con arreglo a principios de racionalidad y optimización del trabajo.
- b) La definición de las funciones a realizar en los distintos puestos de trabajo contenidos en la estructura organizativa de la empresa.

ARTÍCULO 7. EXTENSIÓN DEL TRABAJO.

Sin perjuicio de que la organización del trabajo sea potestad de la empresa, esta respetará siempre la categoría profesional y las funciones de cada una de las personas trabajadoras, salvo que existan probadas razones organizativas, tecnológicas o económicas, y siempre informando al comité de empresa.

Mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras se establecerá el sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras, por medio de categorías o grupos profesionales.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales.

Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de dos o más categorías, grupos o niveles, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes.

Es responsabilidad de la empresa, poner a disposición del personal todo el material necesario para el desarrollo normal del trabajo.

Excepcionalmente, el personal, en los casos de emergencia, deberá realizar cualquier trabajo que se le encomiende. A estos efectos se entenderán por emergencia la situación que surge de forma imprevisible y que conlleve riesgos graves para las personas o instalaciones y/o pueda producir graves perjuicios económicos y en general toda aquella situación fortuita que afecte a la calidad de asistencia al paciente.

El exceso de las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, tendrán su compensación como horas extraordinarias según su categoría de origen o de la superior, si procede.

Cuando la empresa y los representantes del personal pacten la reconversión profesional, originadas por motivos económicos, tecnológicos, organizativos o de producción y autorizada por la autoridad laboral competente, el personal afectado tendrá la obligación de asistir a los cursos, de reciclaje o adaptación al nuevo modelo productivo, propuestos o/y organizados por la empresa. También tendrán obligación de asistir a los cursos del plan de formación anual integrados en el plan de calidad de la empresa que con este fin se convoquen. Los cursos que establezca la empresa deben ser impartidos dentro de la jornada laboral y será computado como tiempo efectivo de trabajo.

Los cursos On-Line, serán de libre elección por parte de los trabajadores. En todo caso, si la empresa decide impartir cursos on-line, tiene que garantizar que todo el personal tenga acceso a dicha opción.

PLAN DE FORMACIÓN

Anualmente se realizará un Plan de formación para el centro de trabajo en función de las necesidades detectadas por la Empresa, y las sugerencias realizadas por las personas trabajadoras, canalizadas a través del Comité de Empresa.

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

ARTÍCULO 8. ORDENACIÓN PERSONAL.

Se entiende por ordenación del personal la estructuración, por razones profesionales y laborales, de la totalidad del personal que presta sus servicios en la empresa según la escala de Grupos Profesionales que más adelante se indican.

La ordenación personal que, a continuación, se expresa tendrá mero carácter enunciativo sin que, necesariamente, tenga que existir todas las categorías profesionales que se recogen en los grupos profesionales, sino aquellas que, en cada momento, exijan las necesidades de la empresa y/o el sector de actividad según la legislación vigente.

ARTÍCULO 9. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

I- GRUPOS PROFESIONALES.

En función de las titulaciones, cualificaciones profesionales y contenido general de la prestación, se establecen los siguientes grupos profesionales, estando integradas, en cada uno de ellos, las categorías profesionales que se indican:

GRUPO PROFESIONAL**CATEGORÍA PROFESIONAL****A. Personal Sanitario**

- 1º. Médico
- 2º. Farmacéutico
- 3º. DUE
- 4º. Fisioterapeuta
- 5º. Optometrista
- 6º. Técnico Rx
- 7º. Técnico Laboratorio
- 8º. Técnico de Farmacia
- 9º. Higienista bucodental
- 10.º Auxiliar de Enfermería

B. Personal de Administración y gestión

- 1º. Informático
- 2º. Ingeniero
- 3º. Oficial Administrativo
- 4º. Auxiliar Administrativo
- 5º. Comerciales
- 6º Intérpretes
- 7º Telefonistas

C. Personal de Servicios Generales

- 1º. Operarios Limpieza
- 2º. Operarios de Mantenimiento
- 3º. Celadores
- 4º. Lavandera, planchadora
- 5º. Cocinero
- 6º. Ayudante de cocina
- 7º. Seguridad

Ascensos: Tendrán derecho preferente en caso de vacantes o puestos de trabajo de categorías superiores o de nueva creación, el personal que esté en posesión de la formación o titulación exigida para dichas vacantes, en el caso de que existan varias personas trabajadoras que opten a la promoción, uno de los aspectos a valorar será la antigüedad en la empresa.

II. DEFINICIÓN GRUPOS PROFESIONALES

A. Personal Sanitario.

Agrupar profesionales con titulación específica para el desempeño de una profesión o especialidad sanitaria utilizando aquellos equipos e instrumentos diagnósticos y terapéuticos o de gestión y procedimiento necesario para la realización de su cometido, que requieran un nivel de titulación académica adecuado y que se concrete según las distintas categorías que lo integran.

B. Personal de gestión y servicios.

Agrupar a todas aquellas cualificaciones profesionales y titulaciones cuya prestación de servicio, sin carácter sanitario, consiste, generalmente, en la realización de tareas de tipo administrativo preferentemente en oficina y en admisión, utilizando los equipos informáticos y procedimientos necesarios, para la realización de su cometido, que requieran un nivel de formación profesional, o de práctica, o de experiencia reconocida, adecuada y que se concrete según las distintas categorías que lo integran.

C. Personal de Servicios Generales.

Agrupar unitariamente las aptitudes profesionales y el contenido general de la prestación de aquellos empleados/as que realizan tareas de tipo logístico, en distintas dependencias, utilizando equipos, herramientas y procedimientos necesarios para la realización de su cometido, que requieran un nivel de formación profesional, o práctico, o de experiencia reconocida, adecuada y que se concrete según las distintas categorías que lo integran.

III. DEFINICIÓN DE FUNCIONES

A. PERSONAL SANITARIO.

Corresponde, en general, a los TITULADOS SANITARIOS, dentro del ámbito de actuación para el que les faculta su correspondiente título, la prestación personal directa que sea necesaria en las diferentes fases del proceso de atención integral de salud y, en su caso, la dirección y evaluación del desarrollo global de dicho proceso, sin menoscabo de la competencia, responsabilidad y autonomía propias de los distintos profesionales que intervienen en el mismo.

Sin perjuicio de las funciones que, de acuerdo con su titulación y competencia específica, corresponda desarrollar a cada profesional sanitario ni de las que puedan desarrollar otros profesionales, son funciones de cada una de las profesiones sanitarias de nivel de Licenciados/as las siguientes:

1º. MÉDICOS. Son funciones de estos:

a) La indicación y realización de las actividades dirigidas a la promoción y mantenimiento de la salud, a la prevención de las enfermedades y al diagnóstico, tratamiento, terapéutica y rehabilitación de los pacientes, así como al enjuiciamiento y pronóstico de los procesos objeto de atención.

b) Confeccionar las historias clínicas de los asistidos y hospitalizados, a través del sistema existente en la empresa, correspondientes a su servicio, con especial mención al informe de alta y el de urgencias.

c) Organizar y coordinar la prestación de servicios del equipo interdisciplinar garantizando el correcto cuidado de los asistidos.

d) Cumplir con los turnos y guardias que se le señalen, a tenor de la organización del servicio adscrito. Dar el cambio de la guardia.

e) Informar periódicamente a los familiares y enfermos de la evolución de su enfermedad.

f) Informar periódicamente a sus superiores jerárquicos respecto de los trabajos encomendados.

g) Vigilar la conservación y trato adecuado de las instalaciones a su servicio.

h) Desempeñar cualquier otra función que señalen los reglamentos, instrucciones generales o delegaciones expresas de la dirección.

i) Elaboración de protocolos y guías clínicas.

j) Realizar funciones en los ámbitos. asistenciales, docentes, administrativas e investigadoras, de gestión clínica, de prevención y de información y educación sanitarias.

2º. FARMACÉUTICOS. Son funciones de este:

a) Las actividades dirigidas a la producción, conservación y dispensación de los medicamentos, así como la colaboración en los procesos analíticos, fármacos terapéuticos y de vigilancia de la salud pública.

b) Proponer la adquisición de medicamentos y material de curas, así como su clasificación, conservación, control y dispensación.

c) Control y dispensación de estupefacientes.

d) Control de botiquines y unidosis de las unidades de enfermería y demás servicios del Hospital.

e) Preparación de fórmulas magistrales, productos galénicos y los medicamentos simples y compuestos consignados en las farmacopeas y formularios oficiales.

f) Asesorar a la Comisión Técnico Asistencial en materia de su competencia.

g) Asesorar a la dirección de la empresa de compras de su responsabilidad y formará parte de la comisión de farmacia.

h) Crear la guía farmacológica y mantenerla actualizada.

Corresponde, en general, al resto del personal sanitario titulado, dentro del ámbito de actuación para que les faculta su correspondiente título, la prestación personal de los cuidados o los servicios propios de su competencia profesional en las distintas fases del proceso de atención de salud, sin menoscabo de la competencia, responsabilidad y autonomía propias de los distintos profesionales que intervienen en tal proceso.

Sin perjuicio de las funciones que, de acuerdo con su titulación y competencia específica corresponda desarrollar a cada profesional sanitario, ni de las que puedan desarrollar otros profesionales, son funciones de cada una de las profesiones sanitarias las siguientes:

3º. Enfermero/a.

Son las personas trabajadoras que, estando en posesión del título correspondiente, realizará las funciones como responsable de las unidades, y en los denominados servicios centrales. Son funciones de este:

a) Dirección, evaluación y prestación de los cuidados de Enfermería orientados a la promoción, mantenimiento y recuperación de la salud, así como a la prevención de enfermedades y discapacidades

b) Realizar funciones en los ámbitos asistenciales, docentes, administrativas e investigadoras, de gestión clínica, de prevención y de información y educación sanitarias

c) Organizar, coordinar, ordenar y supervisar el trabajo de los auxiliares a su cargo en los distintos servicios.

d) Realizar la atención integral al paciente, tanto en el aspecto biológico, físico, psíquico y social, en especial en el momento en que estos requieran sus servicios.

e) Preparar y administrar los tratamientos.

f) Cumplimentar la terapia pautada por el facultativo encargado, así mismo tomar las constantes vitales.

g) Observar y registrar los datos clínicos necesarios para la correcta vigilancia y seguimiento de los pacientes.

h) Cooperar con el equipo médico y con el resto del personal sanitario para la correcta atención del usuario/paciente.

i) Vigilar la distribución de los regímenes alimenticios, administración de dietas por sondas nasogástricas, atender a la higiene de los enfermos graves y planificar los cuidados participando con el auxiliar de enfermería en su realización/prestación.

j) Preparar adecuadamente al paciente para las intervenciones quirúrgicas o exploraciones, así como cuidar del postoperatorio.

k) Pasar visita con el médico y es responsable de los registros y órdenes de enfermería, del servicio que tenga a su cargo. Notificar al turno entrante las incidencias producidas durante su jornada laboral.

l) Cumplir cuantas otras funciones, de su competencia, se determinen o se le indiquen en las instrucciones pertinentes.

m) Cumplimentar la Hoja de aplicación de medicamentos (hojas de gastos).

n) Ordenar la historia clínica, al alta del paciente para el envío a administración / archivo.

4º. Fisioterapeutas.

Corresponde a éste la prestación de los cuidados propios de su disciplina, a través de tratamientos con medios y agentes físicos, dirigidos a la recuperación y rehabilitación de personas con disfunciones o discapacidades somáticas, así como a la prevención de estas. Entendiéndose por medios y agente físicos: electrodos (medio eléctrico), hídricos, térmicos, mecánicos, manuales y ejercicios terapéuticos con técnicas especiales en respiratorio, parálisis cerebral, neurología,

neurocirugía, reumatología, traumatología, ortopedia, coronarias, lesiones medulares y cuantas técnicas fisioterapéuticas puedan utilizarse en el tratamiento de pacientes.

- a) Colaborar en las actividades rehabilitadoras de los pacientes.
- b) Aplicar las prescripciones médicas en relación con su especialidad.
- c) Vigilar la conservación del material y aparataje para su perfecto estado de conservación.
- d) Realizar las exploraciones necesarias al paciente y llevará una hoja de control con el desarrollo de la técnica seguida y evolución del paciente informando al médico responsable y adjuntándola a la historia clínica del paciente.

5º. Optometrista

Son funciones propias de este puesto, aunque no están limitadas las mismas:

- a) Realizar las pruebas diagnósticas según requerimiento del oftalmólogo (p.ej.: graduar, campo visual, topografía ocular, paquimetría, retinografía, gdx y biometría ocular) conforme los procedimientos establecidos y brindando una excelente atención al paciente.
- b) Asistir en la cirugía laser ocular programando el aparato de cirugía laser para la realización de la intervención conforme a los datos obtenidos de las pruebas diagnósticas y al criterio del oftalmólogo con el fin de obtener los mejores resultados asistenciales.
- c) Prestar atención indirecta al paciente manteniendo el entorno y los materiales de trabajo en excelentes condiciones de manera que los procesos asistenciales puedan ser llevados a cabo correctamente.
- d) Respetar y mantener una relación adecuada con pacientes y familiares, colaborando en la promoción y mantenimiento de un entorno profesional y responsable.
- e) Mantenerse actualizado en las innovaciones en el ámbito de la optometría y perseguir el desarrollo profesional.

6º Técnico en Radiología.

Son los profesionales que desempeñan su tarea en el área de Diagnóstico por la Imagen.

- a) Obtener registros gráficos del cuerpo humano, utilizando equipos radiográficos, equipos de procesamiento informático de imágenes de Resonancia Magnética y Tomografía Axial Computarizada y mediante técnicas radio isotópicas utilizando equipos de medicina nuclear
- b) Realizar los estudios radiológicos pertinentes de los pacientes, siempre bajo prescripción médica y control y supervisión del radiólogo que es el especialista cualificado para tomar las decisiones en dicho servicio.
- c) Colaborar con el radiólogo y DUE, si lo hubiera, en la preparación de las pruebas radiodiagnósticos de dicho servicio.
- d) Informa y prepara al paciente para la correcta realización de la prueba, previa verificación de su identidad y del tipo de prueba solicitada, Será el responsable de la acogida y orientación del paciente en dicho servicio.

e) Almacenar, controlar y archivar las pruebas, resultados y registros.

7º. Técnico de Laboratorio.

Son los profesionales que desempeñan su tarea en el área de laboratorio.

a) Realizar las técnicas propias del laboratorio, siempre bajo prescripción médica, control y supervisión del Analista responsable del servicio.

b) Colaborar en las tareas específicas y designadas por el especialista responsable

c) Informa y prepara al paciente para la correcta realización de la prueba solicitada, previa verificación de su identidad y del tipo de prueba solicitada. Será el responsable de la recepción, acogida y orientación del paciente en dicho servicio.

d) Colaborar en la información y preparación de los pacientes para la correcta realización de los procedimientos técnicos. En ningún caso realizará técnicas de extracción ni invasivas. Salvo que la ley lo contemple.

e) Almacenar, controlar y archivar las muestras y preparaciones, resultados y registros.

8º. Técnico de Farmacia.

Corresponde al personal técnico en farmacia desempeñar, con carácter general, los servicios complementarios y de apoyo de las funciones que desarrolla el personal facultativo farmacéutico de los servicios de farmacia de la institución sanitaria.

9º. Higienista bucodental.

Son los profesionales que desempeñan su tarea en el Servicio de Odontología.

a) Asistir y coordinarse con el Odontólogo cuando está realizando tratamientos odontológicos.

b) Realizar los exámenes radiológicos y recoger los datos clínicos del paciente.

c) Practicar la educación sanitaria de forma individual o colectiva, instruyendo sobre la higiene bucodental y las medidas de control dietético necesarias para la prevención de procesos patológicos bucodentales.

d) Controlar las medidas de prevención que los pacientes realicen y realizar exámenes de salud bucodental.

e) Desarrollar las siguientes técnicas: aplicar fluoruros tópicos en sus distintas formas, colocar y retirar hilos retractores, colocar selladores de fisuras con técnicas no invasivas, realizar el pulido de obturaciones eliminando los eventuales excesos en las mismas, colocar y retirar el dique de goma y eliminar cálculos y tinciones dentales, realizar detartrajes y pulidos y aquellas técnicas que aplique la cartera de servicios del Departamento.

f) Informa y prepara al paciente para la correcta realización de la prueba, previa verificación de su identidad y del tipo de prueba solicitada, Será el responsable de la acogida y orientación del paciente en dicho servicio.

g) Almacenar, controlar y archivar la documentación, pruebas y materiales empleados.

10. Auxiliares de Enfermería.

Son las personas trabajadoras encargadas de ayudar al resto del personal sanitario titulado. Realizará las siguientes funciones:

a) Es el personal sanitario encargado de satisfacer las necesidades básicas del paciente.

b) Preparar para distribuir, y en su caso, administrar las comidas a los hospitalizados.

c) Ayudar a los enfermos en su higiene personal y sus necesidades fisiológicas.

d) Hacer las camas y vigilar la limpieza de las habitaciones.

e) Encargarse de la lencería de la unidad.

f) Colaborar con el DUE, cuando sea preciso, en la aplicación o administración de los tratamientos

g) Realizará labores de preparación y limpieza de material y aparatos clínicos.

h) Podrá recoger los datos clínicos termométricos y aquellos otros signos obtenidos por inspección no instrumental del enfermo, por indicación expresa del enfermero responsable, comunicándole a éste los datos obtenidos

i) comunicará a los enfermeros responsables los signos que llamen su atención y/o las manifestaciones subjetivas de los enfermos sobre sus síntomas.

j) Trasladar y acompañar a los pacientes a los distintos servicios y ubicaciones, así como en su ingreso y alta hospitalaria

k) Acoger y orientar a las personas que asistan a consulta. Y todas aquellas actividades que, sin tener carácter profesional específico, vienen a facilitar la función del médico y DUE.

Auxiliar de Consultas Externas.

Son las personas trabajadoras encargadas de ayudar al Personal Auxiliar Sanitario Titulado en su cometido respecto de aquellos enfermos susceptibles de hospitalización y, en general, realizar todas aquellas actividades que, sin tener un carácter profesional sanitario, vienen a facilitar las funciones del Médico y de la Enfermera o Ayudante Técnicos Sanitarios.

Auxiliar de Rehabilitación.

Son las personas trabajadoras encargadas de realizar las siguientes funciones:

a) El aseo y limpieza de los pacientes

b) La limpieza y ordenación del material utilizado en la unidad de rehabilitación, bajo la supervisión del Personal Titulado

c) Ayudar a Personal Titulado en la colocación o fijación del paciente en el lugar especial de su tratamiento.

d) Controlar la postura estática de los enfermos, con supervisión del Personal Titulado.

e) Desvestir y vestir a los pacientes cuando lo requiere su tratamiento.

f) En general, todas aquellas actividades que, sin tener un carácter profesional sanitario, vienen a facilitar las funciones del Médico y del Fisioterapeuta.

Auxiliares de Farmacia.

Son las personas trabajadoras encargadas de realizar las siguientes funciones:

a) Colaborar con el Personal Auxiliar Sanitario Titulado en la ordenación de los preparados sanitarios

b) Contribuir al transporte de los preparados y efectos sanitarios siempre que su volumen y su peso no excedan de los límites establecidos por la legislación vigente.

c) Atender a las demás relaciones de la Farmacia con las plantas de Enfermería y Departamentos y Servicios de la Institución.

d) En general, todas aquellas actividades que, sin tener un carácter profesional sanitario, viene a facilitar las funciones del Médico y de la Enfermera o Ayudante Técnico Sanitario.

Auxiliar de Quirófanos.

Son las personas trabajadoras encargadas de realizar las siguientes funciones:

a) El cuidado, conservación y reposición de batas, sabanillas, toallas, etc.

b) El arreglo de guantes y confección de apósitos de gasa y otros materiales.

c) Ayudar al personal sanitario titulado en la preparación del material para su esterilización.

d) Recogida y limpieza del instrumental empleado en la intervención quirúrgica, así como ayudar al personal titulado en la ordenación de las vitrinas y arsenal.

e) En general, todas aquellas actividades que, sin tener un carácter profesional sanitario, vienen a facilitar las funciones del Médico y de la Enfermera o Ayudante Técnicos Sanitarios.

B. PERSONAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS

1º. Informático.

Es la persona encargada y responsable de los sistemas de información y comunicación.

a) Responsable de los sistemas de comunicación.

b) Coordinación del Departamento de Sistemas de Información.

c) La administración del propio departamento de Informática, así como la planificación y organización de material administrativo referentes a los Sistemas de Información.

- d) Implantación y Mantenimiento de Software y Hardware.
 - e) Instalación y Mantenimiento de la Red Informática del Centro.
 - f) Asesoramiento de Sistemas de Información.
 - g) Gestión de Compras de los equipos informáticos que se instalan posteriormente en el Centro de Trabajo.
 - h) Organizar y encargarse del buen funcionamiento de la red informática y telefónica.
 - i) Instalar y montar los ordenadores y sus correspondientes programas.
 - j) Gestionar los proveedores de telefonía.
 - k) Controlar y manipular toda la red de cámaras del hospital, que pasan a su supervisión.
 - l) Es el profesional encargado de:
 - 1. Presupuestar la red informática y el cambio de terminal/es.
 - 2. Se responsabilizará de la negociación de los presupuestos admitidos con los proveedores.
 - m) Su cargo conlleva la localización telefónica,
 - n) Formación continuada a los usuarios sobre los programas y aplicaciones usados en el Centro.
 - o) Estará a disposición de las personas trabajadoras en los problemas que surjan en los quehaceres diarios. Una vez en semana analizará el correcto funcionamiento de los equipos informáticos.
- 2º. Ingeniero.
- a) Gestionar y organizar el programa anual de mantenimiento preventivo para asegurar condiciones estables de servicios y para prolongar la vida útil de las instalaciones. Promover la seguridad entre su personal y cumplir y hacer cumplir el plan y las normas de prevención.
 - b) Dirigir al personal de su departamento y gestionarlo en base a los procedimientos y en colaboración con el departamento de recursos humanos: planes de trabajo, supervisión de su cumplimiento, etc.
 - c) Analizar los índices de calidad y comentarios de los clientes respecto a las instalaciones y colaborar con el responsable de calidad en el establecimiento de planes de mejora. Realizar informes de la actividad del departamento, inspecciones de instalaciones, y proponer iniciativas / mejoras que garanticen el correcto desarrollo de la actividad asistencial y un servicio excelente al cliente.
 - d) Gestionar y controlar el stock del almacén y las compras de productos técnicos. Supervisar la correcta utilización y gasto de los materiales. Coordinar con el responsable de compras la adquisición de los materiales necesarios.
 - e) Mantener las instalaciones y supervisar el estado de seguridad y limpieza de las dependencias técnicas. Asegurar el buen estado del equipo para el control de incendios y de las salidas de emergencia.

f) Contribuir con la rentabilidad del hospital implantando acciones y políticas del departamento que optimicen los consumos de energía y agua. Colaborar en el desarrollo de políticas de gestión energética de acción local en sus instalaciones.

g) Promover una efectiva relación laboral interdepartamental que facilite la consecución de los objetivos del departamento y asegure una excelente atención a los pacientes.

h) Cumplir los procedimientos del sistema de gestión, recoger los resultados de su proceso y proponer mejoras para el desarrollo del proceso. Cumplir las pautas de la organización en calidad de los servicios, la gestión ambiental y energética

3º. Oficial Administrativo.

Son las personas trabajadoras que a las órdenes del director/a financiero/a, realizan funciones de contabilidad o administración en general. Se responsabilizan de:

a) Cierre y arqueo de cajas.

b) Envíos y comunicación con compañías de seguros con carácter administrativo. son los encargados de que esa facturación esté al día para su respectivo compromiso de actuación y cobros.

c) Facturan y controlan los gastos y cobros del almacén hospitalario. La facturación en general.

d) Gestionan y realizan las nóminas de todo el personal.

Así mismo pueden trabajar en los departamentos de Recursos Humanos, Admisión General, Admisión de Consultas Externas, Admisión de Urgencias, Atención al Paciente, realizando las funciones propias de los respectivos Departamentos, siempre y cuando la necesidad del trabajo lo requiera. Todos/as colaborarán en funciones de traducción, en caso de conocer idiomas.

4º. Auxiliar Administrativo

Señalar que en su gran mayoría y en repartidas tareas trabajan para los departamentos de Recursos Humanos, Admisión General, Admisión de Consultas Externas, Admisión de Urgencias, Atención al Paciente y Administración, conjuntamente con sus respectivos cargos y bajo las órdenes de los responsables de dichos departamentos. Todos/as colaborarán en funciones de traducción, en caso de conocer idiomas.

1. Auxiliares Administrativos en Policlínica y Rehabilitación. Encargados de: atención al teléfono, citas telefónicas y presenciales, facturación de los actos asistenciales que se realicen, caja, arqueo, cierre y liquidación correspondiente diaria.

2. Auxiliares Administrativos en Urgencias-Admisión General, responsables de dar entrada a los pacientes que asisten al servicio, del registro de los datos del paciente y documentación necesaria, atención telefónica. Facturación de los actos asistenciales que se realicen, caja, arqueo, cierre y liquidación correspondiente diaria.

Así como cumplimentar las hojas de aviso domiciliarias y no domiciliarias que la dirección de su departamento le encargue. Control salidas-llegadas de las ambulancias.

5º COMERCIAL.

Son las personas trabajadoras que, bajo las órdenes del director/a, deben mantener los clientes de la empresa y conseguir nuevos; así como organizar visitas a los clientes, citar entrevistas con

nuevos clientes para presentar los servicios de la empresa, atender las quejas y peticiones de los clientes y ofrecerles soluciones, planificar las ventas, campañas de marketing y orientar al departamento de desarrollo y producción sobre las quejas y necesidades de los clientes y del mercado.

6º INTÉRPRETES. Es el responsable de Interpretar a pacientes extranjeros con la finalidad de que éste reciba toda la información que precise tanto en el ámbito asistencial, como no asistencial.

7º TELEFONISTAS. Son los empleados/as que tienen a su cargo la central telefónica y la recepción, sólo se encargarán de recibir y realizar llamadas.

C. PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES

Incluye a todas las categorías especificadas en el artículo 9.I. apartado C. No estando contemplada la contratación de todos los puestos descritos.

1º. Operarios de Limpieza.

Es el personal específico encargado de realizar el aseo y limpieza de las unidades de hospitalización y sus habitaciones, los pasillos, la cafetería, las oficinas y demás dependencias del Centro. Sus funciones específicas son mantener todas las áreas del hospital en perfecto estado de limpieza e higiene, incluyendo

1. Área de hospitalización. Integra habitaciones de pacientes, pasillos y zonas comunes disponibles para todo el personal de la planta, incluido el mobiliario, excluyendo, por corresponder a las auxiliares de enfermería, el material sanitario (carros de curas, carro de electro, carro de medicación, carro de parada, dispensario y repisas donde se encuentra la medicación, chatos, botellas de orina y cualquier otro material utilizado para realizar técnicas de enfermería).

2. Área quirúrgica. excluyendo todo el material y equipos de un quirófano, siguiendo los protocolos de limpieza que se le indiquen.

3. Área de urgencias. Mantener el área en perfecto estado de limpieza e higiene

4. Área de policlínica. Mantener el área en perfecto estado de limpieza e higiene

5. Área Diagnóstico por imagen. Se ciñe a lo anteriormente señalado.

6. Área de laboratorio. Se ciñe a lo anteriormente señalado.

7. Zonas comunes. Integran todas aquellas zonas de comunicación internas del hospital, ejemplo: pasillos, servicios, etc.

8. Administración, Almacén, Despachos y Departamento Comercial y demás dependencias del hospital.

2. Operarios de mantenimiento. Son los empleados/as que realizan indistintamente varias funciones: funcionamiento del grupo eléctrico, conservación y reparación del sistema de agua y depósito, control de abastecimiento de oxígeno, protóxido y aire comprimido, mantenimiento y control ordinario de aparatos médicos y quirúrgicos, corrección de humedades y pequeñas obras de tabiquería y de servicios generales, ejemplo: pintura. En resumen, desempeñan todas aquellas funciones propias del mantenimiento del edificio y sus instalaciones y pequeñas obras.

3. Celadores. Es el personal no sanitario destinado a las siguientes funciones:

- a) Tramitar sin tardanza las comunicaciones verbales, documentos, correspondencia u objetos que le sean confiados por sus superiores, así como trasladar, en su caso, de unos servicios a los otros, los aparatos y mobiliario que se requiera.
- b) Realizar los servicios de guardia que correspondan dentro de los turnos que se establezcan.
- c) Servir de ascensoristas cuando se les asigne especialmente ese cometido o las necesidades del servicio lo requieran.
- d) Vigilar las entradas de la Institución, no permitiendo el acceso a sus dependencias más que a las personas autorizadas a ello.
- e) Velar continuamente por conseguir el mayor orden y silencio posible en todas las dependencias de la Institución.
- f) El traslado y movilización de los enfermos, dentro de la Institución y en el servicio de ambulancias.
- g) Funciones similares a las expuestas que les sean encomendadas por sus superiores y que no hayan quedado específicamente reseñadas. y que sirvan para mejorar la calidad asistencial ofrecida por la institución

4. Lavanderos/as. Son aquellas personas trabajadoras encargadas de la limpieza de la uniformidad del personal, de las sábanas quirúrgicas y todas aquellas prendas hospitalarias necesarias para los pacientes.

5º Cocinero/as

Son aquellas personas trabajadoras encargadas de la elaboración del menú que se le sirve a los pacientes.

6º Ayudantes de cocina

Son aquellas personas trabajadoras encargadas de ayuda a la elaboración de los menús.

7º Personal de seguridad. Incluye a las personas trabajadoras que tienen a su cargo velar por la seguridad del recinto, las instalaciones, y la integridad el personal hospitalario, los pacientes y usuarios.

D) CARGOS DE LIBRE DESIGNACIÓN.

Los nombramientos de cargos de libre designación tendrán naturaleza de cargos de confianza, y las retribuciones se extinguirán con el cese en las funciones para las que fue designado (plus de responsabilidad).

A efectos enunciativos y no limitativos se considerarán cargos de libre designación los de Directores/as, Coordinadores/as, Responsables, supervisores/as y Jefes/as de Sección.

IV. MOVILIDAD FUNCIONAL

En este apartado se estará a lo recogido en el artículo 39 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 10. JORNADAS Y HORARIOS.

La jornada laboral será de cuarenta horas efectivas semanales, sin que en ningún caso sea inferior de 1816 horas en cómputo anual para los años de vigencia del convenio.

Las personas trabajadoras cuya jornada sea igual o superior a 6 horas, tendrán derecho a un descanso de 15 minutos. Las personas trabajadoras cuya jornada sea igual o superior a 7 horas, tendrán derecho a 20 minutos de descanso, y las personas trabajadoras cuya jornada sea de 12 horas, tendrán derecho a 60 minutos de descanso. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

ARTÍCULO 11. DESCANSO SEMANAL.

Las personas trabajadoras a los que afecta este convenio colectivo disfrutarán de dos días de descanso semanal consecutivos.

En aquellos casos que por reajuste de lista no pueda ser viable su concesión, excepcionalmente, se darán por separado intentando que éstos, no recaigan en las mismas personas trabajadoras, sino de forma rotativa entre todos.

ARTICULO 12. LISTA DE TURNOS.

La empresa aportará con periodicidad anual las listas de los turnos de trabajo de mañana, tarde, noche y turno de rotación que serán expuestos los primeros días del mes de diciembre, así como las listas de los turnos de trabajo de todas las categorías que se expondrán los días 25 de cada mes, una vez que las mismas sean comunicadas al Comité de Empresa, debiendo entregar las mismas a la representación de legal de las personas sobre el día 22 de cada mes.

En el caso que la persona trabajadora no realice la jornada anual pactada, por motivos organizativos deberá recuperar las horas pendientes antes de finalizar el año natural.

Los excesos de jornada que realice las personas trabajadoras deberán ser compensados por la empresa antes de finalizar el año natural y cuando las necesidades del servicio lo requieran, una vez valoradas por la Dirección y El Comité de Empresa, constanding la conformidad de la persona trabajadora afectado/a, se podrá prolongar el periodo a los meses de enero a febrero del siguiente año con el fin de que los servicios no se vean afectados o en su defecto se abonarán como horas extras según la tabla salarial anexa.

ARTÍCULO 13. VACACIONES.

Se establece un periodo de vacaciones anuales retribuidas, de treinta días naturales de duración, o los días que en proporción al tiempo trabajado correspondan, si el mismo fuera inferior a un año. Se disfrutarán dentro del año natural, excepto los supuestos de maternidad/paternidad, lactancia o incapacidad temporal.

Las vacaciones anuales podrán disfrutarse de un solo periodo o en dos de quince días. la persona trabajadora deberá dirigir una solicitud, por escrito, a la dirección de la empresa para el uso de fracciones distintas, debiendo ésta responder a la mayor brevedad.

Los periodos vacacionales se establecen desde enero hasta diciembre, entendiéndose año natural. Contemplando un plan de vacaciones, entre la persona trabajadora y jefe/a de servicio, según necesidad de este. Las personas trabajadoras entienden que no más de dos por unidad asistencial y estamento, pueden salir de vacaciones por mes, con lo cual se propondrá un sorteo para aquellos meses más solicitados por el personal. Teniendo en cuenta que estos son junio,

Julio, agosto, septiembre y diciembre. Todo ello condicionado a las necesidades del servicio y que no haya merma en la calidad de asistencia de los pacientes

El calendario vacacional se pactará, entre la Empresa y el Comité de Empresa, preferentemente en los meses de junio, julio, agosto, septiembre y octubre. En cualquier caso, se facilitará a modo informativo al Comité de Empresa el listado nominativo de vacaciones, pudiendo estar sujeto a cambios.

Salvo acuerdo expreso de todas las personas trabajadoras, en la elección del periodo vacacional anual, dicho calendario será de carácter rotatorio para cada categoría. El número de efectivos que pueden coincidir en cada periodo estará sujeto a las necesidades del servicio.

El calendario de vacaciones anuales se publicará en el tablón de anuncios de la Empresa, antes del primero de abril de cada año.

ARTÍCULO 14. PERMISOS RETRIBUIDOS.

El derecho a licencia retribuida será en exclusividad el regulado en el presente artículo, de forma que todo el personal tendrá derecho a que la empresa le conceda permiso sin pérdida de retribución ni pérdida de derecho alguno, aportando el justificante acreditativo del derecho al permiso, en los siguientes casos:

a) El tiempo indispensable para que la persona trabajadora pueda acudir a asistencia sanitaria con justificante de la misma tanto para el trabajador como para descendientes directos de primer grado de consanguinidad.

b) Dos días de asuntos propios a partir del 2022.

c) Por enfermedad grave del cónyuge o conviviente, padres, padres políticos, hijos/as, o hermanos/as, entendiéndose por enfermedad grave, el ingreso en centros hospitalarios, intervención quirúrgica con hospitalización o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario, se tendrá derecho a un día de permiso retribuido por cada día de permanencia hospitalaria con un máximo de cuatro días, sin menoscabo del descanso semanal.

d) En los casos de hospitalización e intervención quirúrgica del hijo/a de la persona trabajadora, menor de 12 años, ésta contará con una licencia retribuida de 6 días previa presentación del certificado médico oportuno.

e) Por intervención quirúrgica sin hospitalización, del cónyuge de la persona trabajadora, tendrá derecho a un día laborable.

f) Por exámenes en centros de enseñanzas oficiales para realizar estudios de grado medio, bachillerato, formación profesional, universitarios, idiomas, el tiempo necesario debidamente justificado, previa certificación oficial del centro donde se cursen.

g) Por lactancia de un hijo/a consanguíneo o adoptivo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Al solicitar esta licencia deberá optar a reducir su jornada en 1 hora a la entrada o salida del trabajo, o bien, a fraccionarla en dos periodos de media hora. En caso de que presten servicios en la Empresa, el padre y la madre, solo uno de ellos podrá solicitarla. La duración de dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de partos múltiples. Este permiso se podrá sustituir, por decisión de la madre, por la acumulación de la lactancia al permiso de maternidad.

h) Por traslado de domicilio en la misma localidad, 1 día. En caso de que el traslado se efectúe en otra localidad distinta, será de 2 días.

i) Por fallecimiento de padres y hermanos/as, esposo/a, pareja de convivencia, o hijos/as tres días a contar desde la fecha del óbito, sin menoscabo del descanso semanal. Si el fallecimiento es fuera de la isla de Tenerife se le suma 1 día más.

j) Por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad dos días a contar desde la fecha del óbito, sin menoscabo del descanso semanal. Si el fallecimiento es fuera de la isla de Tenerife se le suman dos días más.

k) Por fallecimiento de parientes, de hasta un tercer grado de consanguinidad o afinidad un día desde la fecha del óbito, sin menoscabo del descanso semanal. Si el fallecimiento es fuera de la isla de Tenerife se le suman 1 día más.

l) Por matrimonio de hijos/as o hermanos/as y padres de la persona trabajadora, un día coincidente con la fecha de la celebración, si el matrimonio es dentro de la Isla de Tenerife, y un día más si fuese fuera de la Isla.

m) Por bautizo y comunión de un hijo/a, un día coincidente con el día de la celebración, en caso de desplazamiento fuera de Isla, será de dos días.

n) Quince días naturales por matrimonio del solicitante. Esta licencia será igualmente aplicable a los casos de inscripción de parejas de hecho, los cuales podrán acumularse a las vacaciones anuales reglamentarias.

ARTÍCULO 15. PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

A. Excedencia

Las personas trabajadoras con una antigüedad superior a 12 meses en la Empresa tendrán derecho a solicitar una excedencia por un tiempo no superior a cinco años ni inferior a cuatro meses. Deberán preavisar a la empresa con una antelación mínima de 1 mes para la solicitud de esta.

La persona trabajadora podrá solicitar la reincorporación a su puesto de trabajo si la excedencia fuera de un año, existiendo por tanto derecho de reserva del puesto de trabajo que ocupaba.

Las personas trabajadoras que superen el año de excedencia, tendrán derecho a solicitar el reingreso si existiese una vacante en su grupo profesional, pero no podrán exigir el puesto que abandonaron, quedando de mano de la empresa la asignación del puesto de trabajo en el mismo grupo profesional que se ajuste a su formación y experiencia.

La reincorporación al puesto de trabajo se tendrá que pedir por escrito con un mes de antelación, si no fuera así, perderá el mismo.

B. Licencia sin sueldo

1º Licencia sin sueldo. Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar una licencia sin sueldo de: 15 días, un mes, tres meses o seis meses, solicitándolo por escrito, a sus respectivos jefes/as de departamento, ante cualquier situación personal adversa que se produjera. Donde la incorporación al finalizar estos tiempos será automática contemplando todas las funciones laborales que se realizaban. Será necesario preavisar con un mínimo de 15 días de antelación.

2º) Las personas trabajadoras que, con regularidad y aprovechamiento, cursen estudios para la obtención de un título académico o profesional relacionado con su actividad principal de la empresa y les permita optar a promoción profesional dentro de la misma, tendrán derecho a:

1. Adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los mismos, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

2. En caso de no poder adaptarse la jornada se permitirá la reducción de la jornada y emolumentos, hasta un máximo de dos horas diarias, preferentemente al finalizar la jornada.

ARTÍCULO 16. JUBILACIÓN

Se podrá convenir entre la empresa y el empleado la jubilación parcial de este último simultáneamente con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada a un contrato de relevo celebrado con una persona desempleada o con quien tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada, siempre que se cumpla los requisitos establecidos en los artículos 12.6 del ET y 166 de la LGSS y demás disposiciones concordantes.

Todas las personas trabajadoras que accedan a la jubilación ordinaria percibirán de la empresa, como gratificación especial, con independencia de su liquidación finiquito, las siguientes cantidades:

A partir de 10 años de antigüedad: 1 mes de salario devengado.

ARTÍCULO 17. ESTRUCTURA Y PAGO DEL SALARIO.

1. Las RETRIBUCIONES DEL PERSONAL comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio, se abonarán antes de final de cada mes y estarán constituidas por:

– Salario base: (relacionados en la tabla salarial). El salario base es la retribución fijada por unidad de tiempo y obra.

– Antigüedad: Se mantendrá como concepto “ad personam”

– Plus de transporte: Retribución que perciben todas las personas trabajadoras por su desplazamiento al centro de trabajo. Su importe asciende a 80,49 euros. Este plus no podrá ser descontado durante el disfrute de las vacaciones de cada la persona trabajadora, ni durante la situación de Incapacidad Temporal, ni por el ejercicio de cargo sindical.

– En aquel supuesto en que el pago del salario establecido en el presente convenio y los pluses y complementos salariales devengados por la persona trabajadora no alcanzase en cómputo anual al SMI establecido por la legislación vigente, se complementará hasta el SMI con una mejora voluntaria o en un concepto “A cuenta de convenio”, bien mensualmente o se regularizaría antes de la finalización del año natural.»

2. HORAS EXTRAORDINARIAS Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se realicen por encima de lo estipulado en el listado de turnos anual-mensual, aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, cuyo número

no podrá superar ochenta al año, y que requerirán el previo consentimiento de la persona trabajadora. Se retribuirán a razón de la siguiente tabla.

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA PROFESIONAL
A. Personal Sanitario	1º Médico 20 euros
	2º Farmacéutico 15 euros
	3º DUE 20 euros
	4º Fisioterapeuta 15 euros
	5º. Optometrista 15 euros
	6º Técnico Rx 12 euros
	7º Técnico Laboratorio 12 euros
	8º Técnico de Farmacia 12 euros
	9º Higienista bucodental 12 euros
	10º Auxiliar Enfermería 10 euros
B. Personal Administrativo y de Gestión	1º Informático 15 euros
	2º Ingeniero 15 euros
	3º Oficial Administrativo 12 euros
	4º Auxiliar Administrativo 10 euros
	5º Comerciales 10 euros
	6º Intérpretes 10 euros
	7ª Telefonistas 10 euros
C. Personal de Servicios Generales	1º Operarios Limpieza 8 euros
	2º Operarios Mantenimiento 8 euros
	3º Celador 8 euros
	4º Lavanderas 8 euros
	5º Cocineros 8 euros
	6º Ayudante de Cocina 8 euros
	7º Seguridad 8 euros

3. FESTIVOS: El personal que por turno deban prestar servicios los festivos anuales se abonarán a 35 euros, durante toda la vigencia del presente convenio.

Los días 24 y 31 de diciembre (Turno Noche), se abonará 150 euros. Los días 25 de diciembre y 1 y 6 de enero (Turno de Día), se abonará 80 euros.

4. TURNICIDAD.

Retribución correspondiente a todo el personal que realice alternativamente los turnos de mañana, tarde y noche. Se abonarán 50 euros. Este concepto, no sufrirá ningún tipo de variación, durante toda la vigencia del presente convenio.

5. PLUS DE LOCALIZACIÓN:

Es aquel que tendrá incluido todas aquellas personas trabajadoras que, por acuerdo mutuo con la empresa, y fuera del horario de trabajo habitual, está en situación de localización inmediata para incorporarse al trabajo, en caso de necesidades del servicio. Su abono será mensual, durante toda la vigencia del presente convenio, sin que se aplique ningún tipo de incremento, independiente de las horas que realicen en dicha localización.

Se informará al Comité de los acuerdos que se puedan llegar con los diferentes servicios.

6. PLUS DE FIDELIDAD Y DE MEJORA DE LA EFICIENCIA.

Se constituirá una comisión paritaria destinada a promover el cumplimiento de los objetivos establecidos en el centro para cada año, con reuniones y seguimiento trimestral.

A) 30 % NPS, resultados generales del sistema de NPS implantado en la empresa.

B) 40 % Evaluación anual de desempeño

C) 30 % Asistencia y realización final de cursos de formación a los que la empresa inscriba a la persona trabajadora.

Y las cantidades por categoría por el 100% de cumplimiento de los objetivos marcados y evaluados por la Comisión paritaria son:

- 250 euros Operarios de limpieza/ Lavandería/ Mantenimiento

- 350 euros Auxiliar de enfermería y auxiliares administrativos

- 450 euros Administrativos, Técnicos y fisioterapeutas.

Este plus será de aplicación al personal de las categorías antes descritas siempre y cuando tengan una antigüedad mínima de dos años en el centro.

Para el 2021 estas cantidades serán remuneradas íntegramente a 31 de diciembre de 2021, sin estar sujeto ni vinculado a los objetivos marcados. En el 2022 estas cantidades si estarán vinculadas a los objetivos establecidos.

ARTICULO 18. INCREMENTOS SALARIALES

Se establece la retroactividad de las tablas vigentes anexas a 1 de enero de 2021, así como el plus de turnicidad, teniendo los otros pluses y complementos salariales (Horas extras, festividad, y festividades especiales) una retroactividad a 1 de octubre de 2021.

El importe de los conceptos variables pactados en el presente convenio incluye la parte proporcional que tuviera la persona trabajadora derecho a devengar en periodos de situación

similar al alta, descansos, permisos, licencias, vacaciones, etc. Estos conceptos se percibirán por día efectivamente trabajado.

TABLA SALARIAL 2020-2022 anexas al presente texto.

PERCEPCIONES DINERARIAS Y EN ESPECIE DE CARÁCTER SOCIAL.

ARTÍCULO 19. AYUDA ESCOLAR.

Se establece un plus de ayuda de material escolar 50 euros de 3 a 16 años a pagar en el mes de septiembre para hijos escolarizados (aportar justificante)

ARTÍCULO 20. AYUDAS POR ESTUDIOS.

Los trabajadores que, con regularidad y aprovechamiento, cursen estudios para la obtención de un título académico o profesional relacionado con su puesto de trabajo de igual o superior categoría en la empresa, tendrán derecho a percibir una cantidad anual fija de 100 euros brutos y durante un máximo de cuatro años.

ARTÍCULO 21. FONDO DE PRÉSTAMO.

Se constituye un fondo de préstamo de 12.000 euros anuales, en cuya concesión la empresa y las personas trabajadoras que lo soliciten deberán respetar la legislación fiscal vigente en el momento de su concesión. Las personas trabajadoras podrán solicitar con cargo al citado fondo, el importe máximo de 700 euros cuya devolución, se realizará en el plazo máximo de 10 meses contados a partir del siguiente mes a su concesión, salvo las personas trabajadoras temporales que deberán ajustar su devolución a los plazos máximos de duración de su contrato en ningún caso en un plazo superior a 10 meses. Las personas trabajadoras podrán solicitar el préstamo, que se regula en el presente artículo con los límites y requisitos que se consignan a continuación: 1. Límite máximo de 700 euros. 2. Amortización previa del anterior préstamo solicitado. 3. Saldo disponible del fondo de préstamos. 4. Inexistencia de otras solicitudes pendientes de su concesión.

ARTÍCULO 22. REVISIÓN MÉDICA.

La Empresa queda obligada a establecer revisión médica anual (reconocimiento médico de empresa) a todas las personas trabajadoras a las que afecta el presente Convenio Colectivo, salvo renuncia expresa del propio personas trabajadoras, conforme a lo que determine el departamento de vigilancia de la salud en función del puesto de trabajo y conforme a la legislación de PRL.

Las personas trabajadoras deberán ser informadas de todos los resultados de las exploraciones que se le realicen.

En el caso de que el empleado no disponga de cobertura mediante póliza de compañía de seguros se le asignará la cobertura:

TARIFA EMPLEADOS-. La empresa quiere con ello ofrecer un trato preferente a todo su personal. Las tarifas de aplicación corresponderán a las que tenga la aseguradora

correspondiente en el Hospital. Para todas aquellas prestaciones no incluidas en el catálogo de la aseguradora se aplicarán los siguientes porcentajes sobre las tarifas de privado.

CONCEPTO	TRABAJADOR Y FAMILIA PRIMER GRADO	FAMILIARES SEGUNDO GRADO
Estancias y derechos de uso	50%	20%
Honorarios médicos tanto en consulta como quirófanos	30%	20%
Pruebas diagnósticas	50%	20%
Laboratorio	50%	20%

ARTÍCULO 23. COMPLEMENTO ACCIDENTE DE TRABAJO

Se cumplimentará la prestación en caso de accidente de trabajo hasta alcanzar el 100% de la base de cotización del mes anterior durante la duración de la baja médica.

ARTÍCULO 24. INCAPACIDAD TEMPORAL.

En caso de incapacidad temporal derivada de Accidente Laboral y Enfermedad Profesional, quedará garantizado el 100 % del salario mensual (conceptos fijos y variables) que le corresponda a la persona trabajadora.

De la misma forma quedará garantizado el 100 % en caso de intervención quirúrgica, accidente y enfermedad grave (Ingreso UCI, Cuidados intermedios en UCE), cubriendo hasta un máximo de 3 meses independientemente de si la situación IT deriva de contingencias comunes o profesionales.

Asimismo, quedará garantizado el 100 % del salario mensual (conceptos fijos y variables) que le corresponda a las personas trabajadoras, con límite temporal de 18 meses en los casos de las siguientes enfermedades: Hepatitis infecciosa tipos B, C y D, Sida, Covid-19 y por enfermedad neoplásica.

ABSENTISMO 0%. A final de año, aquellos trabajadores que lleguen a un índice de absentismo 0% se les abonará en la nómina de diciembre 100 euros (para el cálculo del absentismo 0% se definirán aquellas bajas a no tener en cuenta tanto por la gravedad o por la necesidad de intervención quirúrgica), y siempre que el índice de absentismo del presente año sea inferior al del año anterior y que no sea superior al 3% para el 2021, y a revisar el % antes del segundo semestre del 2022.

ARTÍCULO 25. PREVENCIÓN Y RIESGOS LABORALES.

Obligación de la empresa y las personas trabajadoras.

La legislación sobre la Seguridad y Salud Laboral es de obligado cumplimiento por la empresa, con la participación del Comité de seguridad y Salud y los Delegados/as de Prevención. En especial, empresa y las personas trabajadoras, deberán observar las disposiciones de la ley 31/1995 del 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y la Normativa y Reglamentos que se desarrollen.

OBLIGACIONES GENERALES.

PLAN DE AUTOPROTECCIÓN- la Empresa elaborará y dará a conocer el plan de autoprotección, designando a las personas trabajadoras encargadas de su desarrollo. Se pondrá al alcance, para su conocimiento, de todos las personas trabajadoras y usuarios/as.

Para el personal que desarrolle su actividad en puestos con riesgos específicos se adoptarán las medidas de seguridad y salud de su normativa específica y, en su defecto, de las Notas Técnicas del Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo (radiología, electroterapia, y laboratorio), deberá proveérseles de los oportunos sistemas de control para medir los niveles de dosis límite de contaminación durante las horas de trabajo.

Todas las personas trabajadoras expuestas deberán ser sometido a un examen de salud previo, que permita comprobar que no se halla incurso en ninguna de las incompatibilidades que legalmente estén determinadas y decidir su aptitud para el trabajo.

Además, estarán sometidos a exámenes de salud periódicos que permitan comprobar que siguen siendo aptos para ejercer sus funciones. Estos exámenes se realizarán cada 12 meses y más frecuentemente, si lo hiciera necesario, a criterio médico, el estado de salud de la persona trabajadora, sus condiciones de trabajo o los incidentes que puedan ocurrir.

Las dosis máximas de radiación ionizante serán las fijadas en el Real Decreto 783/2001, de 6 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.

Las personas trabajadoras deberán ser informados de los resultados de todas las exploraciones realizadas, quedando obligada la empresa, responsable de realizar los exámenes de salud, a preservar la intimidad de las personas trabajadoras y la confidencialidad de la información, así como a mantener de forma confidencial y secreta todas las pruebas, responsabilizándose la empresa de dichos datos.

Todo ello, sin perjuicio del derecho a la información del Delegado de Prevención o Comité de Seguridad y Salud a conocer, de forma anónima, los informes estadísticos y las conclusiones de los exámenes médicos y, en general, de los controles del estado de salud de los las personas trabajadoras y ser informados por el empresario de los daños producidos en la salud de las personas trabajadoras, según establece los artículos 22, 23 y 36.2.b. de la LPRL, y conforme con lo requerido en la Ley Orgánica de Protección de Datos.

Es obligación de la persona trabajadora firmar expresamente su renuncia a la realización de su correspondiente reconocimiento médico.

Características de uniformidad del trabajo: La Empresa proporcionará a todo el personal los uniformes y la ropa de trabajo necesaria para el desempeño de sus tareas. Las personas trabajadoras, por su parte, tendrán la obligación de utilizar dichas prendas mientras permanezcan en el centro.

CONSULTA DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

Se atenderá a lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

DELEGADOS DE PREVENCIÓN. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Los delegados/as de prevención son los representantes de las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Estos serán designados por el propio comité de empresas, designando a tres de sus miembros para la Prevención y Riesgos Laborales. De igual manera, la empresa deberá nombrar a tres miembros, que compartirán este órgano, según lo establecido en los arts. 39 de la Ley 31/95 y el artículo 64 ET.

GARANTÍAS Y SIGILO PROFESIONAL DE LOS DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN.

1. El tiempo utilizado por los Delegados/as de Prevención para el desempeño de las funciones preventivas será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas.

No obstante, lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario/a en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas.

2. El empresario/a deberá proporcionar a los delegados/as de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación se deberá facilitar por el empresario/a 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 a 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/as de Prevención.

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

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

2. El Comité estará formado por los delegados/as de Prevención, de una parte, y por el empresario/a y/o sus representantes en número igual al de los Delegados/as de Prevención, de la otra.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz, pero sin voto, los Delegados/as Sindicales y los/las responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar las personas trabajadoras de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

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

COMPETENCIAS Y FACULTADES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

1. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

a. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva

b. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

2. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b. Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de las personas trabajadoras, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d. Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

COMITÉ DE EMPRESA Y DELEGADOS/AS.

El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de las personas trabajadoras en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses.

DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA Y COMPETENCIAS.

1. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario/a sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a las personas trabajadoras, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma.

En la información y consulta, el empresario/a y el comité de empresa actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de las personas trabajadoras.

Son competencias de este órgano las siguientes:

1. tendrá derecho a ser informado trimestralmente

i. Sobre las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen

ii. Sobre las previsiones del empresario/a de celebración de nuevos contratos, con indicación del número, modalidades y tipos de éstos que serán utilizados (incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación).

2. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral.

3. El resto de las funciones se estará a la legislación vigente.

4. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

5. Recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.

6. Ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

7. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves

* Todas estas funciones y competencias lo serán sin perjuicio de las dispuestas en el resto de las normas legales o reglamentarias.

Se pondrá a disposición del comité de empresa un espacio para desarrollar sus actividades, provisto de material de oficina.

Dispondrán de las facilidades necesarias para informar a las personas trabajadoras que representan.

Como derechos sindicales nos acogemos a los que dicta la ley.

Se tendrá derecho a la acumulación de horas sindicales en una bolsa común

ARTÍCULO 26- PRINCIPIO DE LEGALIDAD.

Todo el personal, sin excepción alguna, será responsable ante la Dirección de la Empresa, no solo de la función o funciones que tenga encomendadas, sino de su conducta y observación de los preceptos y medidas que se establecen en este convenio y demás legislación aplicable.

ARTÍCULO 27- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Las presentes normas de régimen disciplinario tienen como objetivos básicos:

1. El mantenimiento de la adecuada disciplina laboral es un aspecto fundamental para una normal convivencia dentro del marco de la empresa y principio esencial de la ordenación técnica y organización de la misma.

2. La garantía y defensa de los legítimos intereses tanto de la empresa como de la persona trabajadora.

FALTAS

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso de la persona trabajadora o multa de haber.

Constituyen faltas laborales toda conducta que, por acción u omisión, produzca una infracción o incumplimiento de las obligaciones, contraviniendo lo dispuesto en las disposiciones legales o en este convenio colectivo.

La dirección de la empresa valorará las faltas y las correspondientes sanciones, cometidas en el trabajo.

Se consideran faltas leves:

1) De una a tres faltas de puntualidad injustificadas, en la asistencia al trabajo, en un periodo de un mes, siempre que no se reiteren en el siguiente, en cuyo caso sería constitutiva por sí sola de falta grave.

2) La mera desatención o descortesía con cuantas personas se relacionen durante su servicio.

3) No comunicar con antelación la ausencia justificada al trabajo, de al menos 48 horas, salvo causa de fuerza mayor

4) Las relativas a falta de pulcritud de personal.

5) No ir uniformado, según la uniformidad establecida por la empresa.

6) No guardar las normas de comportamiento en su puesto de trabajo, tales como la de hablar en un tono elevado e inadecuado, cantar y todas aquellas que perturben el descanso o la estancia de los pacientes en el centro.

7) La imprudencia en el trabajo con respecto a lo previsto en cualquiera de las normas sobre Seguridad y Salud que no ocasione accidentes o daños al personal o elementos de trabajo.

8) No asistir a los cursos de formación organizados conforme al plan de formación anual, y a los cursos organizados en materia de prevención de riesgos, siempre en horario laboral.

Se consideran faltas graves:

1) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

2) De cuatro a diez faltas de puntualidad al trabajo, cometidas en un mes.

3) El abandono del trabajo o la ausencia injustificada del lugar de este, sin autorización del mando, el en respectivo puesto que se ocupa.

4) La reincidencia o reiteración en 3 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza.

5) Los malos tratos de palabra a los mandos, subordinados, compañeros/as, o terceros dentro del centro de trabajo, cuando no revistan especial gravedad.

6) La de indiscreción, negligencia o de ética profesional siempre que no se motive reclamación por parte de terceros o impliquen perjuicios irreparables, en cuyo caso se calificarán como faltas muy graves.

7) La embriaguez y otras toxicomanías, siempre que no sea habitual en cuyo caso se clasificará como falta muy grave.

Se consideran faltas muy graves.

- 1) Más de diez faltas no justificadas de asistencia al trabajo cometidas en un periodo de seis meses, o veinte durante un año.
- 2) La falta injustificada al trabajo durante tres días en un periodo de un mes.
- 3) La simulación de enfermedad o accidente, o de cualquier otra manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- 4) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, una vez denunciado y probada su autoría, tanto a la empresa como a los compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- 5) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa. La embriaguez o toxicomanía, cuando sea habitual causar accidentes graves por negligencia o imprudencia
- 6) La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otra clase de hechos que pueda implicar para esta desconfianza respecto a su autor/a y, en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los tribunales de Justicia.
- 7) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar datos que lleven a quebrantar la Ley de Protección de Datos. y en especial la historia clínica.
- 8) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
- 9) La disminución voluntaria y continua en el rendimiento al trabajo atendiendo a criterios objetivos u objetivables.
- 10) La reincidencia en tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza.
- 11) La desobediencia a una orden verbal de un superior/a jerárquico
- 12) El abuso de autoridad.
- 13) El acoso sexual.
- 14) El acoso laboral.

SANCIONES

Las sanciones máximas que podrá poner la empresa, según su gravedad y las circunstancias de las faltas serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes o Traslado de un departamento o servicio a otro por un período de tres meses.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de un mes y un día a tres meses. Traslado de un departamento o servicio a otro de 4 meses hasta 1 año o Despido.

PLAZO DE PRESCRIPCIÓN

Respecto a las personas trabajadoras, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los doce meses de haberse cometido.

PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

La empresa tiene la facultad de imponer sanciones. Todas las sanciones excepto las leves, deberán comunicarse por escrito a la persona trabajadora, indicando los hechos y la sanción adoptada.

Todas las faltas graves y muy graves deberán ser comunicadas para su conocimiento al comité de empresa.

ARTICULO 27. El principio de igualdad de trato de mujeres y hombres y la tutela contra la discriminación.

La empresa cuenta con un Plan de Igualdad con la finalidad de integrar la igualdad de trato y oportunidad entre mujeres y hombres, como principio informador de políticas de recursos humanos.

El Plan de Igualdad contemplará entre otras materias: acceso al empleo, clasificación profesional, formación, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer en términos de igualdad entre hombres y mujeres la conciliación laboral, personal y familiar y la prevención del acoso por razón de sexo.

Objeto: Promover la igualdad de oportunidades de los/as personas trabajadoras en todos los procesos de decisión desde su contratación hasta su baja en la empresa, y en especial favoreciendo medidas de conciliación entre su vida personal y profesional.

Medidas de Conciliación de la Vida Personal y Familiar:

- Promover y aplicar medidas de conciliación que se adapten a las necesidades de las personas y la empresa.

- Asegurar la libertad de acogerse a las citadas medidas siempre que se cumplan los requisitos exigidos en cada una de ellas, para ello, la mercantil se compromete a adoptar medidas de Conciliación Familiar, personal y laborales reales permitiendo:

Reunidos la comisión negociadora del convenio colectivo del Hospital QuirónSalud Costa Adeje, y habiendo recogido sus sugerencias y modificaciones del texto, llegando a un acuerdo de todos los miembros, firmando todas las modificaciones hechas en los Artículo Del presente convenio, para poder proceder al registro y publicación de este convenio en el BOP.

Tal es el pacto que firman las partes de mutuo acuerdo, en Adeje Provincia de S/C de Tenerife.

Por parte Empresa:

Por parte Comité de Empresa:

TABLA SALARIAL PARA LOS AÑOS 2021

GRUPO PROFESIONAL	Salario Base Anual incluido P.P Extras plus transporte	Salario Anual Prorratedo 12 pagas
A. Personal Sanitario		
Médico	23.200,00	1.933,33
Farmacéutico	23.200,00	1.933,33
DUE	23.200,00	1.933,33
Fisioterapeuta	17.810,04	1.484,17
Optometrista	22.000,00	1.833,33
Técnico Rx	14.108,64	1.175,72
Técnico Laboratorio	14.108,64	1.175,72
Auxiliar de Enfermería	13.831,92	1.152,66
B. Personal de Administración y gestión		
Informático	16.519,32	1.376,61
Ingeniero	16.519,32	1.376,61
Oficial Administrativo	14.108,64	1.175,72
Auxiliar Administrativo	13.831,92	1.152,66
Comerciales	15.018,12	1.251,51
Intérpretes	13.831,92	1.152,66
Telefonistas	13.831,92	1.152,66
Personal de Seguridad	13.831,92	1.152,66
C. Personal de Servicios Generales		
Operarios Limpieza	13.300,00	1.108,33
Operarios de Mantenimiento	13.300,00	1.108,33
Celadores	13.300,00	1.108,33
Lavandera, planchadora	13.300,00	1.108,33
Cocinero	13.300,00	1.108,33
Ayudante de cocina	13.300,00	1.108,33

TABLA SALARIAL PARA LOS AÑOS 2022

GRUPO PROFESIONAL	Salario Base Anual incluido P.P Extras plus transporte	Salario Anual Prorratedo 12 pagas
A. Personal Sanitario		
Médico	23.800,00	1.983,33
Farmacéutico	23.800,00	1.983,33
DUE	1.983,33	23.800,00
Fisioterapeuta	20.210,00	1.684,17
Optometrista	22.000,00	1.833,33
Técnico Rx	14.928,00	1.244,00
Técnico Laboratorio	14.928,00	1.244,00
Auxiliar de Enfermería	14.661,84	1.221,82
B. Personal de Administración y gestión		
Informático	16.519,32	1.376,61
Ingeniero	16.519,32	1.376,61
Oficial Administrativo	14.928,00	1.244,00
Auxiliar Administrativo	14.661,84	1.221,82
Comerciales	15.018,12	1.251,51
Intérpretes	14.661,84	1.221,82
Telefonistas	14.661,84	1.221,82
Personal de Seguridad	14.661,84	1.221,82
C. Personal de Servicios Generales		
Operarios Limpieza	14.098,00	1.174,83
Operarios de Mantenimiento	14.098,00	1.174,83
Celadores	14.098,00	1.174,83
Lavandera, planchadora	14.098,00	1.174,83
Cocinero	14.098,00	1.174,83
Ayudante de cocina	14.098,00	1.174,83

Dirección General de Trabajo
Servicio de Promoción Laboral

ANUNCIO

6**13757**

Visto el texto del Convenio Colectivo del Comercio de Alimentación para la Provincia de Santa Cruz de Tenerife (Número 38003305012000) suscrito por la Comisión 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo, y planes de igualdad, y Reglamento Orgánico de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo, aprobado por Decreto 9/2020, de 20 de febrero, esta Dirección General

ACUERDA

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, Alejandro Ramos Guerra.

CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DE ALIMENTACIÓN PARA LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE (NÚMERO 38003305012000)

TÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. PARTES FIRMANTES Y ÁMBITO FUNCIONAL.

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo, de una parte, como representación empresarial, la Federación de Empresarios de la Alimentación y Artículos de Consumo de Canarias (FACCA) y, de otra parte, como representación sindical, Unión General de Trabajadores (U.G.T.), Comisiones Obreras (CC.OO.), Sindicalistas de Base (S.B.).

Ambas representaciones, sindical y empresarial, poseen el reconocimiento mutuo de legitimación y representatividad como interlocutores en el ámbito provincial de la negociación colectiva del sector comercio de alimentación.

El presente convenio será de aplicación a las empresas clasificadas a la actividad mixta de comercio de alimentación, en establecimientos que tengan la configuración de supermercados, detallistas, superservicios, autoservicios y/o cash & carry. También será de aplicación a los importadores, mayoristas, minoristas y distribuidores de alimentos y productos de consumo.

En el supuesto de empresas que tuvieran establecimientos con configuración diferente a las mencionadas en el párrafo anterior, solo se consideraran incluidas en el ámbito de este convenio

si la mayoría de sus establecimientos, en cuanto a número, son supermercados, detallistas, superservicios, autoservicios y/o cash & carry.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO PERSONAL.

El presente Convenio será de aplicación a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en las Empresas comprendidas en el ámbito funcional del mismo.

No será de aplicación el presente Convenio a las personas que se encuentren comprendidas en alguno de los supuestos regulados en los artículos 1.3 y 2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 22 de octubre por el que se aprueba el texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 3. ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente convenio será de aplicación a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación que se ubiquen en la Provincia de Santa Cruz de Tenerife.

Será asimismo de aplicación en los centros de trabajo establecidos en la citada provincia, aún cuando las empresas tuvieran el domicilio social en otra.

ARTÍCULO 4. ÁMBITO TEMPORAL.

La duración del presente convenio será de 3 años, entrando en vigor cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, el día 01/01/2019, y finalizando el periodo de vigencia el 31/12/2021.

ARTÍCULO 5. REVISIÓN SALARIAL.

Para el periodo de vigencia comprendido entre el 1 de enero del 2019 al 31 de diciembre del 2021, se aplicarán las tablas salariales detalladas en el anexo.

ARTÍCULO 6. DENUNCIA Y PRÓRROGA DEL CONVENIO.

Finalizada la vigencia del presente Convenio Colectivo, quedara denunciado automáticamente.

En todo caso, durante el período que transcurra entre la fecha del vencimiento del presente convenio y la entrada en vigor del siguiente convenio, continuarán en vigor todas sus condiciones.

Con motivo de agilizar la negociación del próximo Convenio Colectivo, las partes acuerdan comenzar dicha negociación el 15 de enero de 2022 constituyéndose la mesa negociadora a tal efecto.

ARTÍCULO 7. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS, COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Se respetarán en todo caso, las condiciones más beneficiosas adquiridas "ad personam" por las personas trabajadoras en las empresas, contempladas, siempre en su cómputo anual, operando, en todo caso, los institutos de la compensación y absorción, de conformidad con la legislación vigente.

ARTÍCULO 8. DIVISIBILIDAD DEL CONVENIO.

La anulación por la autoridad laboral o por la Jurisdicción Social o Administrativa de cláusulas individuales de este convenio no se extenderá al resto de su clausulado.

TÍTULO II: ESTRUCTURA SALARIAL

ARTÍCULO 9. CONDICIONES ECONÓMICAS.

A partir de la entrada en vigor de este convenio, se abonarán los salarios anuales que figuran en las tablas salariales del Anexo I, que constituyen las percepciones básicas mínimas, y, en su caso, los complementos determinados en el presente convenio.

ARTÍCULO 10. ABONO DE LAS RETRIBUCIONES.

Las retribuciones básicas establecidas en el presente convenio, se abonarán a razón de 12 pagas mensuales y dos pagas extraordinarias, proporcionales a la antigüedad de la persona trabajadora, abonables el 15 de julio y el 15 de diciembre.

Las pagas extraordinarias mencionadas con anterioridad podrán prorratearse entre doce mensualidades por mutuo acuerdo entre persona trabajadora y empresa.

Las empresas abonarán el salario mensual puntualmente del 1 al 5 de cada mes, salvo aquellas empresas que lo hagan con anterioridad a esas fechas, y las liquidaciones y finiquitos, dentro del periodo de 10 días desde la firma de los mismos por parte de la persona trabajadora.

ARTÍCULO 11. DOMICILIACIÓN DE NÓMINAS.

Las empresas afectadas por el presente convenio abonarán las retribuciones, cualquiera que sea su naturaleza, mediante transferencia bancaria, salvo que exista acuerdo entre las partes para que la forma de pago sea en efectivo mediante cheque o pagaré.

ARTÍCULO 12. TRABAJO NOCTURNO.

Tendrán derecho a percibir, en las condiciones que a continuación se detallan, un plus mensual complementario del 20% del salario base especificado en las tablas salariales del Anexo I, el personal que realice trabajo efectivo en horario nocturno, esto es durante el periodo comprendido entre las diez horas de la noche y las seis horas de la mañana.

Así, tendrán derecho a percibir un plus de nocturnidad aquellas personas trabajadoras que acudan de forma efectiva durante todo el mes de referencia a su puesto de trabajo. En caso de ausencias, justificadas o no, percibirán la parte proporcional que corresponda con arreglo a los días efectivamente trabajados.

ARTÍCULO 13. ANTIGÜEDAD: COMPLEMENTO PERSONAL DE PERMANENCIA.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, quedarán sin efecto los complementos que en concepto de antigüedad viniesen percibiendo las personas trabajadoras afectadas por el mismo. A tal efecto, se les respetará el complemento de antigüedad ya consolidado, el cual tendrá la consideración de "complemento salarial específico" no absorbible ni compensable, y no revalorizable.

En aquellas empresas que viniesen computando el complemento de antigüedad por aplicación de un porcentaje o cantidad fija en función de tramos de antigüedad en la empresa, tal y como se estableció en la firma de convenio anterior, se respetará al personal que viene disfrutando de tal beneficio la misma condición a la entrada en vigor de este convenio, manteniendo el tramo porcentual o cuantía fija siguiente a la que tenían consolidada el día 1 de enero de 1999, calculada conforme a las normas vigentes en la empresa antes de la entrada en vigor del anterior Convenio Colectivo. Dicho tramo de antigüedad, la cantidad correspondiente tendrá la

consideración de “complemento salarial específico” no absorbible ni compensable, que continuará congelado sin que, por tanto, sea susceptible de incremento.

ARTÍCULO 14. COMPLEMENTO DE ESPECIAL RESPONSABILIDAD A LAS PERSONAS TRABAJADORAS QUE TENGAN RESPONSABILIDAD DIRECTA CON CAJAS, COBROS DE FACTURAS, ETC.

En el presente Convenio se establece la ausencia de responsabilidad económica de las personas trabajadoras que con categoría de cajero/a, o todos aquellos que tengan contacto y responsabilidad directa con cobros o pagos, salvo en el caso de que la empresa tenga establecido un complemento de “quebranto de monedas”.

La responsabilidad de las personas trabajadoras, en el caso de que la empresa tuviera establecido un quebranto de monedas para cubrir el descuadre de la caja, nunca podrá superar éste. En tal sentido, si en un determinado mes a la persona trabajadora le faltara en el cierre de caja una cuantía superior a la establecida mensualmente en concepto de quebranto de monedas, éste/a dejará de percibir dicho complemento mensual hasta que haya compensado en su totalidad el citado "faltante de caja".

ARTÍCULO 15. PLUS DEL FRÍO Y MEDIDAS DE DESINTOXICACIÓN.

El Plus de Frío se devenga única y exclusivamente cuando el personal que trabaje dentro de las cámaras frigoríficas, en funcionamiento y con una temperatura igual o inferior a 5 grados centígrados, tenga un tiempo mínimo de permanencia en dichas cámaras del 25% de toda su jornada laboral, ajustándose a la normativa de descansos en su jornada efectiva diaria de trabajo para los trabajos realizados en cámaras frigoríficas y de congelación y ello con independencia de la categoría o funciones que tengan o realicen el personal afectado, siendo el único elemento determinante para este plus el período real de permanencia en las cámaras en las condiciones descritas, es decir, si este período supera o no el porcentaje indicado. Así, en estos supuestos el personal percibirá un plus de frío mensual del 20% de su salario base. Igualmente percibirá dicho plus el personal que desarrolle su jornada laboral total y efectiva dentro de cámaras frigoríficas con una temperatura entre 5 y 10 grados.

Las empresas quedan obligadas a dotar a dicho personal de las prendas adecuadas en materia de Seguridad y Salud Laboral, y necesarias para la realización de su cometido.

ARTÍCULO 16. CLÁUSULA DE DESCUELQUE SALARIAL.

1. Requisitos legales previos: De conformidad con lo previsto en el artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores, para la modificación sustancial colectiva de condiciones de trabajo y la inaplicación del régimen salarial establecido en el presente convenio, y durante la vigencia del mismo, las partes seguirán los trámites regulados en el artículo 41.4 y 82.3, respectivamente, del Estatuto de los Trabajadores cuando concurren los requisitos exigidos legalmente.

2. Comunicación del Acuerdo obtenido: En caso de obtenerse acuerdo entre las partes (empresa y representantes de los/as trabajadores/as) deberá ser notificado el texto del acuerdo a la comisión paritaria y a la autoridad laboral.

ARTÍCULO 17. PROCEDIMIENTO.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, que se tramitará en la forma y plazos siguientes.

1. Inicio: El procedimiento se iniciará mediante escrito dirigido a la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo, haciendo constar expresamente:

- Nombre, apellidos, domicilio y DNI del o de los/as solicitantes (o denominación social, domicilio y CIF, en caso de ser persona jurídica) y en todo caso la dirección de correo electrónico, si la tuviera.

- Identificación y justificación de la representación en que actúa.

- Exposición clara del objeto del período de consultas y de la discrepancia o discrepancias surgidas, así como la pretensión concreta, acompañando la documentación que interese a su derecho.

2. Reunión de la Comisión Paritaria: La Comisión Paritaria se reunirá en un plazo máximo de 15 días hábiles –excluyendo sábados, domingos y festivos– desde la fecha de la recepción del escrito de inicio para conocer y deliberar respecto a las discrepancias sometidas a su consideración.

TÍTULO III: JORNADA, DESCANSO Y FESTIVOS

ARTÍCULO 18. JORNADA MÁXIMA.

La jornada anual será de 1795 horas de trabajo efectivo. No obstante, se pacta expresamente la distribución irregular de la jornada para facilitar la apertura y actividad de los establecimientos, debiendo ser compensado, con tiempos de descanso el deslizamiento horario en períodos de 21 días. En los supuestos de jornada continuada la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar de un período de descanso de 20 minutos, durante la jornada.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al fin de la jornada diaria, la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo, ocupando plena y efectivamente toda la jornada laboral.

Se fomentará que la jornada laboral sea continuada con objeto de favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, salvo que las circunstancias productivas o las necesidades organizativas de la empresa no lo permitan.

Se establece el descanso semanal efectivo de dos días que se disfrutará según el siguiente sistema:

- En aquellos centros de trabajo donde de forma habitual se cierren los domingos, el descanso semanal será el domingo y otro día de la semana, que será rotativo o fijo, según las necesidades del centro de trabajo.

- En aquellos centros de trabajo que permanecen abiertos los siete días de la semana, el descanso semanal será de dos días, rotativos o fijos, que se establecerán según las necesidades de la tienda o empresa.

La adaptación del nuevo régimen de turnos y descansos se establecerá en un plazo 3 meses, prorrogables de manera automática otros 3 meses en las empresas en las que no se haya terminado la implantación al término del primer plazo, desde la firma del presente Convenio, con la oportuna modificación de horarios en los centros para adaptar los mismos a la jornada semanal y anual y el descanso semanal efectivo de 2 días establecidos en el presente Convenio.

Las empresas afectadas por el presente convenio estarán obligadas a comunicar el Calendario Laboral a los representantes de sus trabajadores/as al comienzo de cada año, en el que se hará constar la distribución de la jornada semanal con el horario de trabajo, días festivos, descansos semanales y entre jornadas, y vacaciones, debiéndose exponer el calendario en un lugar visible en cada centro de trabajo.

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de la organización del trabajo con sujeción al Estatuto de los Trabajadores y la legislación vigente. Sin merma de la autoridad reconocida a la Dirección de la empresa, los Comités de Empresa, Delegados/as de Personal, Delegados/as Sindicales y Secciones Sindicales tendrán la función de asesoramiento, orientación y propuesta en lo referente a la organización del trabajo, así como a todas aquellas materias que contempla la normativa vigente.

Las personas trabajadoras deberán, en casos excepcionales, como son: las entregas urgentes a clientes, descargas de contenedores, preparación de pedidos, u otros imprevistos tales como enfermedades, accidentes y absentismo, a finalizar la tarea comenzada dentro de la jornada laboral. Las horas que por este motivo excedan de la jornada laboral, serán compensadas con tiempo de descanso conforme a lo dispuesto en el párrafo primero de este artículo.

Se respetarán, en cualquier caso, las peculiaridades de los horarios de Navidad, Año Nuevo, Reyes y aperturas de domingos y festivos.

No obstante, los domingos y festivos que la ley de Comercio permita la apertura, éstos serán recuperados por las personas trabajadoras, en un número igual al de las horas trabajadas.

En el resto de las Empresas los festivos, serán recuperados en igual número de horas que las trabajadas. En ambos casos estas horas se disfrutarán de mutuo acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras. Si no hubiera acuerdo entre las partes, estas horas serán disfrutadas en el periodo de dos meses desde dicho festivo o domingo trabajado.

En cualquier caso, será voluntario por parte de la persona trabajadora, el trabajar en domingos y festivos autorizados en su apertura por la citada Ley de Comercio o normas concordantes, con excepción de las zonas turísticas y empresas de apertura todo el año.

En zonas turísticas y establecimientos de apertura todo el año, será voluntario por parte de la persona trabajadora, el trabajar los días 1 y 6 de enero y 25 de diciembre.

Sin embargo, en aquellas empresas en que, por acuerdo de las partes, de forma colectiva o individual, vinieran empleando otra fórmula en la recuperación de los domingos y festivos más beneficiosa para las personas trabajadoras, se aplicarán en lugar de lo anterior.

ARTÍCULO 19. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Ambas partes ante la situación de paro existente y con el objeto de fomentar la creación de empleo acuerdan prohibir la realización de horas extraordinarias de carácter ordinario.

En caso de que por causas de fuerza mayor se tengan que realizar, las mismas se compensarán mediante tiempos equivalentes de descanso, que serán disfrutados por la persona trabajadora a dentro de los dos meses siguientes a su realización.

ARTÍCULO 20. INVENTARIOS.

En los días de realización de inventarios o en los de preparación de ventas especiales, la empresa podrá variar el horario de trabajo y prolongar la jornada.

La facultad prevista en el párrafo anterior podrá ser utilizada por las empresas que tuvieran otro sistema diferente, con el máximo de dos al año.

Este límite no afectará a los inventarios de aquellos departamentos que, por costumbre en el Sector, entendiéndose por tal, aquellos en los que venga haciéndose antes de la entrada en vigor del presente convenio, o por las características de sus productos, los efectúen con mayor periodicidad, debiendo empezarse los mismos necesariamente en día laborable, salvo en el caso de que coincidan con los 2 inventarios generales que se realizaran en domingos o festivos.

El tiempo dedicado a los inventarios, tanto en domingos y festivos, como fuera de la jornada del día laborable, será compensado con tiempo equivalente de descanso, respetando siempre los límites de jornada diaria establecida legalmente en cada momento, actualmente la jornada máxima está establecida en 9 horas. La recuperación de este descanso se deberá hacer efectiva, salvo causas justificadas, entre otras: vacaciones, incapacidad temporal y causas organizativas o productivas acreditadas, en el período de los 21 días siguientes a la jornada realizada, debiendo la Empresa fijar el tiempo de su disfrute, salvo acuerdo entre empresa y la persona trabajadora. No obstante, en aquellos casos que esta recuperación, una vez solicitada por escrito, por causas no justificadas e imputables a la Empresa, no se haya podido disfrutar en el periodo reseñado, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir, a su elección, una compensación económica de 8 euros por hora trabajada en sustitución del tiempo de recuperación o, en su defecto, una compensación temporal por el tiempo equivalente.

Las empresas entregarán a la persona trabajadora el día del inventario una justificación de dichas horas realizadas.

Se considerarán como horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

ARTÍCULO 21. VACACIONES ANUALES.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones al año.

Con objeto de estimular la asistencia al trabajo, aquella persona trabajadora que no haya faltado al trabajo ningún día, disfrutará de treinta y un días naturales de vacaciones al año.

ARTÍCULO 22. PERIODOS DE DISFRUTE DE LAS VACACIONES.

a) Las vacaciones anuales se pueden fraccionar en dos periodos, de mutuo acuerdo, con la única salvedad de que ninguno de ellos sea inferior a 10 días, los cuales nunca deberán comenzar en sábados ni en domingo, debiéndose comenzar el disfrute de las mismas el lunes o siguiente día hábil.

b) La retribución de las vacaciones se realizará en fechas, cuantías y sistemas vigentes en cada empresa.

c) Aquellos periodos que puedan coincidir con las vacaciones escolares serán utilizados preferentemente por las personas trabajadoras con hijos en edad escolar.

d) En cada empresa se fijará cada año el planning de vacaciones para el año siguiente, de mutuo acuerdo entre las personas trabajadoras y la Dirección, procurando que la época de disfrute de las vacaciones esté en armonía con los intereses individuales de cada uno. Si no hubiera acuerdo entre la representación de las personas trabajadoras o en su defecto con las personas trabajadoras, el orden de preferencia para la elección de las vacaciones se fijará por

sorteo. De tal forma que se sortearán los turnos de salida de vacaciones, continuando en períodos posteriores de manera rotatoria.

TÍTULO IV: CONDICIONES SOCIALES

ARTÍCULO 23. COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL.

Las personas trabajadoras de todas las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, que se encuentre en situación de Incapacidad Temporal (IT) derivada de enfermedad común o accidente de trabajo, debidamente acreditada por la Seguridad Social o Mutua de Accidente de Trabajo y Enfermedades Profesionales, salvo cuando la situación de baja médica por accidente de trabajo sea consecuencia de la falta o errónea utilización las prendas de protección individual o los mecanismos de protección de las máquinas (a tal efecto el Comité de Seguridad y Salud Laboral o, en su defecto, el Delegado de Prevención, emitirán informe de cada accidente de trabajo) tendrán derecho a que se les complemente las prestaciones correspondientes hasta el 100% de sus retribuciones mensuales, a partir de la fecha de la baja, en los siguientes casos:

- En los supuestos de IT por accidente de trabajo, mientras dure la baja por accidente.
- En los supuestos de IT por enfermedad que requiera hospitalización, mientras dure la hospitalización.
- En el supuesto de IT por enfermedad sin hospitalización, un máximo de 3 meses dentro de un periodo de 12 meses.

En todos los supuestos relacionados en los párrafos anteriores, el abono del 100% del salario la persona trabajadora en situaciones de IT incluye la parte proporcional de las pagas extraordinarias, estén o no prorrateadas mensualmente.

La copia del parte médico de baja y alta, destinada a la empresa deberá ser presentada a ésta por la persona trabajadora o persona que ésta designe, dentro de las 24 horas siguientes a su emisión o día hábil inmediato.

ARTÍCULO 24. REVISIÓN MÉDICA.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una revisión médica anual obligatoria a cargo de los respectivos Servicios de Prevención a los que se encuentren asociadas las empresas, a tenor del artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales que establece, en el segundo inciso de su apartado primero, que “Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el/la trabajador/a preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los/as representantes de los/as trabajadores/as, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los/as trabajadores/as o para verificar si el estado de salud del/de la trabajador/a puede constituir un peligro para el/a mismo/a, para los/as demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad”.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras a las que se refiere al artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se llevará a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada. Por un doctor/a especialista en medicina del trabajo que conozca los riesgos a los que está expuesto la persona trabajadora, dado que la vigilancia de la salud requiere protocolos de actuación específicos según el riesgo.

Las personas trabajadoras contratadas como operadores de ordenadores tendrán, además, derecho a una revisión semestral médica ocular igualmente a cargo de las Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Se establece el derecho individual de cada la persona trabajadora de conocer los resultados de su revisión medica con lenguaje claro e inteligible, garantizándosele la confidencialidad de sus datos sanitarios, respetándose el derecho a la intimidad y no discriminación.

ARTÍCULO 25. PRENDAS DE TRABAJO.

En los casos en que la empresa exija determinada uniformidad, se proveerá a las personas trabajadoras con las prendas para la realización de las distintas actividades, la provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre las empresas y las personas trabajadoras en número de dos prendas, que se repondrán en anualidades sucesivas, siendo éstas propiedad de la empresa.

Las prendas de trabajo deberán ser devueltas a la empresa en caso de extinción de la relación laboral, cualquiera que fuera la causa de la misma. Dichas prendas han de ser devueltas limpias y planchadas.

TÍTULO V: LICENCIAS

ARTÍCULO 26. LICENCIAS.

Licencias retribuidas.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a las licencias retribuidas en los casos que a continuación se indican y con la duración que se establece, sin perjuicio de las que a tal efecto dispone el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a la remuneración de su grupo profesional, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de contraer matrimonio o registrarse oficialmente como parejas de hecho. El alcance y significado del término "pareja de hecho" será el acuñado por nuestro ordenamiento jurídico.

En caso de matrimonio de un familiar de primer grado o segundo grado se podrá utilizar uno de los 3 días de Asuntos propios sin necesidad de acuerdo y/o autorización de la empresa. En todo caso, será imprescindible la previa comunicación y justificación a la empresa, con un plazo mínimo de antelación de diez días naturales.

b) Por nacimiento de hijo/a: 4 días.

c) Por enfermedad grave u hospitalización:

- De cónyuge o pariente consanguíneo o por afinidad de primer grado, lo que dure la enfermedad con un máximo de 5 días.

- De parientes consanguíneos de segundo grado, 2 días.

d) Por fallecimiento:

- De cónyuge, hijos/as y parientes consanguíneos o afines de primer grado de la persona trabajadora, 5 días.

- De otros parientes consanguíneos o afines de hasta segundo grado, 2 días.

e) Un día por traslado del domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 2 días más.

Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación de trabajo debido en mas del 20% de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectado a la situación de excedencia forzosa regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

i) Las personas trabajadoras, previa comunicación a la empresa con una antelación mínima de diez días, salvo urgencia que tendrá que ser justificada a petición de la empresa, tendrá derecho a tres días o veinte horas, por año natural o su parte proporcional, por asuntos propios, que no serán acumulables al período vacacional. Sin embargo, aquellas personas trabajadoras que cuenten con una antigüedad de menos de un año, podrán disfrutar de un día o su parte proporcional en horas, con un mínimo de 120 días de permanencia, debiendo ser acordada la fecha de su disfrute, por mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, teniendo en cuenta que no se perjudique el normal desenvolvimiento comercial de la empresa.

El derecho al disfrute de esta licencia estará sujeto a las siguientes condiciones:

- De los 3 días, tan sólo uno podrá ser disfrutado en sábado.
- No podrá coincidir con la de otra persona trabajadora del mismo centro.
- No se solicitará para el disfrute en el mes de diciembre.

No obstante, la empresa y la persona trabajadora podrán acordar otros acuerdos, respetando siempre la premisa del mutuo acuerdo.

En este artículo la referencia al cónyuge de la persona trabajadora se extenderá a la persona que conviva maritalmente con la persona trabajadora.

ARTÍCULO 27. EMBARAZO, MATERNIDAD, LACTANCIA Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

1. El/la empresario/a, en materia de embarazo, maternidad, lactancia y conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se ajustará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales “Protección de la maternidad” y demás normas complementarias.

2. Protección de la maternidad.

2.1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el/la empresario/a adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2.2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del/la doctor/a del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El/la empresario/a deberá determinar, previa consulta con los/as representantes de los/as trabajadores/as, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

2.3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

2.4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del/la doctor/a del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo/a. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo

durante la lactancia natural de hijos/as menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

2.5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

3. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de este periodo en su totalidad o, en su caso de la parte que reste del periodo de suspensión el padre para el cuidado del hijo/a en caso, de fallecimiento de la madre.

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

4. En caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el adopción o acogimiento múltiple en dos semanas mas por cada hijo/a a partir del segundo, contadas a la elección del/de la trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativo o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especialmente dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

5. Los periodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre el/la empresario/a y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

7. Las vacaciones podrán ser disfrutadas inmediatamente antes o después de los periodos establecidos en el presente artículo, a opción de el/ la interesada/o, comunicándolo previamente a la empresa.

8. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de 9 meses, tendrán 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 la jornada normal en media hora con la misma

finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

Estos periodos de lactancia podrán ser acumulados, en jornadas completas de 16 días, para su disfrute al periodo de vacaciones anual y por tanto se tendrá derecho a su disfrute inmediatamente después del permiso de maternidad/paternidad.

9. En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizara el día que se inicie la suspensión por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto de trabajo o a otro compatible con su estado.

10. Las personas trabajadoras podrán optar por la reducción de jornada o cambio y adaptación de la misma dentro del departamento al cual corresponde con objeto de compatibilizar la vida personal, familiar y laboral, hasta que el hijo/a cumpla 12 años de edad.

Dicha comunicación se realizará a la empresa por escrito con una antelación mínima de 15 días.

Todo lo no expuesto en el presente artículo se estará a lo establecido en la Ley 3/2007 y sus normas concordantes.

ARTÍCULO 28. EXCEDENCIA.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público.

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

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, 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 dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, las personas 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 retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el/la empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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 la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el/la empresario/a, 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 la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. La persona trabajadora excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

TÍTULO VI: MODALIDAD DE CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 29. MODALIDADES CONTRACTUALES.

La contratación de personas trabajadoras se ajustará a las normas generales de contratación vigentes en cada momento y a las específicas que figuran en el presente Convenio Colectivo, comprometiéndose la empresa a la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas en la Ley.

ARTÍCULO 30. CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA.

a) Contrato eventual por circunstancias de la producción.

En lo referente a esta modalidad contractual, se estará a lo dispuesto en el artículo 15 .1 b) del Estatuto de los Trabajadores y al Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, que desarrolla el mencionado artículo 15.

La duración máxima de este contrato será de 12 meses, dentro de un período de referencia desde el inicio de 16 meses. En los casos en los que el contrato se concierte por tiempo inferior al máximo previsto en este párrafo, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, con una única prórroga hasta dicho máximo.

b) Contrato para Obra o Servicio Determinado.

A los efectos de lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real-Decreto 1/995 y el artículo 2 del Real Decreto 2720/1998, de 8 de diciembre, además de los contenidos generales, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de las empresas del sector, que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, los siguientes:

Las campañas específicas dentro de la naturaleza de la actividad de: ferias, exposiciones, ventas especiales, promociones de productos o servicios propios o de terceros, los aniversarios y otras tareas comerciales que presenten perfiles propios y diferenciados del resto de la actividad.

c) Contrato de trabajo a tiempo parcial.

El contrato de trabajo a tiempo parcial se regirá por lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo concertarse por tiempo indefinido o duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.

Si la existencia de vacantes determinara la necesidad de efectuar nuevas contrataciones, las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial, que cumplieran los requisitos exigidos para el puesto de trabajo, tendrán preferencia sobre las nuevas contrataciones que pudieran efectuarse, para ampliar su jornada de trabajo.

ARTÍCULO 31. DETERMINACIÓN DE LAS PLANTILLAS FIJAS Y CONVERSIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES EN INDEFINIDOS:

I. Las empresas vienen obligadas a cumplir y mantener un porcentaje mínimo de plantilla fija del 60%, en proporción a la media del año anterior.

II. Será requisito indispensable para poder acogerse a la contratación eventual por tiempo superior a seis meses que la empresa tenga, como mínimo y en cómputo anual, un porcentaje de la plantilla de personas trabajadoras con contrato indefinido del 60% y, por lo tanto, de carácter indefinido. De no observarse dicho porcentaje, estas contrataciones se considerarán realizadas en fraude de ley, y por tanto con carácter indefinido.

III. De conformidad con lo establecido en el artículo 3.1 del R.D. 2.720/98, que desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en lo que se refiere a la contratación eventual por circunstancias de la producción, se establece, con el presente acuerdo, la adecuada relación de la plantilla fija y eventual del sector Comercio de Alimentación en la provincia de Santa Cruz de Tenerife.

Así, se explica y justifica la eventualidad necesaria en las empresas del sector para atender las necesidades del servicio en base a las fluctuaciones de la demanda comercial, campañas, creación o ampliación de un establecimiento, ferias, ventas especiales o promociones de productos propios o de terceros.

IV. Si una empresa se fracciona y divide su plantilla en otras empresas, cada una de las nuevas vendrá obligada a mantener el porcentaje que ya estuviera consolidado en la inicial. Las partes negociadoras no pueden establecer supuestos de hecho distintos de los tasados legalmente para la celebración de los contratos eventuales.

V. Con objeto del cumplimiento del acuerdo de empleo establecido, las empresas deberán verificar con la Representación Legal de los/as trabajadores/as, o en su caso con las personas trabajadoras, en el plazo de treinta días desde la fecha de cumplimiento, el porcentaje de plantilla fija inicial y, durante el primer trimestre de cada año, con posterioridad, a través de los TC1 y TC2, en cuanto a la plantilla media del año anterior y del número de personas trabajadoras con contrato indefinido.

Conforme a lo dispuesto al Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (BOE del 3 de diciembre), las empresas con un número de personas

trabajadoras igual o superior a 50, vendrán obligadas a que entre ellos al menos el 2% sean discapacitados.

TÍTULO VII: INGRESO Y EXTINCIÓN DE CONTRATO.

ARTÍCULO 32. INGRESOS.

Los puestos de trabajo existentes en los centros de trabajo de las empresas incluidas en el presente Convenio Colectivo se cubrirán con arreglo a la legislación en vigor, por libre designación de las empresas o por ascenso, de acuerdo con las normas del presente convenio.

ARTÍCULO 33. PERIODO DE PRUEBA.

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado para cada grupo profesional, en la siguiente escala:

- Empresas de hasta 50 personas trabajadoras:

GRUPO III: seis meses.

GRUPO II: tres meses.

GRUPO I: un mes.

- Empresas de más de 50 personas trabajadoras:

GRUPO IV Y V: seis meses.

GRUPO III Y II: tres meses.

GRUPO I: un mes.

Solo se entenderá que la persona trabajadora estará sujeta al periodo de prueba, si así consta por escrito. Durante el período de prueba, por la empresa y por la persona trabajadora, podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho de indemnización alguna.

Estos periodos de prueba serán por días naturales de trabajo efectivo, por lo que no computarán en el mismo los períodos de tiempo en los que esté suspendido el contrato de trabajo, cualquiera que sea el motivo de la misma.

ARTÍCULO 34. COMUNICACIÓN DE CESE O PREAVISO DE CESE.

Para el caso de que la persona trabajadora decida cesar de forma voluntaria en su prestación de servicios a la empresa, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito, y con una antelación mínima de quince días naturales.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de esta obligación de preavisar con la suficiente antelación dará derecho a que se le detraiga de la liquidación final el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, más su equivalente en partes proporcionales.

En caso de extinción del contrato de trabajo por expiración del plazo contraído, las empresas comunicarán a la persona trabajadora la finalización de su contrato con 15 días mínimo de antelación. No siendo así, le serán abonados en la liquidación final el importe del salario de un día por cada día de plazo incumplido, más su equivalente en partes proporcionales, con el máximo de quince días de salario más partes proporcionales.

ARTÍCULO 35. FINIQUITO.

1. Empresas con Representación Legal de los/as trabajadores/as.

Toda comunicación de cese o de preaviso de cese debiera ir acompañado de un recibo de finiquito o propuesta del mismo en el modelo que figura en el Anexo II del presente convenio en el que se habrán de especificar con toda claridad las cantidades y conceptos que debe cobrar, debiendo estar fechado y sellado por la empresa.

Una vez firmado por la persona trabajadora, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

En la firma del recibo de finiquito, la persona trabajadora podrá estar asistida por un/a representante de los/as trabajadores/as, quien debiera dar el visto bueno a su firma debiendo, en caso contrario, constar la renuncia expresa de la persona trabajadora a la asistencia de un/a representante.

2. Empresas sin Representación Legal de los/as trabajadores/as.

En el supuesto de que no existiese Representantes de los/as trabajadores/as, los modelos de finiquitos (Anexo III) serán visados por la Dirección Territorial de Trabajo de Tenerife, quien consignará la fecha cumplimentando la diligencia obrante en el mismo, a los únicos efectos de constatar la inexistencia de la firma de la persona trabajadora.

Los finiquitos que carezcan de los requisitos indicados anteriormente, no surtirán efecto alguno para acreditar la baja de la persona trabajadora, ni la recepción de la cantidad en ellos consignados.

Las personas trabajadoras que a su finalización de contrato tengan que cobrar finiquito se les abonarán los atrasos correspondientes. Sin que por haber firmado el recibo de finiquito se considere renuncia expresa de la persona trabajadora a percibir dichas cantidades.

TÍTULO VIII: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 36. TIPIFICACIÓN DE LAS FALTAS.

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran las personas trabajadoras de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente convenio. Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

ARTÍCULO 37. FALTAS LEVES.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de falta de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos injustificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos a la conservación en los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

5. Las discusiones con otros/as trabajadores/as dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo, si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiera causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

7. Falta de aseo, limpieza personal y utilización de joyas, bisutería o complementos ornamentales y personales cuando puedan afectar al proceso productivo, higiene y uniformidad de la empresa.

8. No llevar la uniformidad completa, cuando esta haya sido entregada por la empresa, entendiéndose como parte integrante de la misma las prendas de protección individual y las tarjetas de identificación.

9. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

10. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

ARTÍCULO 38. FALTAS GRAVES.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.

2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificado como falta muy grave.

3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

4. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por él/ella.

5. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

6. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

7. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

8. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

9. La continuidad y habitual falta de aseo, limpieza personal y utilización de joyas, bisutería o complementos ornamentales y personales, cuando puedan afectar al proceso productivo, higiene y uniformidad de la empresa.

ARTÍCULO 39. FALTAS MUY GRAVES.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de tres días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un periodo de seis meses.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El no observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de Seguridad e Higiene.
 - a) El no usar adecuadamente, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
 - b) No utilizar correctamente los medios y equipos o prendas de protección individual facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.
 - c) Poner fuera de funcionamiento y/o no utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que esta tenga lugar.
 - d) No informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los/as trabajadores/as designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.
 - e) El no cooperar con el/la empresario/a para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.
4. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con las otras personas trabajadoras o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
5. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, existencias y documentos de la empresa.
6. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los/as compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos.
8. Originar riñas y pendencias con los/as compañeros/as de trabajo.
9. Falta notoria de respeto o consideración al público.
10. Los malos tratos de palabra u obra la falta grave de respeto y consideración a los/as jefes/as o a sus familiares, así como a los/as compañeros/as y subordinados/as.
11. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física de carácter sexual, si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

12. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho de la persona trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

13. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

14. La embriaguez y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez, será hecho constitutivo de falta grave.

15. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no este motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los doce meses siguientes de haberse producido la primera.

17. Faltar o ausentarse de los inventarios sin causa justificada.

18. Las discusiones con otras personas trabajadoras en presencia del público o que trascienda a este.

19. El pedir o aceptar regalos de los proveedores, sea cual sea el valor del producto.

20. Incumplimiento o fraude de los requisitos para la concesión o disfrute de las excedencias especiales.

ARTÍCULO 40. RÉGIMEN DE SANCIONES.

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación laboral.

ARTÍCULO 41. SANCIONES MÁXIMAS Y PRESCRIPCIÓN

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2. Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Despido.

Prescripción: La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá, para las faltas leves, a los 10 días, para las faltas graves, a los 20 días y para las muy graves, a los 60 días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los 6 meses de haberse cometido.

TÍTULO IX: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, PREVENCIÓN DEL ACOSO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ARTÍCULO 42. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

1. La persona trabajadora, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de Seguridad e Higiene y Salud en el trabajo que supone la existencia de un correlativo deber del/la empresario/a de protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos laborales y realizar una remisión a la normativa preventiva.

2. La persona trabajadora está obligada a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de Seguridad e Higiene.

3. En la inspección y el control de dichas medidas que sean de observancia obligada por el/la empresario/a, la persona trabajadora tiene derecho a participar por medio de los delegados/as de prevención en el centro de trabajo.

4. El/la empresario/a, en materia de formación preventiva, artículo 19 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, deberá garantizar que cada persona trabajadora reciba una formación teórica práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuándo se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

TÍTULO X: COMISIÓN PARITARIA

ARTÍCULO 43. COMISIÓN PARITARIA.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, seguimiento y vigilancia del cumplimiento del presente convenio con sede en el domicilio social de las Organizaciones Sociales o Empresariales firmantes.

Las partes acuerdan el sometimiento expreso de los Conflictos Colectivos a la Comisión Paritaria, sin menoscabo de las competencias del Tribunal Laboral Canario.

La Comisión Paritaria estará integrada por ocho miembros, de los cuales cuatro serán representantes de las organizaciones sindicales firmantes del Convenio Colectivo, y cuatro serán representantes de los/as empresarios/as afectados/as por el mismo.

Asimismo, la Comisión podrá interesar los servicios de asesores/as ocasionales o permanentes en cuantas materias son de su competencia. Quienes serán libremente designados por las partes.

ARTÍCULO 44. PROCEDIMIENTO.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios, según la calificación dada a los mismos por cualquiera de las partes que integran la misma.

En el primer supuesto la Comisión debiera resolver en el plazo de quince días naturales y en el segundo, en el plazo de cinco días naturales.

La Comisión se reunirá a instancias de cualquiera de las partes, que comunicará a la otra parte el orden del día, poniéndose de acuerdo sobre el lugar, día y hora en que debiera celebrarse la reunión.

En el caso de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, las partes podrán someter la cuestión a mediación o arbitraje, o, en su caso, ejercitar las acciones que legalmente corresponda.

ARTÍCULO 45. FUNCIONES.

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

1. Interpretación y desarrollo del Convenio Colectivo.
2. Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio Colectivo.
3. La Comisión Paritaria conocerá, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, de todos aquellos asuntos relativos a la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo.
4. Podrá elaborar un informe anual acerca del grado de cumplimiento del Convenio Colectivo, de las dificultades surgidas en su aplicación e interpretación, así como de aquellas cuestiones que las partes presentes en la Comisión estimen convenientes para mejor desarrollo y aplicación del mismo.
5. Información sobre los conflictos colectivos planteados.

ARTÍCULO 46. FORMACIÓN PROFESIONAL.

Ambas partes consideran imprescindible la puesta en marcha de acciones conjuntas en materia de formación profesional, por la que se eleven los niveles de capacitación. Y es por ello, que se adhieren al Acuerdo Nacional de Formación Continua, a fin de aprovechar sus plenos efectos, comprometiéndose a establecer planes unitarios de actuación, reciclaje y capacitación en todos y cada uno de los puestos de trabajo, presentes o futuros, concretándose en planes de formación continuada.

Asimismo, las organizaciones firmantes para llevar a cabo las acciones de promoción y desarrollo de la formación para personas trabajadoras en activo, acuerdan constituir una Comisión Mixta de Formación, de acuerdo con los principios y previsiones del Acuerdo Nacional de Formación Continua.

TITULO XII: GRUPOS PROFESIONALES. DEFINICIÓN.

ARTÍCULO 47. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente convenio serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras.

Por acuerdo entre la persona trabajadora y el/la empresario/a se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato, así como su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en este convenio.

Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias que sean básicas.

La realización de funciones de superior o inferior grupo se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de las personas trabajadoras y sin que se produzca discriminación alguna por razones de edad, sexo o de cualquier otra índole.

ARTÍCULO 48. FACTORES DE VALORACIÓN.

Los factores que, conjuntamente ponderados, deben tenerse en cuenta para la inclusión de las personas trabajadoras en un determinado grupo profesional son los siguientes:

a) Conocimientos: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.

b) Iniciativa: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de líneas o funciones.

c) Autonomía: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e) Mando: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) Complejidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Para una mejor adecuación de los anteriores factores de valoración a las especiales características de las empresas de menor dimensión (empresas de hasta 50 personas trabajadoras), las partes firmantes acuerdan definir para este tipo de empresas unos grupos profesionales específicos, que aun teniendo su conceptualización en los mismos criterios, esto es, la interpretación y aplicación de los factores de valoración descritos y en las tareas y funciones desarrolladas, se ajusten y respondan de una manera mas próxima a la realidad organizativa y estructuras de dicha empresas.

ARTÍCULO 49. GRUPOS PROFESIONALES.

DEFINICIÓN DE GRUPOS PROFESIONALES.

GRUPO PROFESIONAL I.

Criterios generales: tareas que consisten en operaciones realizadas, siguiendo un método de trabajo específico, en total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan formación específica, aunque ocasionalmente pueda ser necesario un periodo breve de adaptación.

GRUPO PROFESIONAL II.

Criterios generales: tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

GRUPO PROFESIONAL III.

Criterios generales: trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativas por parte de las personas trabajadoras encargadas de su ejecución. Funciones que supongan integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas y equipos. Pueden suponer corresponsabilidad de mando.

GRUPO PROFESIONAL IV.

Criterios generales: funciones que supongan la integración, coordinación, supervisión de tareas diversas y de mando, realizadas por un conjunto de colaboradores/as. Tareas complejas pero homogéneas que tienen un alto grado contenido intelectual o interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica. Se incluye también en este grupo profesional, funciones que suponen responsabilidades concretas para la gestión de una o varias áreas profesionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias emanadas del personal perteneciente al grupo profesional "V" de la propia dirección, a los que debe dar cuenta de su gestión.

GRUPO PROFESIONAL V.

Criterios generales: el personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de la organización, recursos humanos y materiales de la propia empresa, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido, o la política adoptada, el establecimiento y mantenimiento de estructura productiva y de apoyo al desarrollo de la política comercial financiera. Toman decisiones o participan en su

elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos en los departamentos, divisiones, centros de trabajo, etc. en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

ARTÍCULO 50. CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO

Dentro de la organización del trabajo, las empresas efectuarán los cambios de puesto de trabajo, cuando sea necesario para la buena marcha de su organización, siguiendo lo establecido en este convenio, en cuanto a las retribuciones del personal en los casos de superior, inferior o igual categoría.

ARTÍCULO 51. MOVILIDAD FUNCIONAL.

Para la realización de trabajos de superior e inferior grupo, se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

TÍTULO XIII: DERECHOS Y GARANTÍAS

ARTÍCULO 52. DERECHOS SINDICALES.

La empresa respetará el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador/a a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Los/as miembros de Comités de Empresa, Delegados/as de Personal y Delegados/as Sindicales, gozarán de las garantías que el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical (L. O. L. S.) les reconocen.

En las empresas de más de 50 personas trabajadoras, las horas sindicales podrán ser acumuladas mensualmente entre los distintos miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, en uno/a o varios/as de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado/a o relevados/as de su trabajo sin perjuicio de su remuneración.

La petición de acumulación de horas deberá ser formulada por escrito a la empresa, conteniendo el correspondiente acuerdo del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, con la conformidad de los/as representantes que hayan procedido a ceder sus horas.

ARTÍCULO 53. COMITÉ INTER-CENTROS.

I) Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, en aquellas empresas donde exista una dispersión de centros en diversas islas o municipios, se constituirá un Comité Inter-centros, como órgano de representación colegiado, para la resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal, por ser cuestiones que afecten a varios centros de una misma empresa, deben ser tratados con carácter general.

Al Comité Inter-centros le será de aplicación lo establecido en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

El Comité Inter-centros se regirá en su funcionamiento por su propio Reglamento, que debiera ser aprobado en cada empresa.

II) El número máximo de componentes del Comité Inter-centros será de trece, sus miembros serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Empresa o Delegados/as

de Personal y en la constitución del Comité se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales en empresa.

Para la distribución de puestos entre sindicatos, se seguirán las reglas establecidas en el artículo 71 2.b, del Estatuto de los Trabajadores, sustituyéndose el término lista por el de sindicato, y el de voto válido por el de miembro del Comité o Delegado/a de Personal.

La designación de miembro de Comité Inter-centros se realizará por los sindicatos mediante comunicación dirigida a la empresa.

La composición del Comité Inter-centros se comunicará al SEMAC publicándose en los tablones de anuncios.

Los cambios que se produzcan en la representación con motivo de elecciones que no sean generales en el ámbito de la empresa, se tendrán en cuenta con carácter anual a 31 de diciembre, para modificar en su caso la composición del Comité Inter-centros.

III) Serán competencias del Comité Inter-centros las siguientes:

1- Recibir información trimestral sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa sobre la situación de producción y ventas de esta, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como a cerca de las previsiones del/la empresario/a sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos, modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, así como los supuestos de subcontratación.

2- Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del ARTICULO 8 y la notificación de las prorrogas, así como las de denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

3- Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a estos.

4- Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del/la empresario/a de las decisiones adoptadas por este sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuración de plantillas y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.

b) Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del Trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

5- Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

6- Conocer los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen en la empresa. Así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

7- Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

8- Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

9- Informar a los/as representantes de todos los temas y cuestiones señaladas en este número III en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

IV) Los informes que deban emitir los comités a tenor de las competencias conocidas, en los apartados 4 y 5 de este número III anterior deben elaborarse en el plazo de quince días

V) En todo lo concerniente a modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, serán competentes los Comités Inter-centros, en las empresas que existiesen.

ARTÍCULO 54. TRIBUNAL LABORAL CANARIO.

Las Partes firmantes del presente convenio acuerdan acogerse libremente en cuanto a los trámites de conciliación, mediación y arbitraje para la resolución de los conflictos existentes en el sector y a todos los temas de competencia que puedan someterse dentro del ámbito correspondiente al Tribunal Laboral Canario.

TÍTULO XIV: IGUALDAD EN EL TRABAJO, VIOLENCIA DE GÉNERO

ARTÍCULO 55. TRABAJADORAS/ES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Se entiende por “violencia de genero”, a los efectos previstos en este Convenio, la expresamente declarada como tal por la aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, según definición de su artículo primero, entendiéndose por tal la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o la reordenación del tiempo trabajador, 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. Del derecho que asiste a quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 8 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retributiva, de reducir 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, previsto en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, apartado modificado por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La persona trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo Grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada/o a comunicar la persona trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la persona trabajadora. Terminado este período, la persona trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del ET, por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género sin necesidad de preaviso alguno.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores en el que se establece que “no se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, (...) las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda”.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este Convenio se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que el/la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

DISPOSICIONES FINALES

COMISIÓN PARITARIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

COMISIÓN PARITARIA DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

Se determinan y constituyen las Comisiones Paritarias con los siguientes criterios:

1. COMISIÓN PARITARIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

La Comisión Paritaria de Seguridad y Salud, ya constituida continuará en las mismas condiciones y desarrollo que hasta la firma del presente convenio, con la salvedad de la composición de sus miembros, que será determinada en la primera reunión que celebre cada comisión, con la finalidad de dar participación a cada una de las partes firmantes del presente convenio.

Además, la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Laboral propondrá los criterios de seguimiento en las empresas de la realización de las preceptivas Evaluaciones de Ergonomía, Ritmos de Trabajo y Carga Mental y de los Planes de Prevención determinadas en las mismas.

2. COMISIÓN PARITARIA DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

En el seno de la Comisión paritaria de este convenio se constituirá una Comisión de Igualdad, compuesta por cinco miembros, designando las organizaciones empresariales y sindicales firmantes los miembros de cada una ellas.

La representación sindical se regirá por el porcentaje de representación en el momento del inicio de la negociación del convenio colectivo, manteniéndose durante la vigencia del mismo.

La Comisión de Igualdad asumirá y ejercerá específicamente las competencias de la Comisión paritaria del presente Convenio colectivo sobre las materias relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

La Comisión de Igualdad realizará seguimiento de la aplicación de las medidas sobre igualdad previstas en el presente capítulo, así como de las que pudiera haber en los planes de igualdad en las empresas del ámbito del Convenio de Alimentación para la provincia de Santa Cruz de Tenerife. A tal efecto podrá recabar información a las partes negociadoras, así como a las empresas respecto a sus planes de igualdad. Donde principalmente se desarrolle:

1. Principio de igualdad de trato y oportunidades.
2. No discriminación en las relaciones laborales; acceso al empleo; clasificación profesional, formación profesional; Promoción profesional; retribución y demás condiciones de trabajo, así como la protección ante el acoso por razón de sexo y ante el acoso sexual.
3. Los planes de igualdad de las empresas de Comercio de Textil, Calzado y Piel y otras medidas de promoción de la Igualdad.

REESTRUCTURACIÓN DE GRUPOS PROFESIONALES Y CATEGORÍAS

Como consecuencia de actualizar el presente convenio y adecuar el mismo a la realidad de la actividad empresarial existente actual, se acuerda reformular los grupos y categorías profesionales. Con el fin de equiparar las categorías Para facilitar la equiparación de las categorías profesionales anteriores a las actuales se ha establecido el siguiente cuadro de equivalencias:

	Denominación Actual	Antigua Denominación
GRUPO I	Visitador/a	Visitador/a de Auto Servicio
	Auxiliar Administrativo/a	Cobrador/a
		Telefonista
		Auxiliar Administrativo/a
		Profesional de Oficio
	Limpiador/a	Personal de Limpieza
	Mozo/a Especialista	Mozo/a Especialista
	Mozo/a	Mozo/a
Ayudante/a Dependiente/a	Envasador/a Reponedor/a	
	Ayudante/a Dependiente/a	
	Aprendiz	

	Denominación Actual	Antigua Denominación
GRUPO II	Dependiente/a	Representante Vendedor/a
		Cajero/a
		Dependiente/a
	Oficial Administrativo/a	Contable
		Oficial Administrativo/a
		Secretario/a
	Conductor/a	Conductor/a de 1ª y 1ª Especial
Conductor/a de 2ª		

	Denominación Actual	Antigua Denominación
GRUPO III	Recepcionista de Mercancía	Recepcionista de Mercancía
	Jefe/a de Sección	Jefe/a de Sección
	Enc. Sec. Supermercado	Enc. Sec. Supermercado
	Comprador/a	Comprador/a

	Denominación Actual	Antigua Denominación
GRUPO IV	Encargado/a de Establecimiento	Jefe/a de Establecimiento
		Encargado/a de Establecimiento
	Responsable Administrativo/a	Jefe/a Administrativo/a
	Responsable de Grupo	Jefe/a de Grupo
	Responsable de Departamento	Jefe/a de Mantenimiento
		Jefe/a de Almacén
Titulado Medio o Superior	Jefe/a de Taller	
	Analista Programador	

	Denominación Actual	Antigua Denominación
GRUPO V	Director/a	Director/a
	Director/a de Área	Jefe/a de Personal
		Jefe/a de Administración
	Responsable de Área	Jefe/a de Compras
		Jefe/a de Ventas
		Jefe/a de Serv. Técnicos
		Jefe/a de Expansión

Aquellas personas trabajadoras que tuvieran la categoría de cajero/a y que vinieran tratando las actividades de Cajero/a de forma independiente a la labor de dependiente/a les serán respetadas tanto la condición de categoría de cajero/a en nómina como las funciones correspondientes en caja.

ANEXO I:

TABLAS SALARIALES AÑO 2019

GRUPO V	Salario Anual 2019	Salario BASE	Prorrateo Paga VERANO	Prorrateo Paga DICIEMBRE	Total Salario Mensual
CATEGORÍAS					
Director/a	18.023,52	1.287,40	107,28	107,28	1.501,96
Director/a de Área	15.319,44	1.094,24	91,19	91,19	1.276,62
Responsable de Área	15.319,44	1.094,24	91,19	91,19	1.276,62
GRUPO IV	Salario Anual 2019	Salario BASE	Prorrateo Paga VERANO	Prorrateo Paga DICIEMBRE	Total Salario Mensual
CATEGORÍAS					
Encargado/a Establecimiento	13.517,88	965,57	80,46	80,46	1.126,49
Responsable Administrativo/a	14.058,12	1004,15	83,68	83,68	1.171,51
Responsable de Grupo	12.610,56	900,76	75,06	75,06	1.050,88
Responsable de Departamento	13.517,88	965,57	80,46	80,46	1.126,49
Titulado/a Medio o Superior	13.517,88	965,57	80,46	80,46	1.126,49
GRUPO III	Salario Anual 2019	Salario BASE	Prorrateo Paga VERANO	Prorrateo Paga DICIEMBRE	Total Salario Mensual
CATEGORÍAS					
Enc. Sec. Supermercado	12.868,68	919,19	76,60	76,60	1.072,39
Recepcionista Mercancía	12.600,00	900,00	75,00	75,00	1.050,00
Jefe/a de Sección	12.600,00	900,00	75,00	75,00	1.050,00
Comprador/a	12.600,00	900,00	75,00	75,00	1.050,00
GRUPO II	Salario Anual 2019	Salario BASE	Prorrateo Paga VERANO	Prorrateo Paga DICIEMBRE	Total Salario Mensual
CATEGORÍAS					
Dependiente/a	12.600,00	900,00	75,00	75,00	1.050,00
Oficial Administrativo/a	12.600,00	900,00	75,00	75,00	1.050,00
Conductor/a	12.600,00	900,00	75,00	75,00	1.050,00
GRUPO I	Salario Anual 2019	Salario BASE	Prorrateo Paga VERANO	Prorrateo Paga DICIEMBRE	Total Salario Mensual
CATEGORÍAS					
Visitador/a	12.600,00	900,00	75,00	75,00	1.050,00
Auxiliar Administrativo/a	12.600,00	900,00	75,00	75,00	1.050,00
Limpiador/a	12.600,00	900,00	75,00	75,00	1.050,00
Mozo/a Especialista	12.600,00	900,00	75,00	75,00	1.050,00
Mozo/a	12.600,00	900,00	75,00	75,00	1.050,00
Ayudante/a Dependiente/a	12.600,00	900,00	75,00	75,00	1.050,00

TABLAS SALARIALES AÑO 2020

GRUPO V	Salario Anual 2020	Salario BASE	Prorrateo Paga VERANO	Prorrateo Paga DICIEMBRE	Total Salario Mensual
CATEGORÍAS					
Director/a	18.023,52	1.287,40	107,28	107,28	1.501,96
Director/a de Área	15.319,44	1.094,24	91,19	91,19	1.276,62
Responsable de Área	15.319,44	1.094,24	91,19	91,19	1.276,62
GRUPO IV	Salario Anual 2020	Salario BASE	Prorrateo Paga VERANO	Prorrateo Paga DICIEMBRE	Total Salario Mensual
CATEGORÍAS					
Encargado/a Establecimiento	13.517,88	965,57	80,46	80,46	1.126,49
Responsable Administrativo/a	14.058,12	1004,15	83,68	83,68	1.171,51
Responsable de Grupo	13.300,00	950,00	79,17	79,17	1.108,33
Responsable de Departamento	13.517,88	965,57	80,46	80,46	1.126,49
Titulado/a Medio o Superior	13.517,88	965,57	80,46	80,46	1.126,49
GRUPO III	Salario Anual 2020	Salario BASE	Prorrateo Paga VERANO	Prorrateo Paga DICIEMBRE	Total Salario Mensual
CATEGORÍAS					
Enc. Sec. Supermercado	13.300,00	950,00	79,17	79,17	1.108,33
Recepcionista Mercancía	13.300,00	950,00	79,17	79,17	1.108,33
Jefe/a de Sección	13.300,00	950,00	79,17	79,17	1.108,33
Comprador/a	13.300,00	950,00	79,17	79,17	1.108,33
GRUPO II	Salario Anual 2020	Salario BASE	Prorrateo Paga VERANO	Prorrateo Paga DICIEMBRE	Total Salario Mensual
CATEGORÍAS					
Dependiente/a	13.300,00	950,00	79,17	79,17	1.108,33
Oficial Administrativo/a	13.300,00	950,00	79,17	79,17	1.108,33
Conductor/a	13.300,00	950,00	79,17	79,17	1.108,33
GRUPO I	Salario Anual 2020	Salario BASE	Prorrateo Paga VERANO	Prorrateo Paga DICIEMBRE	Total Salario Mensual
CATEGORÍAS					
Visitador/a	13.300,00	950,00	79,17	79,17	1.108,33
Auxiliar Administrativo/a	13.300,00	950,00	79,17	79,17	1.108,33
Limpiador/a	13.300,00	950,00	79,17	79,17	1.108,33
Mozo/a Especialista	13.300,00	950,00	79,17	79,17	1.108,33
Mozo/a	13.300,00	950,00	79,17	79,17	1.108,33
Ayudante/a Dependiente/a	13.300,00	950,00	79,17	79,17	1.108,33

TABLAS SALARIALES AÑO 2021

GRUPO V	Salario Anual 2021	Salario BASE	Prorrateo Paga VERANO	Prorrateo Paga DICIEMBRE	Total Salario Mensual
CATEGORÍAS					
Director/a	18.023,52	1.287,40	107,28	107,28	1.501,96
Director/a de Área	15.319,44	1.094,24	91,19	91,19	1.276,62
Responsable de Área	15.319,44	1.094,24	91,19	91,19	1.276,62
GRUPO IV	Salario Anual 2021	Salario BASE	Prorrateo Paga VERANO	Prorrateo Paga DICIEMBRE	Total Salario Mensual
CATEGORÍAS					
Encargado/a Establecimiento	13.517,88	965,57	80,46	80,46	1.126,49
Responsable Administrativo/a	14.058,12	1004,15	83,68	83,68	1.171,51
Responsable de Grupo	13.300,00	950,00	79,17	79,17	1.108,33
Responsable de Departamento	13.517,88	965,57	80,46	80,46	1.126,49
Titulado/a Medio o Superior	13.517,88	965,57	80,46	80,46	1.126,49
GRUPO III	Salario Anual 2021	Salario BASE	Prorrateo Paga VERANO	Prorrateo Paga DICIEMBRE	Total Salario Mensual
CATEGORÍAS					
Enc. Sec. Supermercado	13.300,00	950,00	79,17	79,17	1.108,33
Recepcionista Mercancía	13.300,00	950,00	79,17	79,17	1.108,33
Jefe/a de Sección	13.300,00	950,00	79,17	79,17	1.108,33
Comprador/a	13.300,00	950,00	79,17	79,17	1.108,33
GRUPO II	Salario Anual 2021	Salario BASE	Prorrateo Paga VERANO	Prorrateo Paga DICIEMBRE	Total Salario Mensual
CATEGORÍAS					
Dependiente/a	13.300,00	950,00	79,17	79,17	1.108,33
Oficial Administrativo/a	13.300,00	950,00	79,17	79,17	1.108,33
Conductor/a	13.300,00	950,00	79,17	79,17	1.108,33
GRUPO I	Salario Anual 2021	Salario BASE	Prorrateo Paga VERANO	Prorrateo Paga DICIEMBRE	Total Salario Mensual
CATEGORÍAS					
Visitador/a	13.300,00	950,00	79,17	79,17	1.108,33
Auxiliar Administrativo/a	13.300,00	950,00	79,17	79,17	1.108,33
Limpiador/a	13.300,00	950,00	79,17	79,17	1.108,33
Mozo/a Especialista	13.300,00	950,00	79,17	79,17	1.108,33
Mozo/a	13.300,00	950,00	79,17	79,17	1.108,33
Ayudante/a Dependiente/a	13.300,00	950,00	79,17	79,17	1.108,33

ANEXO II: Modelo de recibo finiquito de la relación laboral

Don/ña..... que ha trabajado en la empresa.....desde.....hastacon la categoría de declara que ha recibido de ésta la cantidad de..... euros, en concepto de liquidación total por su baja en la empresa.

Queda así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida con la firma del presente recibo finiquito, manifestando expresamente que nada mas tiene que reclamar.

En, a de de

FIRMA: EL/LA TRABAJADOR/A.

El/La trabajador/a (1) hace uso de su derecho a que esté en la firma un/a representante legal de los/as trabajadores/as de la empresa.

(1) SI o NO.

FIRMA: EL/LA REPRESENTANTE.

Fecha de la expedición:,

SELLO Y FIRMA DE LA EMPRESA.

Este recibo no tendrá validez sin sello y firma de la empresa correspondiente.

ANEXO III: Modelo de recibo finiquito de la relación laboral

Empresa

Trabajador/A

El/La que suscribe, trabajador/a hasta la fecha de la referida Empresa, reconoce haber recibido en este Acto, la cantidad de Euros, constitutivas del importe de la liquidación final de mis devengos, efectuada por el motivo de haber resuelto el contrato de trabajo con fecha..... y causar baja en la Empresa el día.....

Con el recibo de esta cantidad me considero enteramente saldado/a y finiquitado/a por toda clase de conceptos, sin que nada más se me adeude.

.....dede

(Fdo. EL/LA TRABAJADOR/A)

DILIGENCIA DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL TRABAJO.

El cumplimiento de lo acordado en el artículo 38 del Convenio Colectivo Provincial del Sector de Distribución Alimentaria No Especializada.

(Firma y Sello y Visado)

Fecha

ANEXO IV: Glosario

A los efectos del presente convenio se entenderá:

ACTIVIDAD MIXTA. Se entiende por actividad mixta la de aquellas empresas que realizan sus actividades mediante al menos dos de las configuraciones siguientes: supermercados, super servicios, autoservicios y/o cash & carry.

COMERCIO NO ESPECIALIZADO. Es la actividad de comercio que no se limita o circunscribe a la especialidad sobre un producto determinado o gama de productos análogo y que se desarrolla con predominio de productos alimenticios, bebidas, tabaco, droguería y limpieza.

SUPERMERCADOS. Establecimientos de venta al detalle con predominio de productos alimenticios, bebidas, tabacos, droguería y limpieza que se desarrolla en superficies de entre 2.499 y 120 metros cuadrados.

SUPER SERVICIOS. Establecimientos de venta al detalle con predominio de productos alimenticios, bebidas, tabacos, droguería y limpieza que se desarrolla en superficies de entre 399 y 120 metros cuadrados.

AUTOSERVICIOS. Establecimientos de venta al detalle con predominio de productos alimenticios, bebidas, tabacos, droguería y limpieza que se desarrolla en superficies de entre 399 y 120 metros cuadrados.

DETALLISTAS. Establecimientos de venta al detalle con predominio de productos alimenticios, bebidas, tabacos, droguería y limpieza que se desarrolla en superficies menores de 399 metros cuadrados.

CASH & CARRY. Establecimientos mayoristas que operan en régimen de libre servicio, con independencia de su superficie.

MAYORISTAS, IMPORTADORES Y DISTRIBUIDORES. Empresas que tengan por actividad la importación, venta y distribución de productos de consumo.

Dirección General de Trabajo

Servicio de Promoción Laboral

ANUNCIO

8

13774

Visto el texto del Convenio Colectivo de Empresa para los años 2017 A 2020 entre la Empresa FCC y El Personal a su Servicio Dedicado a la Recogida de Basura y Limpieza Pública del Municipio de Güímar (38001732011987-- DC58UC16), suscrito por la Comisión 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo, y planes de igualdad, y Reglamento Orgánico de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo, aprobado por Decreto 9/2020, de 20 de febrero, esta Dirección General

ACUERDA

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, Alejandro Ramos Guerra

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA PARA LOS AÑOS 2017 a 2020

ENTRE LA EMPRESA FCC Y EL PERSONAL A SU SERVICIO DEDICADO A LA RECOGIDA DE BASURA Y LIMPIEZA PÚBLICA DEL MUNICIPIO DE GUIMAR

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN FUNCIONAL, TERRITORIAL Y PERSONAL

El presente convenio colectivo tiene ámbito de Empresa y vincula a todos los trabajadores dedicados a los servicios de recogida basuras y limpieza pública y del Municipio de Güimar que se encuentran al servicio de la Empresa FCC, S.A. adjudicataria de dichos servicios, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

Se excluye del presente convenio el personal de alta dirección regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. ÁMBITO TEMPORAL

1. El presente Convenio tendrá una duración de CUATRO AÑOS a partir del 1 de enero de 2017, teniendo por consiguiente su término el 31 de diciembre de 2020.

2. Entrará en vigor en el momento de su firma, independiente de la fecha de su registro y la de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, no obstante, sus efectos económicos tendrán carácter retroactivo y serán de aplicación desde el 1 de enero del 2017.

3. Al término de su duración se prorrogará automáticamente de año en año si, un mes antes de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas, ninguna de las dos partes lo hubiera denunciado. En tal supuesto, el conjunto de los conceptos económicos tanto salariales como extrasalariales o de cualquier otro tipo, se revisarán en la misma proporción en que lo haya hecho el Índice de Precios al Consumo (IPC. Canario o IPC Nacional) cual fuera mayor de los dos, de los doce últimos meses de su vigencia.

La forma de denuncia, lo será mediante notificación de cualquiera de las dos partes a la otra y al Organismo Oficial legalmente competente.

Denunciado lo aquí regulado y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, sus cláusulas, tanto las normativas Y obligacionales, se mantendrán en vigor.

Subida Salarial:

Año 2017: EL 0,6% sobre todos los conceptos salariales y extrasalariales del presente convenio colectivo. En el año 2017 la subida del 0,6% irá a la paga extraordinaria de diciembre, cuya cuantía se establece en la tabla salarial anexa al presente convenio colectivo.

Año 2018: El 3% de subida salarial, sobre todos los conceptos salariales y extrasalariales del presente convenio colectivo del año 2017.

Año 2019: El 2% de subida salarial, sobre todos los conceptos salariales y extrasalariales del presente convenio colectivo del año 2018.

Año 2020: El 2% de subida salarial, sobre todos los conceptos salariales y extrasalariales del presente convenio colectivo del año 2019.

En el caso de que los IPC Canario o Nacional de los años 2018, 2019 y 2020 sean negativos, las tablas salariales no sufrirán ni incrementos ni deducciones.

Igualmente en caso de que la revisión de precios del contrato para cada uno de los años, sea superior a lo aquí pactado, se revisará el diferencial a los porcentajes pactados de subida.

Además de ello, el personal que este de baja durante de vigencia del presente convenio no sufrirá merma en la subida pactada. Esta cláusula sólo será aplicable durante el periodo 2017-2020, sin que pueda repercutir en futuras negociaciones.

Artículo 3. REGULACIÓN DE NORMAS

1. Todos los conceptos que en este Convenio no estuvieran expresamente fijados, se regularán por lo dispuesto en el CONVENIO GENERAL del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos Sólidos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado, el Estatutos de los Trabajadores, y demás normas de carácter general, vigentes en cada momento.

Artículo 4. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

El presente Convenio forma un conjunto unitario infraccionable. En este sentido se reconsiderará su contenido en su totalidad, si por la jurisdicción competente en uso de las atribuciones que le confiere el apartado 5 del Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, fueran adoptadas medidas modificativas del mismo que a juicio de cualquiera de las partes de la comisión paritaria así lo hicieran necesario.

Artículo 5. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Las retribuciones establecidas en este Convenio, compensarán y absorberán todas las existentes hasta el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas, los emolumentos de retribuciones que se puedan producir en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, Convenios Colectivos o contratos individuales sólo, podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen a las aquí pactadas, en caso contrario serán compensadas y absorbidas.

Artículo 6. CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

Si existiese algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y en cómputo anual, fueran superiores a las que para los trabajadores de la misma calificación se establecen en este Convenio, se respetarán aquellas con carácter estrictamente personal y solamente para los trabajadores a quienes afecte.

Con carácter general se reconocen como derechos adquiridos en sus propios términos, todas aquellas condiciones estipuladas en convenios anteriores y suscritos entre empresa y Representantes de los Trabajadores que no sean expresamente modificadas en este Convenio.

Los trabajadores tendrán derecho a realizar sus prestaciones en un entorno laboral libre de toda forma de acoso sexual, entendiéndose como tal la conducta del sujeto que sabe, o debe saber, que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y/o a las condiciones de trabajo, creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante.

Artículo 7. CAMBIO DE TITULARIDAD EN LA CONCESIÓN

En caso de finalización del Contrato que FCC, S.A., tiene suscrito con el Excmo. Ayuntamiento de Güimar, los trabajadores pasarán a formar parte de la nueva Empresa adjudicataria de los Servicios, o en su caso serán absorbidos por el propio Ayuntamiento de Güimar, en las condiciones aquí pactadas y en los términos establecidos en el Art. 44 del Estatutos de los Trabajadores, y Art. 49 del Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

Artículo 8. COMISIÓN PARITARIA

Definición y estructura: Para entender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación, conciliación y vigilancia del presente Convenio, se establece una comisión paritaria, la cual estará integrada por el delegado de personal y por el jefe de servicios, los cuales podrán ser asistidos por los asesores que estimen oportunos.

Funciones: Las funciones específicas de la comisión paritaria serán las siguientes:

1. Interpretación del convenio

En tal sentido se establece que en aquellas cuestiones en las que existan divergencias de interpretación, podrá iniciarse su aplicación independientemente de que exista o no reunión de la Comisión Paritaria. Posteriormente, reunida ésta, si el acuerdo adoptado fuera distinto al aplicado por la Empresa y fuera precisa la mediación de otras autoridades, si el fallo posterior fuese desfavorable a la Empresa, ésta quedará obligada a abonar a los trabajadores afectados la oportuna indemnización que la referida autoridad establezca o que se pacte.

2. Conciliación en los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes, en supuestos previstos o no en el presente Convenio.

3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

La Comisión intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes para agotado en este campo, proceder en consecuencia.

Procedimiento: Tendrá capacidad de convocatoria de la comisión paritaria, la Dirección de la Empresa y las representaciones sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria, tendrán el carácter de ordinario y/o extraordinarios.

Otorgará tal calificación la Empresa, así como las representaciones Sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo. En los asuntos ordinarios, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo máximo de diez días de la recepción del problema planteado, y en el segundo caso en el plazo máximo de tres días a partir del mismo momento.

Las reuniones se celebrarán siempre previa convocatoria de cualquiera de las partes, con especificación concreta de los temas a debatir en cada caso, y en las mismas podrán ser utilizados los servicios permanentes u ocasionales de asesores, los cuales serán designados libremente por cada una de las partes. Los asesores tendrán derecho a voz pero no a voto.

Dirección de la Comisión Paritaria:

Empresa FCC.: Carretera de Guanarteme a Tamaraceite, Km. 5.1, 35010

Teléfono: 928-482361

CC.OO. de Construcción y Servicios de Canarias: Calle Méndez Núñez Nº 84, Planta 10 Santa Cruz de Tenerife. C.P. 38001 Teléfonos : 922 604-714 604-716 604-717 Fax: 922- 604-715

Artículo 9. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización técnica y práctica del trabajo y la dirección del mismo, dentro de las normas de este Convenio Colectivo y de las disposiciones legales vigentes en cada momento, es facultad de la Dirección de la Empresa.

Los sistemas de racionalización, mecanización y división del trabajo que se adopten, nunca podrán perjudicar la formación profesional del trabajador.

El trabajador está obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue.

En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato de trabajo, debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de las facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a la exigencia de la buena fe.

Con referencia a los trabajadores con categoría profesional de encargado/a, en caso de que no se adapten al puesto a criterio de la empresa, la misma está obligada de respetar las condiciones económicas que hasta ese momento viniera percibiendo el trabajador.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa deberá comunicar inexcusablemente al comité de empresa o delegados de personal en reunión previa, cualquier modificación sustancial de las condiciones de trabajo que afecten al personal incluido en este convenio colectivo.

CAPÍTULO II. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 10. CLASIFICACIÓN FUNCIONAL

1. El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, se clasificará en los grupos y categorías profesionales siguientes:

Grupos Profesionales.

El personal estará encuadrado, atendiendo a las funciones que ejecute en la empresa, en algunos de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo 1 Técnicos
- Grupo 2 Mandos Intermedios.
- Grupo 3 Administrativos
- Grupo 4 Operarios.

Definición de Grupos y de Categorías Profesionales.

Cada grupo profesional comprende las categorías que para cada uno de ellos se especifica seguidamente:

Estas categorías serán equivalente entre si dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

A. Grupo de Técnicos. El grupo de personal técnico estará compuesto por las siguientes categorías:

- Titulado Superior
- Titulado de Grado Medio
- Técnico Ayudante

A.1. Titulado Superior. En posesión de un título de grado superior, desempeña las funciones propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

A.2. Titulado de grado medio. En posesión de un título de grado medio, desempeña las funciones propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

A.3. Técnico ayudante. Quien no está en posesión de un título grado medio, desempeña funciones de la especialidad que le encomiende la Empresa.

B). Grupo de Mandos Intermedios. El grupo de mandos intermedios está compuesto por las siguientes categorías:

- Encargado general.
- Encargado de segunda o capataz.

B.1. Encargado general: Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del técnico superior o medio, manda sobre uno o más encargados. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la salud y seguridad en el trabajo.

B.2. Encargado de segunda o capataz. El trabajador que, a las órdenes de un encargado general, sub-encargado, encargado o inspector de distrito o zona, tiene a su cargo el mando sobre los encargados de brigada y demás personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios y actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

Podrá reemplazar a su jefe inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquél.

C. Grupo de Administrativos. Este grupo está compuesto por las siguientes categorías profesionales:

- Oficial administrativo de primera
- Auxiliar administrativo.

C.1. Oficial de primera administrativo. Empleado que actúa a las órdenes de un jefe administrativo, si lo hubiese, y tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

C.2. Auxiliar administrativo. Empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

D. Grupo de Operarios. El grupo de personal operario está compuesto por las siguientes categorías:

- Conductor
- Peón

Conductor o maquinista: En posesión del carnet de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a cargo la conducción y manejo de las maquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabiliza del entretenimiento y adecuada conservación de la maquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas.

Peón: Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización personal ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de centros de trabajo

La enumeración de categorías consignadas en el presente artículo es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener provistas a todas ellas, si las necesidades y el volumen de la Empresa no lo requieren. Sin embargo, desde el momento mismo en que exista en la Empresa un trabajador que realice las funciones específicas en la definición de una categoría profesional determinada, habrá de ser remunerado con la retribución propia de la misma, sin perjuicio de los demás derechos que pudieran corresponderle.

Artículo 11. CLASIFICACIÓN POR RAZÓN DE LA PERMANENCIA

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo, se clasificará según lo establecido en el convenio sectorial y se añade lo siguiente:

A) Personal Fijo o de Plantilla: Es el admitido por la Empresa sin pactar ninguna modalidad especial en cuanto a la duración de su contrato.

B) Personal Eventual: Son los trabajadores admitidos por la Empresa para realizar una actividad excepcional o esporádica por plazo que no exceda de seis meses prorrogable por 12 meses en un período de 18 meses. Si al término de este período el trabajador continuase prestando sus

servicios con el mismo contrato, adquirirá la condición de fijo de plantilla, con efecto desde el comienzo de los servicios.

Los contratos de trabajo eventual, se formalizarán por escrito, haciendo constar con claridad la actividad excepcional o esporádica que lo motiva, así como el centro o centros de trabajo en que se prestarán estos servicios. De no contener tales datos o no ser ciertos los que se consignen, los trabajadores así contratados serán considerados fijos desde la fecha de su contrato.

C) Personal de Obras y Servicios: Son los trabajadores contratados por la Empresa para la ejecución de trabajos determinados y concretos que no tengan carácter de actividad normal en la empresa, con una duración superior a 6 meses e inferior a 18 meses, siendo indemnizados a su conclusión con 15 días de salario cuando el contrato haya tenido una duración inferior a un año y de 30 días cuando haya sido superior.

D) Personal interino: Es el contratado para sustituir a trabajadores de la plantilla en ausencias, bajas por incapacidad temporal o enfermedad, excedencias, y otras de análoga naturaleza. Si transcurrido un período concertado para tales sustituciones continuase al servicio de la empresa bien porque el trabajador ausente no se reintegrase en el plazo correspondiente o por cualquier otra circunstancia, estos pasarán con carácter fijo a tomar parte de la plantilla de la Empresa.

Los contratos de personal interino deberán formalizarse obligatoriamente por escrito, haciendo constar el nombre del trabajador sustituido y la causa de la sustitución. Caso de no ser cierto el nombre del trabajador sustituido o la causa de la sustitución, los trabajadores así contratados, serán considerados como trabajadores fijos a todos los efectos.

Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa podrá concertar contratos temporales, a tiempo parcial o de duración determinada, así como cualquier otro que conforme a las normas legales de fomento del empleo estén vigentes en el momento de la contratación.

CAPÍTULO III. INGRESOS, CONTRATACIÓN, PERIODO DE PRUEBA, FINIQUITO, TRABAJO DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA, CESES, CONDICIONES DE TRABAJO, PROMOCIÓN INTERNA, PLANTILLA, VACANTES DE PERSONAL Y ESCALAFÓN.

Artículo 12. INGRESOS

El ingreso del personal en la Empresa, se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación y las del presente Convenio Colectivo, que deberán tenerse en cuenta como regla general.

Artículo 13. CONTRATO DE TRABAJO

La empresa entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que se celebren por escrito en un plazo no superior a 10 días desde la formalización del contrato, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega de los mismos. No se entregarán los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que no se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores

Ambas partes acuerdan la no utilización de los contratos de puesta a disposición a través de las empresas de trabajo temporal (ETTS).

La empresa notificará a los representantes de los trabajadores las prórrogas de los contratos que se produzcan, en el plazo de los cinco días siguientes a que tuviera lugar.

ARTICULO 14. CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

Cuando se tenga 50 o más trabajadores la empresa deberá, siempre que ello sea posible por razones de servicios, contratar con carácter indefinido, después de 6 meses de adaptación, el 4% del total de los trabajadores de la plantilla con discapacidad superior al 33%.

La empresa garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características, personal o adquiridas incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

A tal fin, deberán tener en cuenta dichos aspectos en la evaluación de riesgos y en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que a causa de sus características personales, o adquiridas por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores y otras personas relacionadas con la empresa, ponerse en situación de peligro.

Artículo 15. PERIODO DE PRUEBA

1. El período de prueba para todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, se establece en los siguientes términos y condiciones:

- A) 60 días para los administrativos, jefes de servicios, encargados o capataces.
- B) 30 días para Conductores y para el resto de los trabajadores.

La Empresa y trabajador están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

2. Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3. El período de prueba se interrumpirá en los supuestos de Incapacidad Laboral y deberá constar por escrito en el contrato de trabajo y en todo caso, si el trabajador no rebasara la prueba a que ha sido sometido, la Empresa mediante notificación escrita podrá comunicarle la extinción de la relación laboral sin derecho a indemnización alguna.

4. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de la antigüedad del trabajador en la Empresa.

Artículo 16. FINIQUITO

La empresa con ocasión de la extinción del contrato de trabajo, al comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación con las cantidades adeudadas.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo de finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho uso de esa posibilidad.

Si la empresa impidiese la presencia del representante de los trabajadores en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar el propio recibo a los efectos oportunos.

Artículo 17. TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA

1. El trabajador podrá atender trabajos, tanto de categoría superior como inferior no correspondientes al grupo profesional, sólo cuando existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

2. Si la duración de tales trabajos excediera de seis meses en un año, u ocho durante dos años, consolidará automáticamente la categoría superior teniendo la plaza fija una vez que exista alguna vacante.

3. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convenientemente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

4. Por necesidades perentorias, imprevisibles o infraestructurales de la actividad productiva y por un período no superior a 30 días dentro de un año natural, el trabajador podrá realizar trabajos de categoría inferior a la suya, manteniéndose la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional o puestos de trabajo habitual.

5. Las normas contenidas en el apartado 2 de este artículo, no serán de aplicación en los supuestos previstos en el artículo 20 del presente convenio.

Artículo 18- PREAVISO DE CESE

El personal que desee cesar voluntariamente en la Empresa, deberá preavisar con un período de antelación mínimo de 60 días para los Directivos y Técnicos, 30 días para Administrativos y Encargados y 15 días para los demás trabajadores.

El incumplimiento del plazo de preaviso con la indicada antelación, dará derecho a la Empresa a deducir de su liquidación el importe del salario de tantos días como no preavisados.

La notificación de cese se realizará mediante un boletín que facilitará la Empresa y que el trabajador firmará por duplicado, una de cuyas copias se le entregará con el enterado.

Si la Empresa recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligada a abonar al trabajador la liquidación correspondiente al término de la relación laboral.

Artículo 19- CONDICIONES DE TRABAJO. Y PRESTACIÓN DEL TRABAJO

La empresa deberá comunicar inexcusablemente a la Representación de los Trabajadores, cualquier variación en las condiciones de trabajo de carácter objetivo que afecten al personal incluido en este Convenio Colectivo.

Con respecto a la prestación del trabajo, está vendrá determinada por el convenido en el contrato de trabajo. El trabajador prestará la clase y extensión del trabajo que marquen las leyes, el presente convenio, los de ámbito inferior, las instrucciones del empresario y, en su defecto, los usos y costumbres.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores, dentro de los cometidos propios de su categoría o competencia profesional.

Igualmente está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocio de la empresa.

Si el trabajador observar el entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defectos en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente a sus jefes inmediatos. El trabajador cuidará de las máquinas y útiles que se le confió.

Queda prohibido utilizar máquinas, herramientas o útiles para uso distinto al determinado por la empresa, sin la expresa autorización de esta, que asimismo será necesaria para que el trabajador utilice herramientas o maquinas de su propiedad en las labores encomendadas.

La empresa pondrá al alcance de los trabajadores todos los medios necesarios para que estos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad, higiene y seguridad. Por su parte los trabajadores utilizarán los medios de protección que la empresa les facilitara.

Respecto de las máquinas y equipos de trabajo, la empresa procederá a su adecuada identificación y a la evaluación de riesgos laborales, determinando las medidas preventivas a aplicar.

Artículo 20. PLANTILLA

Es el resultado de la adecuación de los puestos de trabajo a las necesidades de los servicios municipales y a las estructuras óptimas de efectividad de la empresa, de tal forma que el mayor o menor volumen de la plantilla vendrá en función de las necesidades del servicio, organización y saturación de los puestos de trabajo para cumplir en cada momento con los objetivos de efectividad y servicio óptimo al ciudadano, sin perder de vista la salud de los trabajadores al servicio de la empresa.

En caso de vehículos inferiores a 12 m³ la composición del equipo de trabajo será de un conductor y un peón, siempre que se utilicen cubos normales de hasta 280 litros, si al mismo tiempo realiza la recogida de contenedores será de peones. En el caso de que no se pueda recoger el contenedor por su peso, la empresa prestará el apoyo necesario.

Artículo 21. PROMOCIÓN INTERNA

En cuanto a la promoción interna, se acuerda fijar unos criterios que regulen la promoción interna de trabajadores:

A) Este sistema será el cauce para acceder a una plaza vacante de categoría de peón y conductor.

B) Procedimiento:

- La empresa comunicará las vacantes en el tablón de la empresa y al Comité para que en el plazo e cinco días los trabajadores interesados en acceder a dichas plazas presentes sus solicitudes en el plazo de cinco días hábiles en las oficinas de la empresa y en modelo que se proporcionará al efecto

- Sólo podrán acceder a dicha selección el personal de obra o indefinido

- Se realizará una primera selección teniendo en cuenta, antigüedad en la empresa; experiencia en el servicio y expediente laboral que se comunicará al Comité de Empresa para que en el plazo de tres días hábiles realicen manifestaciones.

- Con la lista de los aspirantes se comenzará un periodo de prueba que comprenderá entre 1 mes a 5 meses y medio. Dicho periodo se realizará por estricto orden de antigüedad. En caso de que dos o más trabajadores ostenten la misma antigüedad se realizará por sorteo entre ellos.

- Una vez finalizado el periodo de prueba la representación de los trabajadores elaborará un informe no vinculante pero preceptivo que hará llegar a la empresa en el plazo de cinco días hábiles.

- La empresa seleccionará al candidato que haya demostrado mayor pericia en el desempeño del puesto de trabajo. Valorando la antigüedad; experiencia anterior en puesto similar y aptitud laboral.

- Durante el periodo de prueba la retribución salarial será la de la categoría de origen.

- Una vez finalizado el periodo de prueba se consolidará la categoría con todos los efectos inherentes a la misma.

Dicho sistema está supeditado a la conformidad del Ayuntamiento concesionario del servicio

En los vehículos de recogida de enseres, el equipo estará compuesto por un conductor y un peón.

Artículo 22. VACANTES DE PERSONAL

La empresa se compromete a cubrir las vacantes del personal fijo que se produzcan durante la vigencia del presente convenio procurando evitar de esta manera atenderlas por medio de contratación temporal.

CAPÍTULO IV. JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS, CAPACIDAD PRODUCTIVA, PERMISO DE CONDUCIR, DESCANSOS Y VACACIONES

Artículo 23. JORNADA DE TRABAJO Y HORARIOS

1. La duración máxima de la jornada laboral de trabajo para todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, será CUARENTA HORAS SEMANALES de trabajo efectivo en cómputo semanal, de lunes a domingo con excepción del personal que a la fecha de la firma del presente convenio colectivo viniera prestando sus servicios con una jornada de 35 horas semanales de lunes a sábado, en ambos casos siempre con el descanso semanal correspondiente.

2. Teniendo en cuenta el carácter público de los servicios objeto del presente Convenio Colectivo, estos no dejarán de prestarse los domingos y días festivos, si bien, el trabajo prestado en dichas jornadas será compensado de la siguiente forma:

a) Todo el personal prestará servicio durante la jornada semanal en días consecutivos observando el descanso legalmente correspondiente.

b) Los días 25 de Diciembre Navidad, 1º de Enero Año Nuevo y 1º de Mayo Fiesta del Trabajo.

3) Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis de la mañana. Las horas trabajadas en el indicado período nocturno, tendrán una retribución específica, cuya cuantía será la aplicación del 25% sobre el salario base vigente en cada momento.

4. En razón de la aplicación de las normas anteriores, los diferentes servicios serán los siguientes:

A) Personal de Recogida

Para el año 2017:

CONDUCTORES 110,77 euros por cada uno de los Domingos y Festivos trabajados, además de los salarios devengados en dicho día.

Para el año 2018:

CONDUCTORES 114,09 euros por cada uno de los Domingos y Festivos trabajados, además de los salarios devengados en dicho día.

Para el año 2019:

CONDUCTORES 116,37 euros por cada uno de los Domingos y Festivos trabajados, además de los salarios devengados en dicho día.

Para el año 2020:

CONDUCTORES 118,70 euros por cada uno de los Domingos y Festivos trabajados, además de los salarios devengados en dicho día.

Para el año 2017:

PEONES 100,30 euros por cada uno de los Domingos y Festivos trabajados, además de los salarios devengados en dicho día.

Para el año 2018:

PEONES 103,31 euros por cada uno de los Domingos y Festivos trabajados, además de los salarios devengados en dicho día.

Para el año 2019:

PEONES 105,38 euros por cada uno de los Domingos y Festivos trabajados, además de los salarios devengados en dicho día.

Para el año 2020:

PEONES 107,49 euros por cada uno de los Domingos y Festivos trabajados, además de los salarios devengados en dicho día.

b). Los festivos se repartirán equitativamente para los trabajadores que se expresen su deseo de hacerlos y que quedarán recogidos en una lista que no será rotativa.

El personal que no quiera trabajar en Domingo o Festivo deberá comunicar por escrito a la Dirección de la Empresa tal cuestión, a los efectos de su exclusión de los listados correspondientes, para revocar la anterior manifestación, deberá comunicarlo por escrito a la Empresa con una antelación mínima de tres meses.

c). En el caso de que un trabajador incluido en las listas, no pudiese prestar sus servicios en Domingos y Festivos por causa justificada (Deberá justificarse como mínimo dos días antes, salvo causa de fuerza mayor), pasará automáticamente el siguiente en lista, perdiendo su turno.

ARTICULO 24. HORAS EXTRAORDINARIAS

Ningún trabajador podrá ser obligado a ampliar su jornada normal mediante la realización de horas extraordinarias salvo en los supuestos contemplados en el artículo 35 apartado 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. De no concurrir tal supuesto, el número de horas extraordinarias por trabajador no podrá ser superior a 80 al año ni 20 al mes.

Sólo podrán realizarse las horas extraordinarias estrictamente necesarias y siempre que su necesidad se justifique debidamente y se abonarán en las hojas de salarios en el mes siguiente a su realización.

El abono de las horas extraordinarias, si se realizaran para su devengo el trabajador podrá optar entre el cobro de las mismas en metálico o por compensación por días de descanso, según el siguiente baremo: una hora trabajada una hora y media de descanso los días laborales y los Domingos y festivos dos horas de descanso por cada una realizada.

ARTICULO 25. CAPACIDAD PRODUCTIVA DEL TRABAJADOR

La Empresa adaptará, previo informe del Servicio Médico o la Mutua, al personal cuya capacidad se haya visto disminuida por edad, accidente o enfermedad. Tanto la adaptación como, en su caso, la extinción de la relación laboral por no ser posible la adaptación, se harán conforme señala la normativa vigente.

Si en virtud de aquel acoplamiento el trabajador considera que se ha producido un grave perjuicio para sus intereses o menoscabo notorio de su dignidad, por entender que puede realizar las funciones del puesto de trabajo superior al encomendado, previo informe del Comité de Empresa, podrá recurrir ante la Autoridad u Organismo competente para que resuelva en consecuencia.

ARTICULO 26. - PERMISO DE CONDUCIR

En caso de que le sea retirado el permiso de conducir a un conductor en su horario de trabajo, la Empresa le asignará un trabajo similar o equivalente, este beneficio no tendrá efecto cuando las causas sean por imprudencia temeraria constitutiva de delito o en caso de embriaguez.

Artículo 27. DESCANSO SEMANAL

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán un descanso mínimo semanal de día y medio consecutivos.

Artículo 28- DESCANSO DIARIO

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, disfrutarán de un descanso diario de 30 MINUTOS para refrigerio para el personal a jornada completa, que se computará y retribuirá como trabajo efectivo a todos los efectos.

ARTICULO 29. DESCANSO POR MATERNIDAD

La duración del descanso por maternidad en los supuestos de parto , será de 125 días naturales de duración ininterrumpidos, ampliables en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de descanso se disfrutará a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

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

2. En los supuestos de adopción y acogimiento de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que el padre y la madre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados. Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad. Que podrá ser utilizado al comienzo o final de su jornada Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en caso de que ambos trabajen.

Artículo 30. VACACIONES

1. Para los años de vigencia del presente Convenio Colectivo, se establece un período anual de vacaciones obligatorio y retribuido cuya duración será de 30 (TREINTA)días naturales, y que se abonarán a razón del importe total de las retribuciones percibidas por el/la trabajad@r, con excepción únicamente del plus de domingos y festivos.

El sistema de asignación de las vacaciones se rige por los siguientes criterios:

1) El personal afectado por el presente convenio colectivo, disfrutará de un período anual de vacaciones obligatorio y retribuido cuya duración será de 30 (TREINTA) días naturales.

2) El inicio de todos los Periodos de Vacaciones no podrán coincidir en Domingo, Festivo o día de descanso del trabajad@r.

3) Las vacaciones se disfrutarán dentro de los 12 meses de cada año natural, estableciéndose, a tal efecto, OCHO ÚNICOS GRUPOS ANUALES DE VACACIONES, de treinta días naturales de duración cada uno.

4) La época de vacaciones comenzará la primera semana del mes de Marzo de cada año natural.

5) Se crean ocho grupos anuales de vacaciones, bajo la siguiente denominación:

GRUPOS	PERIODOS
A	Primavera – Verano
B	Primavera – Verano
C	Primavera – Verano
D	Primavera – Verano
E	Otoño – Invierno
F	Otoño – Invierno
G	Otoño – Invierno
H	Otoño – Invierno

El orden de disfrute de las vacaciones será rotativo entre todo el personal, por lo que cada trabajador de la plantilla, tendrá derecho a salir de vacaciones dentro de un periodo de verano, un año de cada Dos. Por tanto, la secuencia del disfrute de las vacaciones será

E – A

F – B

G – C

H – D

Es decir; trabajador@s del grupo

Antes del día 1º del mes de Enero de cada año la Empresa presentará el plan anual de vacaciones para ser acordado con los Representantes de los trabajadores y posteriormente será expuesto en el Tablón de Anuncios de cada centro de trabajo para que la plantilla tenga conocimientos del mismo y pueda en su caso, hacer las reclamaciones oportunas. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, 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 dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

El período de vacaciones se entenderá siempre referido a años naturales, por lo que el/la trabajador@r deberá disfrutar las mismas dentro de los meses de enero a diciembre, teniendo derecho a las mismas, en la parte proporcional correspondiente, si ingresa con posterioridad al mes de enero, calculándose por doceavas partes.

Con la antelación mínima debida, la Empresa entregará a cada trabajad@r que se disponga a iniciar el disfrute de las vacaciones, un parte en el que se haga constar la fecha de comienzo así como la fecha de reincorporación al trabajo, l@strabajador@s estarán obligados a exigir este justificante y dar su conformidad al mismo.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.

Las situaciones de Incapacidad Transitoria durante el período de vacaciones, interrumpirá su disfrute, en cuyo caso se aplicarán las siguientes normas:

a) Si la Incapacidad Transitoria rebasara el tiempo de vacaciones, la reincorporación a la Empresa tendrá carácter inmediato, quedándole reconocido al trabajad@r el derecho a disfrutar el tiempo de vacaciones en que haya permanecido en tal situación, una vez haya terminado las vacaciones todos l@strabajador@s de su mismo centro de trabajo.

b) Si la Incapacidad Transitoria no rebasara el tiempo de vacaciones, el/la trabajad@r seguirá disfrutando el tiempo que le quede de las mismas y se reincorporará a la Empresa en la fecha establecida, quedándole reconocido el tiempo interrumpido para ser disfrutado en las mismas condiciones del apartado anterior.; con independencia de que se disfruten en el año en curso o en el siguiente.

No obstante, en lo que se refiere a los puntos a y b del apartado 7 al término del período de I.T., Empresa y Trabajad@r conjuntamente, podrán acordar el disfrute de los días de vacaciones perdidos, inmediatamente después a la fecha de alta de I.T.

8. El/la trabajad@r en situación de Incapacidad Transitoria durante todo el año, del 1º de Enero al 31 de Diciembre, no tendrá derecho a vacaciones. No obstante, si el/la trabajad@r tiene asignada sus vacaciones y no las puede disfrutar por encontrarse en situación de I.T. por hospitalización o maternidad; disfrutará de las mismas fuera de los períodos anuales de vacaciones definidos en el apartado 3 del presente artículo.

CAPÍTULO V. LICENCIAS, EXCEDENCIAS Y DIAS FESTIVOS

Artículo 31. LICENCIAS RETRIBUIDAS

Lo prevenido en el presente artículo se entenderá sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral, en especial todo lo relacionado con licencia de hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

A) Se establece las licencias retribuidas a salario real, excepto locomoción, plus de días festivos y plus de servicio extraordinario, en los casos y cuantías siguientes:

a) Matrimonio del Trabajador: 15 días

b) Alumbramiento de esposa o conviviente acreditado: 4 días

En los casos de complicación del parto se ampliará hasta: 9 días

c) Fallecimiento de esposa o conviviente acreditado, e hijos: 4 días

Si el fallecimiento se produce fuera de la isla, se ampliará hasta: 7 días

d) En los casos de enfermedad grave u hospitalización si esta es menos de 24 horas de esposa o conviviente acreditado e hijos: 2 días

Si se produce fuera de la Isla: 4 días

e) En los casos de enfermedad grave u hospitalización si esta es más de 24 horas de esposa o conviviente acreditado e hijos: 6 días

Si se produce fuera de la Isla: 8 días

f) Enfermedad grave o fallecimiento de padres o suegros: 4 días

Si se produce fuera de la isla: 6 días

g) Enfermedad grave, o ingreso hospitalario de hermanos del trabajador: 2 días

Si se produce fuera de la isla: 4 días

h) Enfermedad grave o fallecimiento nietos: 3 días

i) Enfermedad grave o fallecimiento de abuelos y hermanos políticos: 2 días

j) Matrimonio de hijos o hermanos del trabajador (el día de la boda): 1 día

Si es fuera de la Isla se ampliará a: 3 días

k) Cambio de residencia o traslado del domicilio: 1 días

l) Fallecimiento de tíos: 1 día

m) En caso de traslado fuera de la Isla, para revisión médica, reconocimiento o estudios (para esposo/a, conviviente acreditado/a, hijos, padres) siempre que exista informe del Servicio Canario de Salud, de la imposibilidad de prestarse fuera de la Isla: 5 días.

n) Por adopción de hijos: 4 días.

o) Días de asuntos propios: Todo el personal a partir del 2018 dispondrán de 2 días de asuntos propios que quedaran establecidos en 3 a partir del 2020, quien solicite disfrutar de los días hábiles de licencia retribuida que se reseñan a continuación, para asuntos propios tendrá derecho al disfrute de los mismos en las fechas solicitadas sin tener que presentar ninguna justificación, de solicitarse deberá ser por escrito, y con los siguientes supuestos:

a) Deberá solicitarse por escrito al menos con diez días de antelación. De coincidir en la solicitud del día por los trabajadores de una misma categoría profesional, sólo podrá beneficiarse de tal licencia el 10% de la plantilla por turno y categoría, de existir el mismo, y por orden de llegada de las peticiones formuladas.

c) La referida licencia retribuida no podrá ser acumulada al período de disfrute de las vacaciones y pre-post festivos y domingos

d) La falta de respuesta a la petición formulada (Licencia de Asuntos Propios), se entenderá como positiva a todos los efectos.

B) En los casos de exámenes en centros oficiales y privados y siempre que el trabajador acredite estar matriculado, tendrá derecho a una licencia de duración necesaria para concurrir a los oportunos exámenes en el centro correspondiente, debiendo acreditar al regreso su participación en los mismos.

C) Cuando el trabajador tenga la necesidad de ejecutar directamente cualquier tipo de gestión personal ante Organismos Públicos o Privados, dispondrá del día laboral. Tendrá dicha consideración entre otros:

- Renovación del carnet de conducir.
- Comparecencia a exámenes para la obtención del carnet de conducir en cualquiera de sus categorías.
- Renovación del Documento Nacional de Identidad.
- Gestiones ante el ayuntamiento y catastro.

Para la realización de estas gestiones en las horas de trabajo, el trabajador deberá solicitarlo 2 días antes de la realización de estas, siempre que ello sea posible, de cualquier forma habrá que notificarlo previamente a la Empresa.

D). En todo los casos y supuestos de Licencias Retribuidas previstas en el presente artículo, el trabajador para la obtención de estas, deberá justificar documental y convenientemente lo solicitado, previamente al disfrute de las mismas, siempre que ello sea posible, en caso contrario se justificará a la reincorporación al trabajo.

E). Cuando el trabajador tenga la necesidad de asistir a consulta médica ante su correspondiente Médico de Cabecera en Ambulatorio de la Seguridad Social o especialista, dispondrá del tiempo necesario para acudir a la misma, siempre que su horario habitual de consulta médica coincida con el de la jornada de trabajo. Cuando la consulta sea privada, también se estará a lo dispuesto anteriormente, en cualquier caso no se superará la media jornada. Esta licencia solo podrá ser efectiva una vez al mes.

A la reincorporación al trabajo, deberá acreditar documental, con justificante expedido por el Médico, firmado y sellado por este, la asistencia a consulta.

Artículo 32. LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

Todos los trabajadores con más de un año de antigüedad en la Empresa, tendrá derecho a disfrutar de licencias no retribuidas al menos tres veces al año para asuntos propios, por un plazo de 1 a 10 días cada una.

El ejercicio de este derecho no deberá entorpecer las justificadas necesidades de la Empresa, en cuanto a su funcionalidad se requiere, por tanto, no podrán estar simultáneamente en la situación de licencias no retribuidas más de 5 % del total de los trabajadores de la plantilla.

También se concederá permiso no retribuido al solicitante, siempre y cuando este sea inferior a un año y superior a un mes. De este derecho no se podrán beneficiar aquellos trabajadores que lo soliciten como máximo una vez al año.

Se considerará preferente la solicitud de licencia no retribuida por parte de aquellos trabajadores que lo soliciten para atender familiares enfermos.

Artículo 33. EXCEDENCIA VOLUNTARIA Y EXCEDENCIAS ESPECIALES

30.1 Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo con más de un año de antigüedad en la Empresa, tendrán derecho a excedencia voluntaria por un período de tiempo que será inferior a 4 meses ni superior a cinco años.

La solicitud de excedencia se hará de forma escrita a la Empresa, quien resolverá sobre la misma en un plazo máximo de 30 días.

Al término de la excedencia la reincorporación será automática ocupando el trabajador el mismo puesto de trabajo que tenía antes de haber comenzado esta.

El derecho al reingreso deberá ser comunicado por escrito con una antelación mínima de 30 días, causando baja definitiva en la Empresa, el trabajador que no la hubiera solicitado con antelación que se indica.

El excedente podrá reincorporarse a la Empresa y en su puesto de trabajo, antes de la fecha prevista y a partir del primer año de excedencia, siempre y cuando lo permitan las condiciones en que haya sido contratado su sustituto, o bien exista acuerdo entre el sustituto y excedente, debiendo en todo caso solicitarlo por escrito a la Empresa con una antelación de 30 días.

Disfrutado ya por un trabajador un período de excedencia, no podrá ejercitar nuevamente tal derecho, el mismo trabajador, a no ser que hubieran transcurrido como mínimo tres años, contados desde la fecha de terminación de la última excedencia.

30.2 Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, tendrán derecho a las siguientes excedencias especiales:

1. Los trabajadores que resulten elegidos para cargos públicos ya sean de la Administración Estatal, Local, Institucional o Autonómica, dispondrán de excedencia forzosa con reserva del puesto de trabajo por el tiempo de duración en la titularidad del cargo.

2. Los trabajadores con mandato electo de carácter sindical, tendrán derecho al disfrute de excedencia forzosa por el tiempo que dure el cargo que la determina. La solicitud deberá ser cursada de forma escrita por el máximo órgano insular de carácter ejecutivo del sindicato al que pertenezca el trabajador y deberá contener el mandato o nombramiento objeto de la excedencia y el tiempo de duración de la misma.

La reincorporación al puesto de trabajo de los trabajadores afectados por el punto 1 y 2 de este artículo, se efectuará en un plazo máximo de 30 días a partir de la pérdida de titularidad del cargo, lo que se notificará por escrito a la Empresa con una antelación de 15 días.

Todas las situaciones de excedencia contenidas en el presente convenio colectivo, darán derecho al cómputo y acumulación de la antigüedad.

Artículo 34. LIMITACIÓN Y VACANTES POR EXCEDENCIA

Como norma general, el número de trabajadores que pueden quedar acogido en un momento determinado a las licencias no retribuidas del artículo 32 y la excedencia prevista en el artículo 33 no podrá exceder el 12% de la plantilla, quedando fuera de este porcentaje los supuestos de excedencia forzosa.

Las excedencias solicitadas y concedidas por la empresa, y por el tiempo de duración de las mismas, se deberán cubrir con contratos de interinidad.

Artículo 35. DÍAS FESTIVOS

La festividad de San Martín de Porres, tendrá la consideración de Festivo no recuperable. Si la citada fiesta recayese en una fecha inmediatamente anterior o posterior a Domingo o festivo, su disfrute se trasladaría a otro día de la misma semana.

CAPÍTULO VI. DIETAS

Artículo 36. DIETAS

Cuando el trabajador, fuera del servicio normal previsto, tenga que realizar trabajos que exijan la realización de comidas o que le obliguen a pernoctar fuera de su domicilio, percibirá por parte de la Empresa las cantidades reales que haya gastado en tales menesteres, previa presentación de la factura o facturas correspondientes.

CAPÍTULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 37. FALTAS Y SUS CLASES

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Empresa, cuando proceda en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que atendiendo a su importancia, reincidencia e intención se clasificarán en LEVES, GRAVES Y MUY GRAVES.

A) Se consideran faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora inexcusable de carácter leve en la ejecución de cualquier trabajo.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferior a treinta minutos sin que existan causas justificadas.
3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se prueba la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resulte perjudicial para la Empresa ni perturbara el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material o de su limpieza.
6. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
8. Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sean en presencia del público.
9. Faltar un día al trabajo, durante un mes, sin la debida autorización y causa que lo justifique.
10. Retrasar la presentación del documento de baja médica o confirmación más de 72 horas en caso de enfermedad, salvo en el caso de bajas o ausencias de duración inicial menor a las 72 horas, en cuyo caso el plazo de presentación es de 24 horas.
11. falta de aseo o limpieza personal.
12. Dejar ropas o efectos fuera de los roperos o lugares que se custodian.
13. Usar los equipos de aseo (cepillo, toallas, jabón, etc.) de otros compañeros.
14. Acumular o almacenar en los lugares de trabajo materias nocivas o peligrosas, susceptibles de descomposición o de producir infecciones.

15. Comer en las horas de trabajo, excepto en el tiempo concedido oficialmente para tomar el refrigerio.

16. Faltas de educación en el trato con los compañeros e incorrección en el ademán o en las respuestas al dirigirse al encargado y demás superiores.

17. Fumar en los lugares y horas en que esté prohibido.

18. No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste, para el buen desenvolvimiento del trabajo.

B) Se consideran faltas graves:

1. Más de tres faltas, no justificadas de puntualidad al mes.

2. Faltar dos días al trabajo durante un período de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el público, se considerarán como faltas muy graves.

3. Una falta de asistencia al trabajo no justificada al mes, cuando tenga que relevar a un compañero.

4. Entregarse a juegos y distracciones cualesquiera que sean, estando de servicio.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá considerarse como falta muy grave.

7. Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él.

8. Descuido importante en la conservación de las herramientas o útiles de trabajo.

9. Faltas notorias de respeto o consideración al público.

10. Discusiones extrañas al trabajo, que produzcan notorio escándalo.

11. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la Empresa sin la oportuna autorización.

12. La embriaguez fuera del acto de servicio, vistiendo uniforme de la Empresa.

13. El abandono del servicio sin causa justificada que ocasione perjuicio de consideración a la Empresa o fuera causa de accidente de los compañeros.

14. Introducción en los lugares de la Empresa de bebidas alcohólicas.

15. Disminución voluntaria en el rendimiento normal del trabajo asignado.

16. Ofender de palabra o amenaza a un compañero o a un subordinado.

17. Subir en los vehículos sin la debida autorización, consentir los conductores que suban los trabajadores no autorizados o subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.

18. Aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan su deber, de no producirse alteración del orden público, no conseguir su objetivo.

19. La autolesión cuando se cure antes de dos días.

20. La reincidencia en faltas leves que hubieran sido sancionadas aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.

21. no cumplimentar debidamente las hojas de ruta o partes de trabajo

c) Se consideran faltas muy graves:

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses o veinte durante un año.

2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.

3. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de la Empresa en relación al trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio e industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la Empresa.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materia, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

5. La condena por robo, hurto o malversación, cometidos dentro o fuera de la Empresa que pueda implicar desconfianza para ésta, y en todo caso, las de duración superior a 6 años.

6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal, que produzca queja justificada.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa.

8. La embriaguez durante o fuera del servicio, siempre que ésta última fuera habitual.

9. Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.

10. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.

11. Dedicarse a actividades que la Empresa ha declarado incompatibles.

12. Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

13. El abandono injustificado del trabajo en puestos de responsabilidad.

14. Originar frecuentes riñas o pendencias con los compañeros de trabajo.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de dos meses de la primera.

16. La incitación a los trabajadores para que incumplan su deber cuando, siquiera sea parcialmente, cumpla sus objetivos.

Artículo 38. SANCIONES

Las sanciones que la Empresa puede aplicar según la gravedad o circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Para faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

2. Para faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 20 días.

3. Para faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 6 meses
- Despido

4. Cuando a un trabajador como consecuencia de haber cometido alguna falta o infracción, se le retire el carrito o un camión por parte de cualquier superior, se le entregará un comunicado inmediatamente, exponiendo motivo, lugar y hora en que se ha producido el hecho, debiendo ser firmado por el superior correspondiente.

No se podrá imponer sanción que consista en la disminución o pérdida de antigüedad, vacaciones, inhabilitación definitiva para el ascenso o multa de haber.

Para la imposición de sanciones por la comisión de faltas graves o muy graves, se dará traslado de las mismas a la representación de los trabajadores.

CAPÍTULO VIII. RETRIBUCIONES

Artículo 39. SISTEMAS SALARIALES

La remuneración del personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, podrá establecerse sobre la base de salario fijo o por el sistema de retribuciones a destajo, tarea o prima a la producción. Los importes de tales sistemas nunca serán inferiores a los mínimos que para cada categoría profesional se establece en este Convenio Colectivo.

Artículo 40. SALARIO BASE

El salario base mensual correspondiente a la jornada ordinaria para todos los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente Convenio Colectivo, es el que se establece para cada categoría profesional en la tabla salarial de los Anexos Nº 1, Nº 2, Nº 3 y Nº 4 de este Convenio Colectivo, entendiéndose dicho salario base, como la parte de la retribución fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos.

Artículo 41. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

Plus por trabajos tóxicos, penosos, peligrosos: A todos los trabajadores que tengan que realizar labores que por su condición resulten tóxicas, penosas o peligrosas, se les abonará un

complemento por este concepto cuya cuantía mensual figura en las tablas salariales de los anexos número 1, número 2, número 3 y número 4 de este convenio colectivo. Si concurrieran dos o más pluses en la ejecución de los trabajos, la cantidad a percibir no sufrirá incremento alguno.

En general, las actividades en que puedan existir labores que den origen a la percepción del mencionado plus, serán en toxicidad, las de alcantarillado, que también pueden resultar penosas, en toxicidad y peligrosidad, las de recogida de basuras y limpieza viaria, a causa de la insalubridad, malos olores y riesgo de accidente.

Artículo 42. COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES

Pagas extraordinarias: Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, percibirán como complementos de vencimiento periódico superior al mes, tres pagas extraordinarias que serán abonadas por la Empresa en las fechas que a continuación se indican:

- A) PAGA DE VERANO: Se abonará el día 15 de junio de cada año.
- B) PAGA DE MARZO: Se abonará el día 15 de marzo de cada año.
- C) PAGA DE SEPTIEMBRE: Se abonará el día 15 de septiembre de cada año.
- D) PAGA DE NAVIDAD: Se abonará con la nómina del mes de noviembre de cada año.

La cuantía para cada una de dichas pagas, según la categoría profesional que corresponda, será la que figura en las tablas salariales de los Anexos número 1, número 2, número 3 y número 4 del presente Convenio Colectivo.

Las pagas extraordinarias se abonarán conforme a la cuantía vigente en la fecha establecida para el pago y se devengarán anualmente. Para su cómputo o prorrateo por liquidación, ingreso o cese, se considerarán comprendidas en los períodos siguientes:

- A) PAGA DE VERANO: Del 1 de Julio al 30 de junio de cada año.
- B) PAGA DE MARZO: Del 1 de marzo al 28 o 29 de febrero de cada año.
- C) PAGA DE SEPTIEMBRE: Del 1 de septiembre al 31 de agosto de cada año.
- D) PAGA DE NAVIDAD: Del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá estas pagas extraordinarias prorrateándose su importe en relación al tiempo trabajado, computándose las fracciones de mes como unidad completa.

Los trabajadores que durante el año hayan causado baja por accidente o incapacidad transitoria (I.T.) percibirán las pagas extraordinarias en su totalidad al vencimiento de las mismas.

Artículo 43. OTROS COMPLEMENTOS

Plus de Transporte: Se establece un plus de transporte con el fin de compensar los gastos que deben realizar los trabajadores, como consecuencia de los desplazamientos a los centros de trabajo. Su importe mensual para cada categoría profesional, es la que se señala en las Tablas de Retribuciones adjuntas en los Anexos número 1, número 2, número 3 y número 4.

Plus de convenio: Se establece un plus de convenio a percibir por todos los trabajadores, su cuantía mensual es la que figura en las tablas salariales de los Anexos número 1, número 2, número 3 y número 4 del presente Convenio Colectivo.

Plus de Asistencia: Se establece un plus de asistencia a percibir por todos los trabajadores, su cuantía mensual es la que figura en las tablas salariales de los Anexos número 1, número 2, número 3 y número 4 del presente Convenio Colectivo.

Plus de Actividad: Se establece un plus de actividad a percibir por todos los trabajadores, su cuantía mensual es la que figura en las tablas salariales de los Anexos número 1, número 2, número 3 y número 4 del presente Convenio Colectivo.

ARTICULO 44. ANTICIPOS

Los trabajadores afectados por este convenio tienen el derecho a percibir un anticipo mensual cuya cuantía no podrá superar a la devengada.

Asimismo, se podrá solicitar anticipos de las pagas extras en la cantidad devengada.

Dichos anticipos deberán ser solicitados antes del día 10.

Artículo 45. BOLSA DE VACACIONES

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, percibirán en el momento de iniciar el período de vacaciones, una gratificación en concepto de bolsa de vacaciones, cuya cuantía es la que figura en las tablas salariales de los Anexos número 1, número 2, número 3 y número 4 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 46. PAGO DE LAS RETRIBUCIONES

Las retribuciones mensuales se abonarán documentalmente en el recibo de salario, que como Anexo Nº 5 figura en el presente Convenio Colectivo, y se efectuará su pago dentro de los cinco primeros días del mes.

Las pagas extraordinarias se abonarán los días establecidos en el presente convenio.

CAPÍTULO IX. SALUD LABORAL

Artículo 47. SALUD LABORAL: DEBERES Y DERECHOS

1. DEBERES DE LA EMPRESA:

La Empresa, deberá garantizar la Seguridad y Salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

La Empresa, además de dar cumplimiento a la normativa vigente, planificará un plan de prevención, contando para ello con el concurso de los trabajadores.

El plan de prevención elaborado por la Empresa, así como la evaluación de sus actividades, se aprobará en el seno del Comité de Seguridad y Salud, órgano que será paritario en su composición.

2. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES:

A) Los Delegados de Prevención son los específicos representantes en materia de prevención de riesgos laborales y serán designados por los delegados de personal o los miembros del Comité de Empresa. Estos trabajadores tendrán en el ejercicio de sus funciones las garantías reguladas por los representantes de los trabajadores en las letras A, B, C, D y E del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y le será de aplicación lo que sobre sigilo profesional dispone el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores.

B). Mediante acuerdo con los Representantes de los Trabajadores se establecerá un plan de formación de Salud Laboral para toda la plantilla. Dicho plan de formación incluirá la formación teórica y práctica apropiada en materia preventiva para los trabajadores en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de éste, así como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías. Esta formación deberá repetirse periódicamente si fuera necesario. El tiempo dedicado a la formación tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

C). Los trabajadores serán informados por la Empresa a través de los Representantes de los Trabajadores y el Comité de Seguridad y Salud de las valoraciones y controles del medio ambiente laboral correspondiente a su puesto de trabajo.

D). Los trabajadores serán informados de las medidas técnicas de prevención o emergencia que hayan sido adoptadas por la Empresa, y aquellas que deba adoptar el propio trabajador, referidas principalmente a riesgos graves o inminentes.

E). Los trabajadores serán informados de los resultados de los exámenes de salud que se les realicen, tanto los exámenes anuales como aquellos que tengan relación con los riesgos a los que puedan encontrarse expuestos, pudiendo solicitar copia de los mismos. Esta información será de carácter restringido para el personal sanitario, autoridades competentes y el propio trabajador. Y solo podrá utilizarse, manteniendo la confidencialidad de los datos personales.

3. DEBERES DE LOS TRABAJADORES:

- * Cumplir las órdenes e instrucciones sobre prevención de riesgo laboral.
- * Informar de inmediato sobre cualquier situación que a su juicio entrañe un riesgo para la salud.
- * Utilizar correctamente los medios de protección facilitados por la Empresa, siempre que proceda su utilización.
- * Acudir a las actividades formativas en materia preventiva.

Artículo 48. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD: Competencias y Funciones.

Las competencias y funciones del Comité de Seguridad y Salud, Comité referido al ámbito dentro de la Empresa, del Centro de Trabajo de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife (Municipio de Güímar) serán las siguientes:

A) Promover la observancia de las normas vigentes en materia de Seguridad y Salud, cumpliéndolas y haciéndolas cumplir.

B) Solicitar la colaboración, cuando así proceda, de los Gabinetes de Seguridad e Higiene o Instituciones Públicas dedicadas a las funciones de inspección e implantación de medidas de protección individuales y colectivas en los centros de trabajo.

C) Seguir el desarrollo de las Inspecciones e Investigaciones que lleven a cabo los Órganos Administrativos competentes.

D) Promover la adopción de medidas especiales para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud o integridad física de los Trabajadores.

E) Solicitar, con los informes técnicos precisos, la paralización del trabajo en aquel lugar o sección donde se estime un riesgo para la salud o integridad física de los Trabajadores.

F) Conocer directamente a través de la Dirección de la Empresa, la propuesta de nuevos métodos de trabajo, apertura de nuevos locales, modificaciones de los mismos y equipos de trabajo, así como el diseño de la organización del trabajo en la medida en que éste pueda repercutir en la salud y seguridad de los trabajadores, teniendo la facultad de proponer las modificaciones que consideren pertinentes.

G) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención, proponiendo a la Empresa las diferentes alternativas existentes.

H) Conocer directamente la situación mediante visita a los puestos de trabajo.

I) Conocer cuantos documentos o informes relativos a las condiciones de trabajo posea la Empresa.

J) Conocer y analizar los datos sobre daños de la salud de los trabajadores, al objeto de valorar las causas y proponer medidas preventivas.

K) El Comité de Seguridad y Salud, podrá delegar parte de sus funciones en los Representantes de los Trabajadores, pertenecientes al mismo, adjudicándole el tiempo necesario para llevarlas a cabo.

L) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los Planes de Prevención.

M) Conocer, informar y firmar la memoria y programación anual de los Servicios de Prevención de la Empresa.

N) El Comité de Seguridad y Salud se reunirá el mismo una vez al trimestre, en horario laboral.

O) Todos los miembros del Comité de Seguridad y Salud, tienen el estricto deber y obligación de mantener el sigilo profesional de todos los temas y asuntos reservados que se traten o cometer dentro del seno del citado Comité.

Artículo 49. RECONOCIMIENTO MEDICO

A). Los trabajadores tendrán derecho a exámenes de salud periódicos en relación con los riesgos específicos de su trabajo. Serán voluntarios, exceptuando aquellos que sean imprescindibles para evaluar los efectos negativos de las condiciones de trabajo sobre la salud, para proteger la salud del propio trabajador o si, por las características del puesto de trabajo, la salud del trabajador pudiera constituir un peligro para si mismo, los demás trabajadores y otras personas. Así como aquellos casos en que legalmente quede determinado.

B). La periodicidad será como mínimo anual, pudiendo ser menor, si el caso lo requiere.

C). El Reconocimiento Médico, tendrá las siguientes modalidades:

Reconocimiento medico al ingreso en la Empresa.

Reconocimiento Médico de retorno al trabajo (cuando el trabajador se reincorpora al servicio activo después de un largo periodo) .

Reconocimientos Médicos especiales (los exigidos por el estado de salud laboral del trabajador, así como los ordenados a iniciativa de los Servicios Médicos de Empresa).

Reconocimiento Médico de revisión y control de los estados de enfermedad y/ o accidente en situaciones de I. T. del trabajador.

EL RECONOCIMIENTO MÉDICO DEBERÁ INCLUIR

FICHA MÉDICA, FICHA LABORAL, EXPLORACIÓN FÍSICA ANALÍTICA.

1. Ficha Médica:

Que deberá incluir datos de Identificación, antecedentes familiares y personales, datos sobre vacunaciones respecto a tétanos, Hepatitis B, alergias,

2. Ficha Laboral:

Historia laboral, accidentes de trabajo, enfermedades padecidas (debidas al trabajo).

3. Exploración Física:

Talla, Peso.

Perímetro torácico, abdominal y escapular

Valoración de la capacidad pulmonar, Espirometría, si procede.

Ojos, valoración de alteración de la visión de cerca y de lejos.

Oídos audiometría.

Auscultación Pulmonar y cardiaca: Pulsaciones y Tensión Arterial.

Electrocardiograma. Radiografía de tórax. Si se precisan.

Exploración abdominal.

Exploración neurológica.

4. Analítica:

Sangre: Hemograma completo, VSG.

Bioquímica: Glucosa, pruebas de función hepática y renal, Colesterol.

VH: la realización de esta prueba será voluntaria.

Orina: Anormales y Sedimento.

En caso de que el trabajador no esté correctamente vacunado se le administrará la vacuna frente al tétano y hepatitis B.

El Servicio Médico de Empresa informará de las pautas de actuación ante pinchazos y /o punciones accidentales, heridas y demás accidentes de trabajo.

Artículo 50. PRENDAS DE TRABAJO

1. La Empresa suministrará a todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, que tengan la condición de fijos en plantilla, las siguientes prendas de trabajo , debidamente homologadas, al año, con independencia de las prendas de protección necesarias a juicio del comité de salud laboral

a) Mes de marzo

* 02 Uniformes completos de Camisa y Pantalón.

* 02 Pares de Calzado adecuado y homologado

b) Mes de septiembre

* 02 Uniformes completos de Camisa y Pantalón.

* 01 Pares de Calzado adecuado y homologado

* 01 Chubasquero provisto de forro interno, CADA DOS AÑOS.

* 01 1 Chubasquero

* 01 Par de Botas no de Agua.

* En la entrega de vestuario correspondiente al mes de septiembre de cada año, la Empresa entregará 01 (UN) PAR de botas de agua a todos aquellos trabajadores que las usen habitualmente en el desarrollo de su trabajo.

c). Como complemento a los uniformes de trabajo, a todo el personal del servicio de recogida de R.S.U. y, aquellos otros trabajadores que lo necesiten, les serán entregados, una vez a la semana, 01(UN) PAR de guantes de trabajo.

d). Además, en Invierno y para toda la temporada, al personal de recogida de R.S.U. le serán entregados un par de guantes de goma. Para tener derecho, durante esta temporada de Invierno, a la recepción de otro par de guantes de goma, el trabajador deberá entregar a la Empresa el par anterior que esté deteriorado.

2. Caso de variar la calidad y/o el color de las prendas habituales, la nueva calidad o colores elegidos por la Empresa, serán propuestos a los Representantes de los Trabajadores antes de efectuar el pedido en firme de las nuevas prendas de vestuario.

3. El vestuario que se entregue, puede llevar incorporado el logotipo de la Empresa en el frente.

4. Se establece que las Prendas de Vestuario, serán entregadas a los trabajadores en cada Parque de Trabajo, por lo que el Trabajador estará obligado a informar de sus diferentes tallas personales, cada vez que la Empresa lo solicite.

5. Los cambios de Prendas que el Trabajador hubiera de realizar después de cada entrega y, cuando concurren casos de rotura, deterioro o manchas que no pudieran eliminarse en los uniformes, en todos estos casos, estas se reemplazarán, a la mayor brevedad posible, en las Instalaciones Centrales de la Empresa.

6. En el supuesto de que un trabajador varíe o cambie sus condiciones físicas (adelgace o engorde), deberán solicitar el oportuno cambio de tallas de prendas de vestuario directamente en la Oficina de la Empresa, rellenando él mismo, a tal efecto, el modelo de impreso existente para el cambio de tallas de vestuario. Cualquier cambio de talla de vestuario que no esté realizado en la forma definida en este párrafo, no será válido a ningún efecto.

7. Si el trabajador desea que en la siguiente entrega de vestuario, bien sea la correspondiente al Verano o a Invierno, se le entreguen las nuevas tallas adaptadas a sus nuevas condiciones físicas, deberá rellenar y entregar el impreso de cambio de tallas. Cualquier cambio de tallas de vestuario no realizado con esta anticipación a la fecha de entrega del mismo, no contará para esa entrega y se registrará en la siguiente que se produzca.

8. En cada Entrega de Vestuario, tanto Verano como Invierno, se facilitará al trabajador una copia del recibo correspondiente a la citada entrega, siendo obligatorio el uso de las prendas de trabajo en su jornada laboral, estando prohibido estar con la misma fuera del horario de trabajo.

ARTICULO 51. DUCHAS Y GUARDARROPAS

La Empresa pondrá a disposición de los trabajadores un local para aseo, después de la jornada de trabajo, que esté dotado de duchas con agua Fria y caliente y de armarios o taquillas, donde puedan dejar, con seguridad, sus prendas de trabajo.

CAPÍTULO X. MEJORAS SOCIALES

Artículo 52. SEGURO DE VIDA E INCAPACIDAD PROFESIONAL

1. La Empresa suscribirá con una compañía de seguros, una póliza de seguro de vida para todo el personal que tenga el carácter de fijo en plantilla, la cual garantizará a los herederos legales o personas que el trabajador designe específicamente, un capital por una sola vez de para el año 2017: 21.805,22 euros ; para el año 2018: 22.459,38 euros, para el año 2019: 22.908,56 euros y para el año 2020: 23.366,73 si aconteciera el fallecimiento de este antes de producirse su jubilación y el mismo importe por una sola vez, en caso de declararse por los organismos oficiales competentes una incapacidad que determine la pérdida definitiva del empleo.

La definición de seguro, será la siguiente: SEGURO COLECTIVO TEMPORAL RENOVABLE.

Prestaciones garantizadas en la póliza:

- MUERTE POR ACCIDENTE DE TRABAJO
- INCAPACIDAD PROFESIONAL TOTAL PERMANENTE

2. En el caso de aquellos trabajadores de nuevo ingreso que por sus características especiales y personales de edad y otras circunstancias tales como, enfermedades padecidas o en tramo de padecer, intervenciones quirúrgicas, etc., no fueran admitidos en la cobertura del riesgo de la póliza en sus dos garantías o tan sólo en una de ellas por la compañía aseguradora, la Empresa en esos casos eximirá y por tanto, quedará exenta de toda responsabilidad, ya que esos trabajadores no entrarían a formar parte del riesgo de la póliza en la garantía o garantías del riesgo que determine la compañía aseguradora.

3. Cuando se produzca los supuestos mencionados en el apartado anterior, la Empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador o trabajadores afectados y por una sola vez al año, el mismo importe de la cuota anual individual que hubiera debido abonar a la compañía aseguradora por la cobertura del riesgo en la garantía o garantías no incluidas en la póliza de cada trabajador

excluido. De las exclusiones que efectúe la compañía de seguros, la Empresa una vez tenga conocimiento de las mismas, dará cuenta a la Representación de los Trabajadores por escrito y paralelamente se comunicará a los propios afectados por el mismo medio.

4. En lo referente al personal de nueva contratación que con carácter de fijos entren a formar parte de la plantilla, la Empresa estará obligada a cursar la propuesta de inclusión en la póliza, al término del período de prueba y el mismo estará cubierto en el riesgo garantizado en el caso de que no sean excluidos por la compañía, tan pronto como ésta emita los correspondientes certificados individuales. El plazo máximo de expedición será de 60 días. Por tanto, si el trabajador de nueva incorporación, falleciera o fuera declarado incapacitado para el trabajo durante el período de prueba y el tiempo que tarde la compañía aseguradora en asumir el riesgo, la Empresa eximirá en ambos casos y por tanto quedará exenta de toda responsabilidad.

5. En el supuesto de que en este Convenio Colectivo o posteriores, se acordara modificar expresamente el capital garantizado por la póliza, con respecto al establecido en el Convenio Colectivo anterior, el nuevo capital de indemnización acordado, no tendrá efectos retroactivos y su vigor quedará supeditado a 30 días posteriores a la fecha de la firma por parte de la comisión negociadora del texto íntegro del nuevo Convenio Colectivo.

Artículo 53. JUBILACIÓN

1. La jubilación en F,C,C, S.A., será siempre que el trabajador tenga cotizado el tiempo necesario para percibir la pensión de jubilación.

Incentivos a la constancia: La empresa abonará a los trabajadores que llevaran prestando servicios más de 8 años, por una sola vez y al momento de producirse la baja en la empresa, Dicho premio será de:

Para el año:

2017: 684,08 euros.

2018: 704,60 euros

2019: 718,69 euros

2020: 733,07 euros

Así mismo se pacta la contratación simultánea a la jubilación a los 64 años, de otro trabajador en desempleo o demandante de mejora de empleo, mediante contrato de la misma naturaleza que el extinguido.

2. Se establece un sistema de Jubilaciones Parciales conforme a los siguientes criterios:

A. Todo trabajador tendrá derecho a jubilarse parcialmente, siempre que reúna los requisitos establecidos en la legislación aplicable.

B. Se considera jubilación parcial a los efectos del convenio de F.C.C.. iniciada por el trabajador de un máximo del 50% después de haber cumplido 61 años, como máximo antes del cumplimiento de los sesenta y cuatro años, simultaneada con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculado a un contrato de relevo de carácter temporal o indefinido que como mínimo se realizará por igual jornada que la reducida por el trabajador jubilado parcialmente.

C. El trabajador interesado en acceder a la jubilación parcial cursará, con una antelación mínima de dos meses a la fecha prevista para la jubilación, solicitud de la misma ante la Seguridad Social, informando a la empresa mediante entrega de la copia de la solicitud de jubilación presentada.

D. Cuando la entidad gestora de la Seguridad Social comunique al trabajador que reúne los requisitos para proceder a la jubilación parcial y le informe de la cuantía que pudiera corresponderle, lo pondrá en conocimiento de la Empresa. Ésta procederá a comunicarle la estimación del importe de su retribución mensual como consecuencia de la modificación del contrato a tiempo parcial a la realización en un 50% de la jornada de trabajo, calculándose sobre el 100% de los conceptos salariales fijos y la media de los 6 meses anteriores de los conceptos salariales variables, excluyendo del cómputo las horas extraordinarias de cualquier tipo, así como los descansos trabajados.

Con dichos datos el trabajador decidirá si acepta esta modalidad de jubilación y comunicará a la empresa su resolución, siendo la misma de carácter irrevocable.

Posteriormente el trabajador /a y empresa procederán a modificar el contrato de trabajo mediante la reducción de la jornada a un 50% de la jornada ordinaria anual, y la empresa suscribirá el oportuno contrato de relevo de carácter temporal con una jornada de al menos el 50% de la jornada de trabajo recogida en el Convenio Colectivo.

Artículo 54. PREMIO POR MATRIMONIO

Con ocasión del matrimonio del trabajador o del nacimiento de un hijo, la Empresa concederá a éste un premio cuya cuantía según los casos se detalla a continuación:

1. Por matrimonio del trabajador:

Año 2017: 410,24 euros

Año 2018: 422,54 euros

Año 2019: 430,99 euros

Año 2020: 439,61 euros

2. Por nacimiento de un hijo:

Año 2017: 410,24 euros

Año 2018: 422,54 euros

Año 2019: 430,99 euros

Año 2020: 439,61 euros

Artículo 55. OTRAS AYUDAS

FAMILIAR POR FALLECIMIENTO

Corresponderá esta gratificación a la viuda o viudo, cuando el trabajador fallezca en situación de activo en la Empresa, y su cuantía será la siguiente:

Para el año 2017: 478,75 euros

Para el año 2018: 493,12 euros

Para el año 2019: 502,98 euros

Para el año 2020: 513,04 euros

Si no existiera cónyuge tendrán derecho a la prestación antes citada, los hijos incapacitados o menores de edad y en su defecto los padres o hermanos incapacitados que dependieran económicamente del trabajador.

AYUDAS GAFAS Y DENTISTAS:

La empresa abonará a los trabajadores previa justificación de factura las siguientes cantidades en concepto de ayuda para:

Prótesis oculares: gafas completas, lentillas y/o renovación de cristales:

Año 2017: 75,00 euros

Año 2018: 77,25 euros

Año 2019: 78,80 euros

Año 2020: 80,37 euros

Prótesis dentarias: dentaduras completas superior o inferior, piezas nuevas, empastes y/o endodoncia:

Año 2017: 75,00 euros

Año 2018: 77,25 euros

Año 2019: 78,80 euros

Año 2020: 80,37 euros

CAPÍTULO XI. DERECHOS SINDICALES

Artículo 56. DE LOS SINDICATOS

1. La Empresa reconoce a los sindicatos debidamente implantados en la plantilla, como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y Empresa.

2. La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. No podrá quedar sujeto al empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie, se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

3. La Empresa no podrá aplicar la sanción disciplinaria de despido a ningún trabajador, ni perjudicarlo de cualquier otra forma cuando el motivo de tales medidas sea su actividad sindical o su afiliación y sindicatos legalmente constituidos.

4. La Empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas o distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal del trabajo. El sindicato podrá remitir informaciones y publicaciones a la Empresa a fin de que estas sean distribuidas fuera de las horas de trabajo sin que en todo caso, el ejercicio de tal práctica, pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Artículo 57. DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL Y COMITÉ DE EMPRESA

Los representantes de los trabajadores, disfrutarán de las garantías establecidas en cada momento por la legislación general vigente.

1. Cada uno de los delegados de personal, miembros del Comité de Empresa o delegados de personal, dispondrá de 20 horas mensuales distribuidas para el desarrollo de sus funciones. Para el uso de dichas horas se dará cuenta previa a la Empresa con una antelación de 24 horas y las mismas podrán ser acumuladas anualmente entre los distintos miembros del comité de Empresa o delegados del personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total pactado en el presente Convenio Colectivo, pudiendo quedar relevado o relevados de su trabajo sin perjuicio de su remuneración. La petición de acumulación será formulada por acuerdo del Comité o delegados de personal debiendo notificarlo a la Empresa con una antelación mínima de 48 horas.

2. No se computará dentro del máximo de horas establecidas en este Convenio Colectivo, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de alguno de los miembros del Comité de Empresa o delegados de personal, como componentes de comisiones negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones, tampoco computarán las horas empleadas en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Empresa.

3. Sin rebasar el máximo establecido, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que dispongan miembros del Comité de Empresa o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades, así como para asistir a congresos y demás actos sindicales.

Artículo 58. DE LOS DELEGADOS SINDICALES

Los trabajadores afiliados a sindicatos legalmente constituidos con presencia en el Comité de Empresa y con al menos un 25% de afiliación del total de la plantilla, podrán elegir un delegado sindical siempre y cuando en el centro de trabajo haya al menos 250 trabajadores, que con excepción del crédito de horas mensuales retribuidas, disfrutarán de las mismas garantías que para los delegados de personal o miembros del comité de empresa se establecen en este Convenio Colectivo, y que tendrán entre otras cosas las siguientes funciones:

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representan y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la Dirección de la Empresa.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene con voz y sin voto.

3. Tendrán acceso a la documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente procede.

4. Serán oídos e informados por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de colectivo que afecte a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular.

Artículo 59. CUOTA SINDICAL

Al requerimiento de los trabajadores afiliados a centrales sindicales con presencia en el colectivo de trabajadores, se descontará por la Empresa de la nómina mensual de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical a la que pertenece y la cuantía de la cuota.

La Empresa realizará las detracciones anteriormente mencionadas salvo indicación contraria, y siempre y cuando, el trabajador tuviese saldo suficiente, entregando talón bancario o copia de la transferencia efectuada a la representación sindical en el colectivo de trabajadores de la central de la que se trate.

ARTICULO 60. INFORMACIÓN Y PARTICIPACIÓN

Los centros de trabajo de la Empresa dispondrán de tabloneros de anuncios sindicales. Su puesta en práctica se llevará a cabo por la Empresa de acuerdo con los miembros del Comité de Empresa.

El Comité informará periódicamente a los trabajadores de la gestión realizada, publicando y distribuyendo, sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo, los extractos de los acuerdos del Comité y de cualquier comunicación de interés profesional, laboral o social.

El Comité de Empresa podrá convocar Asamblea de trabajadores de conformidad con lo establecido en el artículo 77 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

A los trabajadores que tengan reconocidas condiciones que examinadas en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a las que para los trabajadores de la misma cualificación que se establecen en este Convenio, se respetarán aquellas con carácter estrictamente personal tanto en lo referente a económico como a lo social.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.

Las partes acuerdan que en la próxima negociación de este convenio colectivo, introducir el concepto de antigüedad.

TABLAS SALARIALES DE 2017, 2018, 2019 Y 2020

TABLA SALARIAL AÑO 2017 (0,6%)

CATEGORIAS	SALARIO BASE	P.T.P.P.	P. TRANSP.	P. ACTIVIDAD	P. ASISTENCIA	P. CONVENIO	TOTAL MES	P. MARZO	P. VERANO	P. SEPTIEMBRE	P. NAVIDAD	B. VACACIONES	TOTAL ANUAL
Administrativo	1.087,23 €	59,73 €	59,73 €	58,38 €	1.205,34 €	1.076,46 €	1.076,46 €	1.076,46 €	1.076,46 €	1.076,46 €	1.191,40 €	400,36 €	19.285,22 €
Encargado	706,70 €	177,38 €	59,73 €	0,48 €	732,60 €	227,12 €	1.904,01 €	1.533,17 €	1.533,17 €	1.533,17 €	1.712,46 €	902,31 €	30.062,40 €
Conductor	701,08 €	175,97 €	59,73 €	0,00 €	108,60 €	225,31 €	1.270,69 €	873,50 €	873,50 €	873,50 €	990,24 €	715,28 €	19.574,30 €
Peón	603,21 €	150,82 €	59,73 €	39,55 €	77,20 €	227,12 €	1.157,63 €	777,98 €	777,98 €	777,98 €	884,59 €	598,08 €	17.708,17 €

TABLA SALARIAL AÑO 2018 (3%)

CATEGORIAS	SALARIO BASE	P.T.P.P.	P. TRANSP.	P. ACTIVIDAD	P. ASISTENCIA	P. CONVENIO	TOTAL MES	P. MARZO	P. VERANO	P. SEPTIEMBRE	P. NAVIDAD	B. VACACIONES	TOTAL ANUAL
Administrativo	1.103,00 €	66,18 €	66,18 €	67,70 €	1.236,88 €	1.143,12 €	1.143,12 €	1.143,12 €	1.143,12 €	1.143,12 €	1.191,40 €	400,36 €	19.863,68 €
Encargado	718,39 €	189,07 €	66,18 €	5,72 €	744,29 €	238,81 €	1.962,46 €	1.599,83 €	1.599,83 €	1.599,83 €	1.712,46 €	902,80 €	30.964,27 €
Conductor	707,53 €	182,42 €	66,18 €	0,00 €	115,05 €	231,76 €	1.302,94 €	940,16 €	940,16 €	940,16 €	990,24 €	715,52 €	20.161,52 €
Peón	608,73 €	156,34 €	66,18 €	38,70 €	82,72 €	232,64 €	1.185,31 €	844,54 €	844,54 €	844,54 €	884,59 €	598,14 €	18.239,41 €

TABLA SALARIAL AÑO 2019 (2%)

CATEGORIAS	SALARIO BASE	P.T.P.P.	P. TRANSP.	P. ACTIVIDAD	P. ASISTENCIA	P. CONVENIO	TOTAL MES	P. MARZO	P. VERANO	P. SEPTIEMBRE	P. NAVIDAD	B. VACACIONES	TOTAL ANUAL
Administrativo	1.113,23 €	70,39 €	70,39 €	73,72 €	1.257,34 €	1.193,12 €	1.193,12 €	1.193,12 €	1.193,12 €	1.193,12 €	1.216,98 €	408,40 €	20.560,95 €
Encargado	723,07 €	193,75 €	70,39 €	6,19 €	748,97 €	243,49 €	1.985,86 €	1.712,46 €	1.712,46 €	1.712,46 €	1.712,46 €	903,39 €	31.583,55 €
Conductor	711,74 €	186,63 €	70,39 €	0,00 €	119,26 €	235,97 €	1.323,99 €	990,24 €	990,24 €	990,24 €	990,24 €	715,91 €	20.564,75 €
Peón	612,81 €	160,42 €	70,39 €	38,49 €	86,80 €	236,72 €	1.205,63 €	884,59 €	884,59 €	884,59 €	884,59 €	598,27 €	18.604,19 €

TABLA SALARIAL AÑO 2020 (2%)

CATEGORIAS	SALARIO BASE	P.T.P.P.	P. TRANSP.	P. ACTIVIDAD	P. ASISTENCIA	P. CONVENIO	TOTAL MES	P. MARZO	P. VERANO	P. SEPTIEMBRE	P. NAVIDAD	B. VACACIONES	TOTAL ANUAL
Administrativo	1.135,49 €	71,80 €	71,80 €	75,19 €	1.282,48 €	1.216,98 €	1.216,98 €	1.216,98 €	1.216,98 €	1.216,98 €	1.216,98 €	408,40 €	20.666,17 €
Encargado	737,53 €	197,63 €	71,80 €	6,31 €	763,92 €	248,36 €	2.025,55 €	1.746,71 €	1.746,71 €	1.746,71 €	1.746,71 €	921,46 €	32.215,22 €
Conductor	725,97 €	190,36 €	71,80 €	0,00 €	121,65 €	240,69 €	1.350,47 €	1.010,04 €	1.010,04 €	1.010,04 €	1.010,04 €	730,23 €	20.976,05 €
Peón	625,07 €	163,63 €	71,80 €	39,26 €	88,54 €	241,45 €	1.229,75 €	902,28 €	902,28 €	902,28 €	902,28 €	610,24 €	18.976,27 €



BOLETÍN OFICIAL
DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE

Franqueo concertado 23/1
