



GOBIERNO DE CANARIAS

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE

Año XCV

Viernes, 25 de diciembre de 2020

ANEXO AL NÚM. 155

SUMARIO

NÚMERO
REGISTRO

PÁGINA

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

72675	Convenio colectivo de Canaragua Concesiones, S.A., en el municipio de Arona, para los años 2019, 2020 y 2021.....	2
72986	Convenio de Multiservicios a Eroportuarios, S.A. y sus trabajadores del servicio de limpieza de aviones en los aeropuertos de la isla de Tenerife.....	23
73166	Convenio Colectivo de Disa Tenerife, S.L.....	56
73433	Texto de Adhesión de la Empresa Mixta de Aguas de Santa Cruz de Tenerife, S.A. al convenio colectivo del Ciclo Integral del Agua.....	85
74136	Plan de Igualdad de la empresa Sestife CPE	88
74286	Acuerdo sobre planes de igualdad de la Asociación Afes Salud Mental.....	111
74250	Convenio Colectivo de la Asociación para la Promoción del Empleo y la Cohesión Social “Creativa”.....	134
74622	Convenio Colectivo de Inversiones Marylanza, S.L.	154
74638	Convenio Colectivo de la empresa Grúas y Servicios Adeje, S.L.	160
74795	Modificación del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Tijarafe.....	177
74796	Convenio Colectivo de la empresa Adrue, S.L.	181
74797	Convenio Colectivo de Jardines de Nivaria, S.L. y Colón Gunahani, S.L.U.....	187
74917	Pacto Salarial de la Empresa Coplay 95, S.L.U. - Hotel Best Jacaranda.....	194
75051	Pacto Salarial de la Empresa Aparthotel Tropical Park, S.A.	202
76700	Pacto Salarial del Hotel Balcón de Santa Ana	208
77275	Pacto Salarial de la Empresa Hotel Jardín Tropical, S.L.	212
77278	Pacto Salarial de la Empresa Rodha 5000, S.L.....	218
77668	Plan de Igualdad de la empresa Vínculo Val, S.L.....	229
79284	Pacto Salarial de la Empresa Mare Nostrum Resor, S.L. (Hotel Mediterranean Palace)	241
83447	Constitución de la asociación empresarial denominada Asociación Empresarial de Restauración y Ocio (Aero).....	254

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: 0,81 euros/mm
de altura
Suscripción anual: 60,10 euros
más gastos de franqueo

II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, CONOCIMIENTO Y EMPLEO

Dirección General de Trabajo

Servicio de Promoción Laboral

ANUNCIO

1

72675

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa CANARAGUA CONCESIONES, S.A., para su personal al servicio del Municipio de Arona, suscrito por la Mesa Negociadora de los mismos, 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.

Director General de Trabajo, Alejandro Ramos Guerra

CONVENIO COLECTIVO DE CANARAGUA CONCESIONES, S.A., EN EL MUNICIPIO DE ARONA, PARA LOS AÑOS 2019, 2020 y 2021.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de carácter jurídico laboral entre la Empresa CANARAGUA CONCESIONES, S.A. y los trabajadores y trabajadoras a su servicio, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO TERRITORIAL

Las disposiciones contenidas en el presente Convenio Colectivo regirán en el centro de trabajo que mantiene esta Empresa en el municipio de Arona y en las actividades que en este se desarrollen.

ARTÍCULO 3. ÁMBITO TEMPORAL

1. Entrada en vigor: El presente Convenio entrará en vigor en el momento de su firma, independientemente de la fecha de su registro y publicación, retrotrayéndose sus efectos económicos a 1 de enero de 2019.

2. Duración: El presente Convenio tendrá una duración de tres años, a partir del 1 de enero de 2019, teniendo por consiguiente su término final el 31 de diciembre de 2021.

3. Denuncia y Prórroga: Con una antelación mínima de treinta días naturales antes del vencimiento del presente Convenio Colectivo o de cualquiera de sus prórrogas, ambas partes, indistintamente, podrá comunicar a la otra, por escrito, la denuncia del Convenio, a su término legal. De no producirse la expresada denuncia, el Convenio se considerará automáticamente prorrogado por anualidades sucesivas, salvo las cláusulas de contenido económico (tanto salarial como extrasalarial) que experimentarán, en tal caso, únicamente la variación que señale el índice de Precios al Consumo (I.P.C.), determinado por los organismos Oficiales correspondientes.

Cuando medie denuncia del Convenio en los términos expuestos en el párrafo anterior, las negociaciones para la revisión del nuevo Convenio deberán iniciarse en el plazo de un mes a partir de la recepción de la comunicación en la que la parte denunciante del Convenio acompañará un proyecto razonado sobre los motivos de la denuncia y los puntos a deliberar. Las partes procurarán que las negociaciones se desarrollen con la continuidad necesaria a fin de permitir el examen y la solución específica de los problemas planteados, no pudiendo tener una duración superior a 24 meses desde la fecha del vencimiento del Convenio.

Una vez transcurrido el plazo máximo de negociación del nuevo Convenio sin que haya alcanzado un acuerdo sobre los contenidos del mismo, las partes someterán las divergencias existentes a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje del Tribunal Laboral Canario.

ARTÍCULO 4. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Ambas partes consideran lo pactado en el presente convenio como un todo indivisible de modo que si la Administración, en uso de sus facultades reglamentarias, no lo aprobase en su totalidad, será sometido nuevamente a la Comisión Negociadora para la adaptación y reajuste de los acuerdos, de forma que se supriman, eliminen o varíen los motivos de la denegación de la homologación.

ARTÍCULO 5. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas como garantía "ad personam", que tanto en cómputo individualizado o global, superen las condiciones pactadas en el presente Convenio y vengán disfrutando los trabajadores aisladamente, ya sea por normas convencionales, o usos y costumbres existentes con anterioridad a la entrada en vigor de este acuerdo.

ARTÍCULO 6. 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 su naturaleza o el origen de estas. Los aumentos 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 7. NORMAS SUBSIDIARIAS

En lo no previsto expresamente en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de aguas potables y residuales, así como al resto de la normativa legal que fuera de aplicación.

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 tres vocales por parte de la Empresa y tres vocales por la representación de los trabajadores y

trabajadoras, nombrados preferentemente, en cada caso, de entre los que han intervenido en las deliberaciones.

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 no podrá iniciarse su aplicación hasta tanto no exista reunión de la Comisión Paritaria para la discusión del tema. A partir de tal momento, si no hubiera acuerdo, por parte de la Dirección de la Empresa podrá acordarse tal aplicación si bien el acuerdo o fallo posterior le fuera desfavorable deberá abonarse a los trabajadores afectados la indemnización que se pacte o que la autoridad establezca.

2) Conciliación de 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 este campo, proceder en consecuencia, pudiendo ejercitar las acciones legales oportunas ante la jurisdicción social de acuerdo con lo previsto en el artículo 91 del R.D. legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Procedimiento: Tendrán capacidad de convocatoria de la Comisión Paritaria la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras.

La Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo máximo de siete días naturales a partir de la recepción del problema planteado. 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 y ocasionales de asesores, los cuales serán libremente designados por cada una de las partes. Los asesores tendrán derecho a voz, pero no a voto.

Las situaciones que se planteen ante la Comisión deberán hacerse constar por escrito, con especificación clara del tema o temas objeto de tratamiento. La Comisión, una vez tratados, tramitará por cualquier medio a su alcance la resolución de los temas planteados. De las resoluciones de los temas planteados, las partes integrantes darán la máxima difusión en los ámbitos de aplicación del convenio.

En caso de desacuerdo de la Comisión Paritaria se someterá al Tribunal Laboral Canario, a sus procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje, siendo este último por aceptación voluntaria de las partes.

CAPÍTULO II

MODIFICACIONES Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 9. SUSPENSIÓN POR I.T., ACCIDENTE LABORAL, ENFERMEDAD PROFESIONAL Y MATERNIDAD.

1. En los casos de Incapacidad Transitoria, (I.T.) por enfermedad común, o accidente no laboral, enfermedad profesional, accidente laboral o maternidad de la mujer trabajadora, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social o Mutua Patronal hasta alcanzar el 100 % del total de las retribuciones del presente Convenio, al igual que si el trabajador o trabajadora estuviera en activo.

2. Para que la enfermedad pueda ser considerada como causa de inasistencia al trabajo, será necesario ponerlo en conocimiento de la Empresa dentro de la misma jornada en que se produzca y acreditarlo ante ella con la baja del médico de la Seguridad Social, como máximo, antes de los tres días siguientes al día en que la inasistencia tuvo lugar. El trabajador y la trabajadora están obligados igualmente, a entregar los partes de confirmación que se produzcan en el mismo plazo de tres días.

3. El incumplimiento de tales requisitos conferirá, siempre y cuando a la empresa no le conste la enfermedad del trabajador o trabajadora, la calificación a todos los efectos, de falta injustificada al trabajo sin que, tal calificación pueda ser desvirtuada por justificación posterior fuera del tiempo y forma expresados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4. La Empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador o trabajadora mediante reconocimiento médico. La negativa de estos a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos establecidos en el presente Artículo.

ARTÍCULO 10. EXCEDENCIAS.

La Empresa podrá conceder excedencia, por un tiempo no superior a cinco años, a todos aquellos trabajadores y trabajadoras con más de un año de antigüedad.

El trabajador o trabajadora habrá de preavisar, en todo caso, su incorporación con un mes de antelación a la fecha de expiración de la excedencia.

Si la excedencia solicitada no sobrepasa los dos años, la reincorporación será automática. Si la excedencia fuera superior a los dos años, la reincorporación tendrá lugar cuando se produzca la primera vacante en la empresa.

Una vez reintegrado el trabajador o trabajadora a su puesto de trabajo, no podrá solicitar una nueva excedencia hasta que haya transcurrido, al menos, cuatro años desde la fecha de su reincorporación.

El ejercicio de este derecho por excedencia necesariamente habrá de ponerse en conocimiento de la Empresa con treinta días de antelación, como mínimo, a la fecha de inicio del período de excedencia, en el personal administrativo y obrero, y de 60 días en el personal Titulado y Técnico.

ARTÍCULO 11. LICENCIAS RETRIBUIDAS

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio, avisando con la posible antelación y adecuada justificación, tendrán derecho a que se les conceda licencias sin pérdida de derechos y retribuciones en los siguientes casos:

A. 20 días naturales en caso de matrimonio o parejas de hecho inscritas en el correspondiente registro, pudiendo solicitar licencia no retribuida a partir de los veinte días hasta un total de diez más.

B. 5 días naturales por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cónyuge o pareja de hecho, hijos y padres, ampliables a dos más si es fuera de la isla.

C. 2 días naturales por el fallecimiento, o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

D. 1 día natural por matrimonio de hijos o hermanos, ampliables a dos más si es fuera de la isla.

E. 1 día natural por traslado de domicilio.

F. El tiempo necesario para la asistencia a exámenes a que deba concurrir el trabajador o trabajadora para estudios de Primaria, Secundaria, Ciclos Formativos, Bachiller o Universitarios, con previo aviso y posterior justificación.

G. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, siempre que no pueda realizarse fuera de las horas de trabajo.

H. En caso de hospitalización de cónyuge o conviviente, hijos y padres, se concederá permiso retribuido para visitas, durante las horas que los respectivos centros tengan establecidos para las mismas y siempre que éstas coincidan con la jornada laboral.

I. Cuando por razón de enfermedad, el trabajador o trabajadora precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Empresa concederá, sin pérdida retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo. Igualmente, si tiene que acompañar a un hijo o hija menor de edad, padre o madre.

J. Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario y de la aplicación del horario flexible. Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, se podrá suspender su contrato de trabajo con derecho a reserva de puesto de trabajo.

K. Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a disponer anualmente de dos días de licencia o permiso para asuntos propios, a disfrutar en la fecha que lo soliciten, en una o varias veces, de acuerdo con las necesidades de la Empresa. A partir del 1 de enero de 2020 serán tres días. Serán solicitados con al menos, cuarenta y ocho horas de antelación y concedidos por la Empresa dentro de los quince días siguientes a su solicitud. Dichos días no se pueden unir a las vacaciones.

ARTÍCULO 12. LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.

Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a dos licencias especiales al año, sin derecho a retribución, de diez días cada una.

El ejercicio de este derecho no deberá entorpecer las justificadas necesidades de la Empresa en cuanto a su funcionalidad se refiere; por tanto, no podrán estar simultáneamente en la situación de licencia no retribuida más del 10% de los trabajadores del servicio, teniendo preferencia para estas licencias aquellos trabajadores que tengan familiar enfermo a su cargo.

En cualquier caso, la Empresa podrá requerir al peticionario que acredite la necesidad de la licencia. Asimismo, en casos especiales, y previa justificación de la necesidad, la Empresa podrá conceder una licencia sin sueldo de hasta tres meses, no pudiendo repetir dicha licencia hasta haber transcurrido un período mínimo de dos años.

ARTÍCULO 13. DÍAS FESTIVOS.

Se consideran días festivos e inhábiles a efectos laborales, los 14 que cada año se publiquen por las Autoridades competentes.

Asimismo, el día de la Patrona (Festividad de Nuestra Señora de La Luz, día 1 de junio) se trasladará a una víspera de fiesta. Se celebrará una comida de fraternidad de todo el personal de la Empresa, correspondiendo a la misma afrontar los gastos que puedan originarse. Este día se entiende inhábil a todos los efectos.

CAPÍTULO III

TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 14. JORNADA DE TRABAJO

Durante la vigencia del presente Convenio, la jornada anual y el horario diario serán los siguientes:

La jornada anual será de 1.580 horas efectivas de trabajo o de 35,00 horas semanales.

El horario diario de trabajo será:

A) Personal de Administración: de lunes a viernes desde las 8:00 h. hasta las 15:00 horas.

B) Personal Operario: de lunes a viernes desde las 7:30 h. hasta las 14:30 horas.

Anualmente se establecerá un calendario de festividades que se expondrá en el centro de trabajo.

ARTÍCULO 15. DESCANSO SEMANAL.

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de un descanso semanal de dos días ininterrumpidos, que como regla general comprenderá el día del sábado y el día del domingo, pudiéndose establecer descansos semanales de días diferentes debido al carácter público del servicio encomendado.

ARTÍCULO 16. DESCANSO DIARIO.

Todo el personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio que tengan jornada continuada disfrutará de un descanso intermedio de 30 minutos para refrigerio, que se considerará como tiempo efectivo a todos los efectos.

ARTÍCULO 17. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Ningún trabajador o trabajadora podrá ser obligado a ampliar su jornada mediante la realización de horas extraordinarias, salvo en los supuestos contemplados en el artículo 35, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores. De no concurrir tal supuesto la negativa a la realización de horas extraordinarias no podrá ser objeto de sanción por parte de la Empresa.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales las realizadas teniendo en cuenta el carácter público del servicio encomendado a la Empresa, cuando concurra alguna circunstancia o situación especial, que requieran reparaciones urgentes y/o para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios que por su trascendencia sean inaplazables. El número de horas extraordinarias invertido por estos motivos, no entrarán, a efectos de limitación, en el cómputo de las conceptuadas como horas extraordinarias.

De común acuerdo entre la Empresa y los trabajadores y trabajadoras afectados, se podrán compensar las horas extraordinarias realizadas con tiempo de descanso, en la cuantía de una por dos para las realizadas en días laborales y una por tres para las realizadas en días festivos.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

ARTÍCULO 18. VACACIONES.

1. Los trabajadores y trabajadoras de plantilla disfrutaran de unas vacaciones de 30 días naturales, exceptuándose los Festivos no Dominicales que coincidan durante el periodo de vacaciones elegido, retribuidas a razón de todos los conceptos fijos percibidos mensualmente, o los días que en proporción al tiempo trabajado correspondan, si el trabajador o trabajadora ingresa o cesa en el transcurso del año. Se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre de cada año. Las vacaciones se iniciarán siempre en día laborable. También podrán disfrutarse las vacaciones anuales en otros periodos diferentes al señalado anteriormente, previa petición del trabajador o trabajadora y salvaguardando las necesidades del servicio.

2. Las vacaciones anuales podrán disfrutarse en un solo periodo o en dos (con un mínimo de siete días), a elección del trabajador o trabajadora y condicionado a las necesidades del servicio, y se entenderán referidas a años naturales.

3. Para los servicios que por su naturaleza o peculiaridad de sus funciones requieran un régimen especial de vacaciones, la Empresa, previo acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados de Personal, establecerá las excepciones oportunas al régimen general de vacaciones anuales y fijarán los turnos de permisos que resulten adecuados, a propuesta de los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

4. En el mes de febrero de cada año, la Empresa presentará el plan anual de vacaciones para ser acordado con el Comité de Empresa o delegados de Personal y posteriormente, será expuesto en el tablón de anuncios para que los trabajadores y trabajadoras tengan conocimiento del mismo y puedan en su caso, hacer las reclamaciones oportunas.

5. Con una antelación mínima de 15 días, la Empresa entregará a cada trabajador, que se disponga a iniciar el disfrute de las vacaciones, un parte en el que se hará constar la fecha de reincorporación al trabajo, los trabajadores estarán obligados a exigir este justificante y dar su conformidad al mismo.

6. Las situaciones de I.T. durante el período de vacaciones interrumpirán su disfrute, en cuyo caso se aplicarán las siguientes normas:

a) Si la I.T. rebasara el tiempo de vacaciones, la reincorporación a la Empresa tendrá carácter inmediato, quedándole reconocido al trabajador y trabajadora el derecho a disfrutar el tiempo de vacaciones en que haya permanecido en tal situación, una vez hayan terminado las vacaciones de todos los trabajadores y trabajadoras de su mismo servicio.

b) Si la I.T. no rebasara el tiempo de vacaciones, el trabajador o trabajadora seguirá disfrutando el tiempo que le quede del mismo 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.

CAPÍTULO IV

RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 19. PRINCIPIO GENERAL

El régimen económico que regirá entre la empresa y su personal será exclusivamente el que se pacta en el articulado del presente Convenio Colectivo, sin que existan otras retribuciones que las especificadas en el presente capítulo, respetándose, no obstante, los derechos adquiridos y los pactos que de forma individual tengan lugar.

ARTÍCULO 20. ESTRUCTURA Y PAGO DEL SALARIO

1. Los trabajadores y trabajadoras a los que sea de aplicación el presente convenio, tendrán derecho a la Retribución que se fije en el mismo para cada grupo Profesional. El personal que preste servicios con jornada reducida o a tiempo parcial percibirá sus retribuciones en proporción a su jornada.

Los conceptos retributivos serán los siguientes:

1.1. SALARIO BASE

1.1. PLUS CONVENIO

1.2. COMPLEMENTOS PERSONALES

a) Beneficios

b) Complemento personal de garantía retributiva

1.3. COMPLEMENTOS DE PUESTOS DE TRABAJO

a) Plus Medioambiental.

b) Plus de Nocturnidad.

1.4. COMPLEMENTOS POR CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO

a) Horas Extraordinarias.

b) Plus de Disponibilidad por Retén.

1.5. COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIÓDICOS SUPERIOR AL MES

a) Gratificaciones Extraordinarias.

1.6. COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES

a) Quebranto de Moneda.

b) Plus de Lectores.

c) Dietas y Suplidos.

2. Igualmente forman parte de las percepciones del personal, en su caso, las indemnizaciones de carácter no salarial.

3. El pago del salario se efectuará, por mensualidades vencidas y mediante transferencia a través de entidades de crédito. La documentación del salario se realizará mediante la entrega al personal de un recibo individual y justificativo del pago del mismo.

4. El trabajador o trabajadora, y con su autorización, sus representantes legales, tendrá derecho a percibir sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, sin que puedan exceder del 90 por 100 del importe del salario devengado. Dichos anticipos serán deducidos en el mismo mes del pago en que se hizo el anticipo. Asimismo, se podrá anticipar el 90 por 100 del haber de la gratificación extraordinaria que pudiera corresponderle dentro del trimestre en que la misma se haga efectiva, deduciéndose igualmente en el momento en que se abone dicha gratificación. No se podrán solicitar anticipos si se tiene cantidad pendiente de cancelar por préstamos solicitados.

5. La remuneración del personal, 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 grupo profesional.

ARTÍCULO 21. INCREMENTO ECONÓMICO.

Los conceptos económicos (salariales y extrasalariales) a regir durante la vigencia del presente Convenio serán los contenidos en su articulado y en las tablas salariales que se adjunta como anexo I, II y III, salvo para aquellos conceptos que fijen expresamente un importe o incremento para los diferentes años de vigencia del Convenio. Los incrementos salariales reflejados en las tablas anexas son:

Año 2019: 1,80% (Si el IPC del año 2018 es mayor de 1,80%, se aplicará el IPC 2018)

Año 2020: 2,20% (Si el IPC del año 2019 es mayor de 2,20%, se aplicará el IPC 2019)

Año 2021: 2,75% (Si el IPC del año 2020 es mayor de 2,75%, se aplicará el IPC 2020)

ARTÍCULO 22. SALARIO BASE

Se entiende por salario base la parte de retribución del personal fijada por la unidad de tiempo entre la empresa y el trabajador y trabajadora, sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes.

Las retribuciones de este concepto para cada grupo profesional serán las que se establecen en la tabla salarial recogida en el Anexo I.

El salario base se percibirá en las doce pagas ordinarias y en las cuatro gratificaciones extraordinarias.

ARTÍCULO 23. PLUS CONVENIO

El personal incluido en el ámbito de este Convenio percibirá un plus convenio, que tendrá carácter de complemento salarial, cuyo importe será el establecido en las tablas salariales que se recogen en los anexos I, II y III.

ARTÍCULO 24. COMPLEMENTOS PERSONALES

a) Participación en Beneficios:

En este concepto todos los trabajadores y trabajadoras percibirán mensualmente, en las pagas ordinarias con exclusión de las extraordinarias, la cuantía que resulte de aplicar al salario base de cada Grupo Profesional el 15 por 100.

b) Complemento Personal de garantía retributiva:

La Empresa fijará en cada caso, el complemento con carácter individual, quedando consolidada con carácter personal en su cuantía, salvo que se pacte por escrito lo contrario.

El complemento personal se incrementará en el mismo porcentaje pactado en el artículo 21 del presente convenio, será cotizable y será abonado en las 12 mensualidades.

Todos los trabajadores y trabajadoras que perciban cantidades por este concepto se les incrementarán, según lo establecido en el artículo 21 del presente convenio.

ARTÍCULO 25. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO.

a) Plus Medioambiental:

Los trabajadores y trabajadoras a quienes afecta este convenio y presten servicios en las áreas de DEPURACIÓN, SANEAMIENTO Y LABORATORIO, recibirán un plus medioambiental por importe de 114,00 euros brutos mensuales para todos los años de vigencia del presente convenio colectivo. Si por necesidades del servicio a un trabajador o trabajadora se le traslada temporalmente a cualquiera de las áreas antes mencionadas, percibirá dicho plus en proporción al tiempo del traslado.

b) Plus de trabajos nocturnos:

Todo el personal que desarrolle las tareas propias de su contrato de trabajo entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, y cuyo horario de trabajo no coincida con lo estipulado en su contrato de trabajo o no sea propio de su categoría profesional, percibirá el plus de nocturnidad, cuya cuantía será la que resulte de aplicar el 30 por 100 sobre el salario base.

Dicho complemento se abonará solamente cuando se efectúe el trabajo en el periodo horario que se cita en este artículo, y por cada día efectivamente trabajado.

Quedan exentos de percibir este complemento de nocturnidad el personal que, como guardas, porteros o vigilantes, fuera contratado para realizar exclusivamente de noche su cometido.

ARTÍCULO 26. COMPLEMENTOS POR CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO

a) Horas Extraordinarias:

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio podrán percibir un complemento salarial de horas extraordinarias, cuando desarrollen labores propias de su cometido profesional fuera de su horario de trabajo, acordado en este convenio, previa autorización de la representación de la Empresa y posterior justificación de las mismas.

El importe de las horas extraordinarias será:

HORAS EXTRAS	2019 y 2020	2021
NORMALES	13,00 euros/hora	13,50 euros/hora
NOCTURNAS	15,00 euros/hora	15,50 euros/hora
FESTIVAS	17,00 euros/hora	17,50 euros/hora

b) Plus de Disponibilidad por Retén:

1. Dado el carácter público encomendado a CANARAGUA CONCESIONES, S.A. en el municipio de Arona, y hasta la finalización del presente Convenio Colectivo, se establece un sistema de retenes que permita atender los trabajos urgentes por averías durante las veinticuatro horas del día, con las características que se desarrollen en los siguientes puntos de este acuerdo. Este sistema será cubierto por los trabajadores y trabajadoras afectados por los departamentos de abastecimiento y saneamiento, no pudiendo nunca quedar desasistido. El retén consistirá en estar disponible y localizable para el trabajo que se le pueda encomendar, tanto fuera del horario habitual o jornada habitual como ordinaria. No tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo o jornada laboral el tiempo en el que el trabajador esté disponible y localizable.

2. Los retenes que se realicen tanto en los servicios de abastecimiento como de saneamiento cubrirán las horas fuera de la jornada ordinaria de trabajo establecida en el presente Convenio Colectivo y serán, para los de abastecimiento, de duración diaria desde las 14,30 horas hasta las 7,30 horas del día siguiente, y para los de saneamiento, de duración semanal desde las 14,30 horas del lunes hasta las 7,30 horas del lunes siguiente. El personal que se encuentre en esta situación deberá estar localizado perfectamente por la Empresa, de forma que le permita personarse en su centro de trabajo o en el lugar que se le indique en el tiempo más breve posible desde el momento del aviso, para desarrollar el trabajo que una avería, emergencia u otras necesidades del servicio hayan requerido, trabajo que se realizará por todo el tiempo que fuere preciso.

3. El personal que diariamente quede afecto a los retenes será de un capataz para ambos servicios, de dos operarios de abastecimiento y en saneamiento, un chofer de camión y un operario. Para ello se confeccionará un listado que se será expuesto con un mes de antelación y en el que se tendrá en cuenta un reparto equitativo entre el personal. En cualquier caso, se permitirá, previa comunicación a la Empresa y aprobación de ésta, permutas entre el personal. No obstante, queda establecido que el retén no podrá nunca quedar desatendido.

4. El retén se abonará, para todos los años de duración del presente convenio, con arreglo a los siguientes importes:

Capataz Abastecimiento/Saneamiento 500,00 euros /semana

ABASTECIMIENTO

Importe días laborable 60,00 euros/día

Importe días festivo (14 festivos) 67,00 euros / día

Importe fin de semana 130,00 euros / fin de semana

SANEAMIENTO

Chofer camión 330,00 euros / semana 32,00 euros / festivo

Operario 265,00 euros / semana 32,00 euros / festivo

En estas cantidades quedan incluidas las horas extraordinarias necesarias que se tengan que realizar para el arreglo de las averías o para las situaciones de urgencia que se puedan producir.

Este sistema retributivo, para el personal de saneamiento, comenzará a partir del uno de enero de dos mil veinte.

5. Con la finalidad de asegurar los descansos mínimos entre jornadas, el personal que esté de reten y que fuere llamado para la realización de un servicio fuera de su jornada laboral ordinaria y siempre que las horas efectivas de trabajo fueran superiores a cinco horas, se garantizara que entre la finalización del servicio en horario de disponibilidad y el inicio de su jornada ordinaria existan al menos siete horas de descanso ininterrumpido. Si el personal de reten fuera llamado a partir de las 05:00 a.m. vendrá obligatoriamente a incorporarse al comienzo de su jornada ordinaria.

ARTÍCULO 27. COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES.

a) Gratificaciones Extraordinarias:

Todos los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito del presente Convenio Colectivo percibirán, anualmente, cuatro gratificaciones extraordinarias, bajo los siguientes criterios:

1. Cuantía:

Será el salario base correspondiente al grupo profesional del trabajador, individualmente considerado.

2. Las fechas de devengo de las gratificaciones extraordinarias serán:

a) Paga de Marzo: del 1 de enero al 31 de marzo.

b) Paga de Junio: del 1 de abril al 30 de junio.

c) Paga de Septiembre: del 1 de Julio al 30 de septiembre.

d) Paga de Navidad: del 1 de octubre al 31 de diciembre.

3. Las fechas de pago de las gratificaciones extraordinarias serán:

a) El último día laborable del mes de marzo.

- b) El último día laborable del mes de junio.
- c) El último día laborable del mes de septiembre.
- d) El último día laborable del mes de noviembre.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, percibirá las gratificaciones extraordinarias en relación con el tiempo trabajado.

Los trabajadores y trabajadoras que durante el periodo anual hayan causado baja por accidente o Incapacidad Temporal, mantendrán el derecho a percibir en su totalidad las indicadas gratificaciones extraordinarias.

ARTÍCULO 28. COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES

a) Quebranto de Moneda:

El personal que maneje dinero en efectivo percibirá, para los cuatro años de duración del presente Convenio, la cantidad de 45,00 euros brutos mensuales, en concepto de quebranto de moneda, que se devengarán en todas las mensualidades como compensación por las incidencias que sucedan con motivo de las funciones que presten, y sin perjuicio de las posibles responsabilidades en que puedan incurrir. Serán beneficiarios de este concepto los cajeros y cajeras tanto de ventanilla como de cobro domiciliario, quienes podrán optar sobre el cobro o no de esta cantidad.

b) Plus de Lectores:

Se establece este plus para aquellos lectores que durante la jornada laboral efectúan su trabajo de lectura, inspección y comprobación de contadores, estableciéndose la cantidad a percibir de 35,00 euros mensuales para el año 2019, 36,00 euros mensuales para el año 2020 y de 38,00 euros mensuales para el año 2021.

c) Dietas y Suplidos.

Los gastos relativos a comidas o pernoctaciones fuera de su domicilio, en los que el trabajador o trabajadora haya de incurrir por la realización de tareas fuera de la prestación del servicio normal o por necesidades de la Empresa, se compensarán por las cantidades que realmente hayan sido destinadas en tales menesteres, previa presentación de la factura o facturas correspondientes.

En caso de que el trabajador o trabajadora sea desplazado de su centro de trabajo habitual a más de dos kilómetros de distancia del casco urbano de la localidad donde haya sido contratado, y siempre que no exija cambios de residencia, percibirá en concepto de kilometraje la cantidad de 0,19 euros por kilómetro desplazado. Este importe se actualizará en base a la Ley General de Presupuestos del Estado. Asimismo, los trabajadores que pongan a disposición de la Empresa sus vehículos particulares para trabajos de ésta percibirán también dicha cantidad por kilómetro realizado.

CAPÍTULO V

MEJORAS SOCIALES

ARTÍCULO 29. SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTE.

La Empresa mantendrá concertado, y a su coste, un seguro de vida que cubra las siguientes contingencias y cantidades:

a) Muerte natural, hasta el límite de la edad ordinaria de jubilación, 6.000,00 euros, que se abonarán a los beneficiarios que libremente designe el asegurado y, en su defecto, a sus herederos legales según preceptúa el Código Civil en el Libro III, Título III, relativo a las sucesiones.

b) Muerte por accidente de cualquier índole, hasta el límite de la edad ordinaria de jubilación:

24.000,00 euros, que se abonarán a los beneficiarios que libremente designe el asegurado y, en su defecto, a sus herederos legales según preceptúa el Código Civil en el Libro III, Título III, relativo a las sucesiones.

c) Invalidez permanente, total o absoluta, hasta el límite de la edad ordinaria de jubilación:

24.000,00 euros, que se abonarán al trabajador al declararse la invalidez citada, que determine la pérdida de empleo.

El seguro de vida al que se hace referencia se vincula a la permanencia del asegurado en la Empresa. El cese en la misma, por cualquier motivo, dará origen a la baja del trabajador o trabajadora en la póliza de este seguro, sin que por tanto el trabajador o trabajadora conserve derecho alguno a percibir el importe del capital en su día garantizado.

Los trabajadores y trabajadoras a su cuenta y cargo pueden mejorar dichas prestaciones básicas.

ARTÍCULO 30. AYUDA ASISTENCIAL.

Los trabajadores y trabajadoras que tengan hijos o hijas con discapacidades psíquicas o físicas y que perciban por ellos prestaciones de la Seguridad Social, les será abonado con independencia de las mismas, una ayuda por parte de la Empresa cuya cuantía mensual será de 80,00 euros mensuales durante la vigencia del presente Convenio.

ARTÍCULO 31. AYUDA AL ESTUDIO.

Todos los trabajadores y trabajadoras, con contrato indefinido, que tengan hijos e hijas escolarizados recibirán anualmente la siguiente ayuda escolar por hijo, durante el mes de Octubre:

ESTUDIOS	2019 y 2020	2021
Guardería y Educación Infantil	75,00 euros	80,00 euros
Educación Primaria, 1º, 2º y 3º	80,00 euros	85,00 euros
Educación Primaria, 4º, 5º y 6º	90,00 euros	95,00 euros
Educación Secundaria Obligatoria (ESO)	120,00 euros	125,00 euros
Bachiller y Módulos Formativos	140,00 euros	145,00 euros
Universitarios: Grado Superior y Grado Medio	175,00 euros	180,00 euros
Master Universitario Fin Grado	180,00 euros	185,00 euros
Educación especial	190,00 euros	200,00 euros

Todos los trabajadores y trabajadoras que quieran acogerse a este tipo de ayudas deberán presentar a la Empresa, hasta el 1 de octubre de cada año, certificado escolar en el que conste los estudios a realizar o fotocopia del recibo de la matrícula.

ARTÍCULO 32. PRESTAMOS.

1. Cuantía:

La Empresa, para la adquisición y construcción de la primera vivienda o reformas de la actual, podrá conceder préstamos con un tope máximo de 3.600,00 euros.

Asimismo, y para atenciones diversas, podrá conceder préstamos con un tope máximo de 1.800,00 euros en cada ocasión.

2. Condiciones para la Concesión de préstamos:

Son condiciones indispensables para poder optar a estos préstamos las siguientes:

A) Tener una antigüedad de al menos 1 año en la Empresa.

B) No tener cantidades pendientes para la amortización de otros préstamos que pudieran haber sido concedidos con anterioridad al empleado que lo solicite.

C) El saldo que se adeude por el conjunto de los préstamos concedidos no será superior a 24.000,00 euros.

D) El préstamo para la adquisición y construcción de primera vivienda sólo podrá ser concedido una sola vez al empleado que lo solicite, pudiendo la Empresa pedir cuantos justificantes sean necesarios para comprobar dicha adquisición. En caso de engaño podrá ser motivo de sanción y de anulación del préstamo solicitado.

3. Concesión de los préstamos:

1. Los préstamos para la adquisición de la primera vivienda serán de concesión obligatoria, siempre y cuando se cumplan las condiciones para la concesión, dispuestas en el artículo anterior y sea además debidamente justificada la adquisición.

2. Los préstamos para atenciones diversas requerirán informes de la representación de los trabajadores legalmente constituida en la Empresa, siendo concedidos, si dicho informe es positivo, siempre y cuando se cumplan las condiciones para la concesión en el artículo anterior.

4. Intereses, plazos y forma de amortización:

Los préstamos devengarán un interés anual igual al establecido para el interés legal del dinero por la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

El plazo de amortización será de tres años para los de adquisición de primera vivienda, y de dieciocho meses para los restantes.

Los préstamos concedidos se amortizarán mediante la deducción en las pagas mensuales de una cantidad fija en atención a la cuantía, intereses y plazo de amortización.

ARTÍCULO 33. PREMIO DE VINCULACIÓN.

Todo el personal al cumplir 15 años de antigüedad en la Empresa percibirá el importe de 210,35 euros, por una sola vez, al cumplir los 20 años percibirá la cantidad equivalente a un salario base y a los 25 años percibirá la cantidad equivalente a un salario mensual, todo ello en reconocimiento a los servicios prestados.

ARTÍCULO 34. AYUDAS ESPECIALES.

Previo presentación de la factura correspondiente y acompañada de informe médico que evalúe su necesidad, se concederán prestaciones económicas del 60% del gasto realizado en la adquisición de gafas,

calzado ortopédico y prótesis dentales, todo ello referido a la persona del trabajador o trabajadora, y con los topes máximos que a continuación se determinan:

Por adquisición de audífonos, gafas, lentillas y rotura de cristales: 95,00 euros

Por calzado ortopédico, endodoncias, prótesis dentales y ortodoncias: 150,00 euros

En todo caso, y por causas ajenas a su propia voluntad, si algún trabajador o trabajadora sufre desperfectos durante la jornada laboral de material propio, la empresa estudiara la fórmula que le sea más asequible con el fin de poder garantizar la reparación o reposición de aquellos complementos que, siendo propiedad del trabajador, le permitan desarrollar su labor cotidiana y que le sean imprescindibles para corregir un defecto físico (gafas, sonotones, etc.).

ARTÍCULO 35. VESTUARIO DE TRABAJO

La Dirección de la Empresa determinará, según las características de las Explotaciones, las prendas de trabajo que deberán de ser utilizadas en cada servicio, y propondrá el proveedor de estas.

Las prendas tendrán una duración de un año, siendo entregadas, las de invierno, los primeros días de octubre, y las de verano, en los primeros días de mayo.

Con carácter general, y la salvedad del párrafo primero de este artículo, las prendas que como mínimo se distribuirán serán las siguientes:

Personal Obrero:

VERANO		INVIERNO	
CANTIDAD	DESCRIPCIÓN PRENDAS	CANTIDAD	DESCRIPCIÓN PRENDAS
3	Pantalones	3	Pantalones
3	Polos o camisas	3	Polos o camisas
1	Cazadora	1	Jerseys
1	Par de zapatos homologados	1	Anorak
		1	Cazadora
		1	Traje de agua
		1	Par de botas de agua
		1	Par de botas homologadas

Personal de Atención al Público:

VERANO		INVIERNO	
CANTIDAD	DESCRIPCIÓN PRENDAS	CANTIDAD	DESCRIPCIÓN PRENDAS
1	Chaqueta	1	Chaqueta
2	Pantalones	2	Pantalones

2	Camisas	2	Camisas
1	Corbata o pañuelo	1	Corbata o pañuelo
1	Par de zapatos	1	Par de zapatos

Personal de Inspección y Lectura:

VERANO		INVIERNO	
CANTIDAD	DESCRIPCIÓN PRENDAS	CANTIDAD	DESCRIPCIÓN PRENDAS
3	Pantalones	3	Pantalones
3	Polos o camisas	3	Polos o camisas
1	Cazadora	1	Jerseys
1	Par de zapatos	1	Anorak
		1	Cazadora
		1	Par de zapatos

La Empresa presentará al Comité o delegados de personal los modelos de ropa de trabajo, con el fin de que éste emita informe favorable o desfavorable sobre la conveniencia de su compra.

Todo el personal queda obligado a la utilización de las prendas de trabajo asignadas en el lugar que preste sus servicios durante la jornada laboral.

ARTÍCULO 36. DUCHAS, ASEOS Y GUARDARROPA

La Empresa, en aquellos centros de trabajo fijos, pondrá a disposición de los trabajadores y trabajadoras un local para vestuario y aseo después de la jornada de trabajo, que este dotado de agua corriente, servicios, duchas y armarios o taquillas donde puedan dejar con seguridad sus prendas personales y las de trabajo.

CAPÍTULO VI

DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

ARTÍCULO 37. DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

En esta materia se estará a lo que establezca la Legislación vigente en cada momento, no obstante, se establecen las siguientes garantías:

Los Representantes Unitarios de los Trabajadores, dispondrán de un crédito sindical de 30 horas mensuales retribuidas. Para el uso de dichas horas se dará cuenta previa a la Empresa con una antelación de 24 horas, salvo casos urgentes.

No se computará dentro del máximo de horas recogidas en el párrafo anterior las horas invertidas por representantes de los trabajadores o trabajadoras en las sesiones de negociación de convenios y en actuaciones o reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Empresa.

A requerimiento de las centrales Sindicales con Delegados de Personal o con representación en el Comité de Empresa, podrá acumularse el crédito de horas de que se dispongan sus miembros en cómputo anual, en

uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total pactado en el presente convenio, pudiendo quedar relevado o relevados de su trabajo sin perjuicio de su remuneración.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de Formación u otras Entidades, así como para asistir a congresos y demás actos sindicales.

ARTÍCULO 38. ASAMBLEAS Y REUNIONES.

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio tendrán derecho a celebrar asambleas y reuniones. Se ejercitará este derecho a propuesta del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Secciones Sindicales constituidas, y tendrá lugar en el interior de los locales de la Empresa, sujetándose a las siguientes reglas:

A) Las reuniones o asambleas se podrán realizar dentro de la jornada laboral, sin que en ningún caso se superen las 15 horas al año, siendo además estas horas retribuidas. En el supuesto de que se celebren fuera de la jornada de trabajo, no existirá límite alguno de horas.

B) Las asambleas o reuniones serán presididas por el Comité de Empresa o Delegados de Personal, o por la Sección Sindical convocante, que serán responsables de su normal desarrollo, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la Empresa. La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará a la Empresa con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, si se celebra dentro de la jornada de trabajo y con veinticuatro horas si se celebra fuera de la jornada de trabajo.

CAPÍTULO VII

CLÁUSULAS FINALES

ARTÍCULO 39. DERECHOS DE RESERVA.

La Empresa reservará al trabajador o trabajadora el puesto de trabajo, quedando suspendido el contrato de trabajo y considerándose al afectado en situación de excedencia voluntaria, sin derecho, por tanto, a percepción alguna, cuando concurren los siguientes casos:

A) Pérdida temporal del carnet de conducir de los conductores de los vehículos y camiones.

B) Detención que supere el período legalmente establecido.

C) Pena de privación de libertad que no supere los cinco años.

En los casos de pérdida total o definitiva del carnet de conducir, si el trabajador no optase por la excedencia, será acoplado a otro puesto con el conjunto de condiciones que a tal puesto corresponda, debiendo ser de condiciones similares al anterior.

Si la pérdida del carnet de conducir es temporal, el trabajador o trabajadora se reincorporará a su puesto habitual en el mismo momento en que termine tal situación y en las mismas condiciones que tuviera anteriormente.

ARTÍCULO 40. IGUALDAD

En diciembre de 2015 se firmó, por la Comisión Paritaria de Igualdad, el II Plan de Igualdad de la Empresa CANARAGUA CONCESIONES, S.A., que se aplica en todos y cada uno de los centros de trabajo distribuidos en Canarias y el cual entró en vigor el día siguiente a su firma por los integrantes de la Comisión Paritaria de Igualdad.

Su objetivo fundamental no es otro que el de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y evitar cualquier tipo de discriminación laboral. De manera más concreta se señalan como objetivos prioritarios:

- Fomentar el incremento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo.
- Mejorar la empleabilidad de la mujer.
- Mejorar la permanencia en el empleo de las mujeres.
- Potenciar el nivel formativo de las mujeres con el objeto de facilitar el acceso al empleo y su desarrollo profesional.
- Potenciar la adaptabilidad de la mujer a los requerimientos del mercado de trabajo.
- Promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras.
- Eliminar toda forma de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo que pueda existir en la Empresa, en particular, las derivadas de la maternidad, cargas familiares y el estado civil.
- Prevenir y evitar las situaciones de acoso que pudieran presentarse en el ámbito de las relaciones laborales, estableciendo mecanismos eficaces para su detección y eliminación. La dirección de la Empresa y la representación social de las personas trabajadoras declaran su repulsa ante cualquier situación de acoso (acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso laboral/moral y acoso discriminatorio) que se produzca en el ámbito laboral y manifiestan su expresa determinación en la implantación de medidas preventivas y de eliminación de dichas situaciones. Ante cualquier tipo de acoso que en la relación laboral pueda surgir, se seguirá el procedimiento previsto en el “Protocolo de actuación en materia de acoso” acordado por la dirección de la empresa y la parte social.

ARTÍCULO 41. REGISTRO DE JORNADA

En aplicación del RDL 8/2019, de medidas urgentes de protección Social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, en su capítulo III, se establece un sistema que permita a las personas trabajadoras registrar la jornada diaria realizada, estando obligadas cada una de ellas a firmar cada día laboral.

Se entenderá por jornada diaria realizada por la persona trabajadora el número total de horas destinadas por el mismo a la realización de trabajo efectivo, bien se haya producido en el centro de trabajo o fuera del mismo. Para el cómputo de la jornada, la persona trabajadora deberá introducir en el medio o sistema proporcionado por la empresa las horas de entrada y salida al trabajo en ese día. Por causas excepcionales se podrá llevar a cabo el registro al día siguiente.

Cuando el número de horas de trabajo efectivo que vayan a registrarse exceda del número de horas que comprende su horario de trabajo, será necesaria la autorización previa por parte de mando o responsable directo del trabajador.

Las ausencias, faltas de puntualidad y de permanencia del personal en su puesto de trabajo, cualquiera que sea su causa, deberán ser registradas por los trabajadores y trabajadoras que incurran en ello en el sistema de control establecido. Asimismo, en los casos de ausencia parcial durante la jornada de trabajo se anotará igualmente el tiempo transcurrido y el motivo del mismo.

ANEXO I - TABLA SALARIAL 2019 ARONA

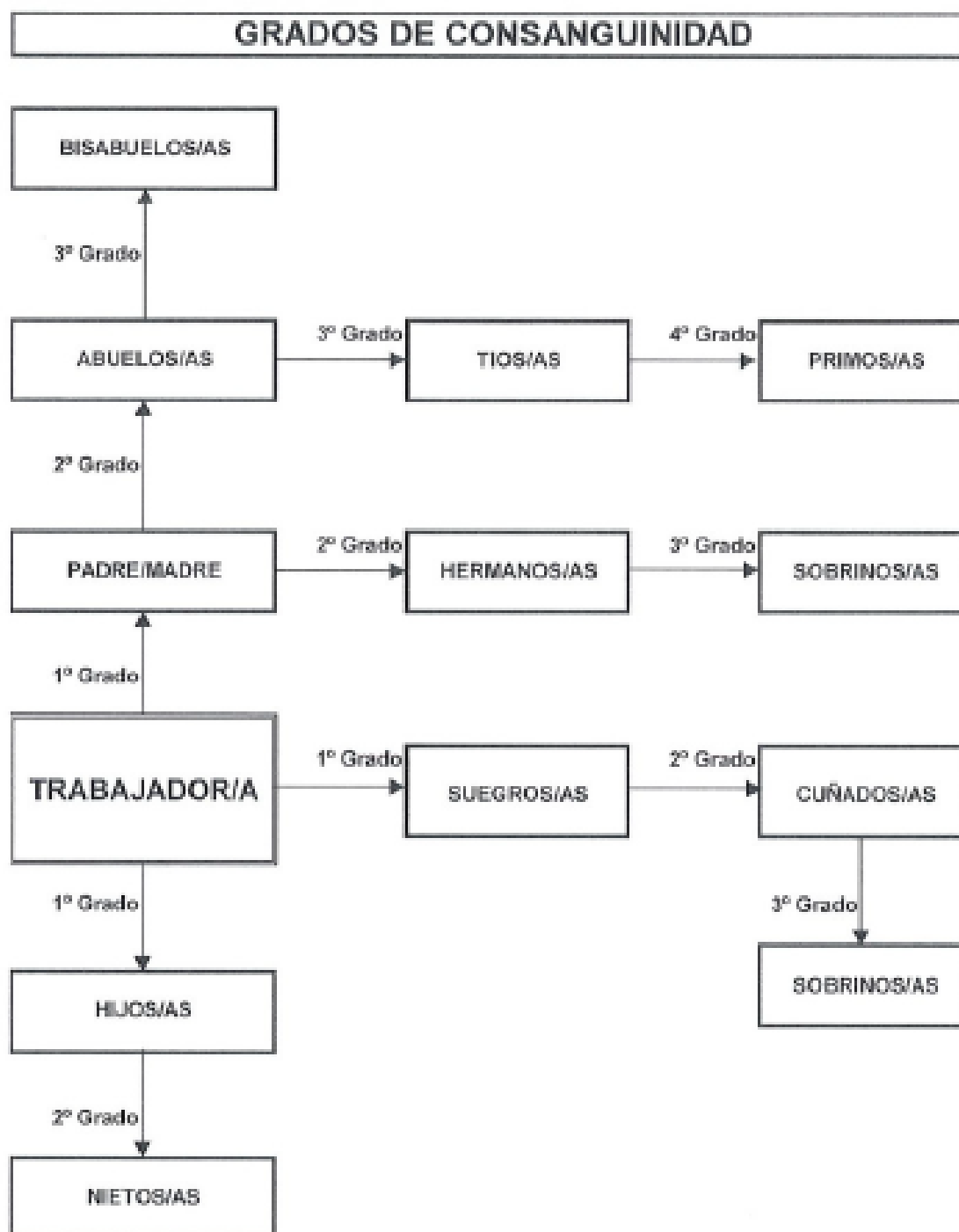
GRUPO PROFESIONAL	AREA FUNCIONAL	SALARIO BASE	BENEFICIOS	PLUS CONVENIO	TOTAL BRUTO
G.P. 2 Nivel A	<i>Técnica</i>	1.028,49	154,27	100,14	19.508,81
G.P.4	<i>Técnica</i>	1.112,04	166,81	100,14	20.995,99
G.P.5	<i>Técnica</i>	1.376,23	206,43	100,14	25.698,57
G.P.2 Nivel B	<i>Administrativa</i>	943,70	141,56	100,14	17.999,63
G.P. 2 Nivel A	<i>Administrativa</i>	1.052,44	157,87	100,14	19.935,15
G.P.3 Nivel A	<i>Administrativa</i>	1.112,04	166,81	100,14	20.995,99
G.P.1	<i>Operaria</i>	881,04	132,16	100,14	16.884,14
G.P. 2 Nivel A	<i>Operaria</i>	969,62	145,44	100,14	18.460,95
G.P. 3 Nivel B	<i>Operaria</i>	1.020,50	153,08	100,14	19.366,62
G.P. 3 Nivel A	<i>Operaria</i>	1.053,06	157,96	100,14	19.946,25

ANEXO III - TABLA SALARIAL 2021 ARONA

GRUPO PROFESIONAL	AREA FUNCIONAL	SALARIO BASE	BENEFICIOS	PLUS CONVENIO	TOTAL BRUTO
G.P. 2 Nivel A	<i>Técnica</i>	1.080,02	162,00	105,16	20.486,29
G.P.4	<i>Técnica</i>	1.167,76	175,16	105,16	22.047,99
G.P.5	<i>Técnica</i>	1.445,18	216,78	105,16	26.986,19
G.P.2 Nivel B	<i>Administrativa</i>	990,99	148,65	105,16	18.901,51
G.P. 2 Nivel A	<i>Administrativa</i>	1.105,17	165,78	105,16	20.934,00
G.P.3 Nivel A	<i>Administrativa</i>	1.167,76	175,16	105,16	22.047,99
G.P.1	<i>Operaria</i>	925,18	138,78	105,16	17.730,12
G.P. 2 Nivel A	<i>Operaria</i>	1.018,20	152,73	105,16	19.385,94
G.P. 3 Nivel B	<i>Operaria</i>	1.071,63	160,75	105,16	20.336,99
G.P. 3 Nivel A	<i>Operaria</i>	1.105,83	165,87	105,16	20.945,66

ANEXO IV. – CUADRO DE INSERCIÓN DE LAS ANTIGUAS CATEGORIAS EN LOS GRUPOS PROFESIONALES

GRUPOS PROFESIONALES		ÁREA FUNCIONAL TÉCNICA	ÁREA FUNCIONAL ADMINISTRATIVA	ÁREA FUNCIONAL OPERARIA
G.P. 1				Peón
G.P. 2	B		Lector y Auxiliar Administrativo	
	A	Auxiliar Técnico, Auxiliar Analista y Delineante	Inspector y Oficial Administrativo	Oficial Fontanero
G.P. 3	B			Subcapataz
	A		Jefe de Administración	Capataz
G.P. 4		Titulado de Grado Medio		
G.P. 5		Titulado de Grado Superior		

**ARTICULO 918 CODIGO CIVIL:**

"En las líneas se cuentan tantos grados como generaciones o como personas, descontando la del progenitor.

En la recta se sube únicamente hasta el tronco. Así, el hijo dista del padre un grado, dos del abuelo y tres del bisabuelo.

En la colateral se sube hasta el tronco común y después se baja hasta la persona con quien se hace la computación. Por esto, el hermano dista dos grados del hermano, tres del tío, hermano de su padre o madre, así en adelante."

Esto se aplica tanto si el parentesco es por razón de consanguinidad (familiares directos como los hermanos), como por razón de afinidad (familiares por matrimonio como los cuñados).

Dirección General de Trabajo**Servicio de Promoción Laboral****ANUNCIO****2****72986**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa MULTISERVICIOS AEROPORTUARIOS (ANTES CLECE) LIMPIEZA AVIONES AEROPUERTOS NORTE Y SUR, suscrito por la Mesa Negociadora de los mismos, 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.

Director General de Trabajo, Alejandro Ramos Guerra

CONVENIO DE MULTISERVICIOS AEROPORTUARIOS, S.A. Y SUS TRABAJADORES DEL SERVICIO DE LIMPIEZA DE AVIONES EN LOS AEROPUERTOS DE LA ISLA DE TENERIFE.

CAPÍTULO PRIMERO, ÁMBITOS DEL CONVENIO, DENUNCIA Y REVISIÓN

Artículo 1. Partes que lo Conciertan, Ámbito personal. Funcional y territorial

1.1. Este Convenio Colectivo se suscribe, de una parte, por MULTISERVICIOS AEROPORTUARIOS, S.A., y de otra parte, por las Organizaciones Sindicales Intersindical Canaria y CCOO para regular las relaciones laborales, retribuciones, derechos de representación y demás condiciones de trabajo.

1.2. El presente Convenio Colectivo afecta a las relaciones laborales existentes entre la empresa Multiservicios Aeroportuarios, S.A. y sus trabajadores y trabajadoras de la limpieza de aviones de los aeropuertos de la Isla de Tenerife.

1.3. Son trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio Colectivo, la totalidad de los» trabajadores y trabajadoras de Multiservicios Aeroportuarios, S.A., que presten servicios de limpieza de aviones en los aeropuertos de la Isla de Tenerife, sin distinción de categorías o funciones laborales, en el contexto que regula el presente Convenio y el Convenio Provincial de Limpieza de Aviones de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife.

1.4. En su virtud, se consideran como reproducidas y reconocidas, todas las condiciones laborales paccionadas o derechos adquiridos derivados de norma, convenios colectivos, o costumbres preexistentes a la firma del presente pacto colectivo.

Artículo 2. Ámbito temporal

2.1. El presente Convenio Colectivo tiene una duración de dos años, de 1 de enero de 2019 hasta 31 de diciembre del 2021. Para el año 2019 se pacta el incremento económico establecido en el artículo 4. Los atrasos económicos derivados de la aplicación del presente Convenio Colectivo se abonarán, para el año 2019, con efectos retroactivos de 1 de enero del 2017, en el mes siguiente al de su firma. Para el año 2020 y

2021 se pacta el incremento económico establecido en el artículo 4 abonándose el mencionado incremento desde 1 de enero de cada año en la nómina de enero de cada año respectivo.

Artículo 3. Denuncia y revisión

3.1. Se considera prorrogado automáticamente por períodos anuales, si con una antelación mínima de tres meses no se denuncia su vencimiento por cualquiera de las partes contratantes. Sin embargo podrá ser denunciado con antelación al plazo fijado, si se produjeran variaciones en la norma laboral en vigor, que lo afectasen total o parcialmente, así como en los supuestos legales de revisión en sus cláusulas de carácter económico.

3.2. En el supuesto de que se produzca la prórroga automática del Convenio Colectivo, conforme a lo establecido en el párrafo anterior, se incrementaran anualmente sus conceptos económicos en la cuantía fijada por el I.N.E. (u organismo similar), del Índice de Precios al Consumo a nivel nacional del año anterior al de la prórroga. Dichos incrementos se aplicarán con efectos retroactivos del 1 de enero del año en que se haya producido la prórroga automática.

3.3. En el caso de denuncia, a su vencimiento, el contenido normativo del convenio, seguirá en vigor en tanto no se firme otro que le suceda. “ .

CAPÍTULO II. CONCEPTOS ECONÓMICOS

Artículo 4. Condiciones económicas.

4.1. Salario base para los años 2019,2020 y 2021:

Para la categoría profesional de Gerente el salario base será de 1.913,78 euros mensuales en el año 2019, de 1.952,06 euros mensuales para el año 2020 y de 1.991,10 euros mensuales para el año 2021.

Para la categoría profesional de Jefe de Servicio, el salario base será de 1.560,77 euros mensuales en el año 2019, de 1.591,98 euros para el 2020 y de 1.623,82 euros mensuales para el año 2021.

Para la categoría profesional de Responsable de Servicio, el salario base será de 1.213,91 euros mensuales en el año 2019, de 1.238,19 euros para el 2020 y de 1.262,95 euros mensuales para el año 2021.

Para la categoría de Capataz, el salario base será de 1.148,84 euros mensuales en el año 2019, de 1.171,81 euros para el año 2020 y de 1.195,25 euros mensuales para el año 2021.

El salario base de los restantes trabajadores y trabajadoras será de 1.037,19 euros mensuales en el año 2019, de 1.057,93 euros mensuales para el año 2020 y de 1.079,09 euros mensuales para el año 2021.

4.2. Complemento personal de antigüedad: los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios para la empresa Multiservicios Aeroportuarios, S.A en la limpieza de aviones en los aeropuertos de la Isla de Tenerife, disfrutarán de aumentos periódicos en función del tiempo de permanencia en la empresa o concesión, a razón de tres trienios al 10% cada uno y de dos quinquenios al 15% cada uno, calculados sobre el salario base, siendo abonados mensualmente.

4.3. Plus de rotación entre aeropuertos: se establece este plus de carácter salarial para los trabajadores y trabajadoras afectados por la rotación entre los aeropuertos de Los Rodeos y Reina Sofía de la Isla de Tenerife. Dicho plus, cuando se tenga derecho a su percepción, equivaldrá a 38,92 euros mensuales invariables durante la vigencia del presente convenio.

4.4. Plus de transporte: Se pacta un Plus Salarial de Transporte para todos y cada uno de los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio consistente en el abono del 10% del salario base pactado y vigente en cada momento y su abono será mensual.

4.5. Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad: A todos los trabajadores, trabajadoras y funciones laborales, que se determine la circunstancia de toxicidad, penosidad o peligrosidad por el Orden Jurisdiccional competente, se les abonará el 20% sobre el salario base pactado y vigente en cada momento y su abono será mensual.

4.6. Plus de nocturnidad: la jornada nocturna se abonará con un recargo del 25% sobre el salario base diario vigente en cada momento y su abono será mensual.

4.7. Doble funcionalidad: los trabajadores y trabajadoras con categoría profesional de Jefe de Servicio, Capataz, Conductor Limpiador y Conductora Limpiadora, percibirán mensualmente un complemento del 20% del salario base.

4.8. Plus de servicio: se establece este plus, de carácter salarial, para supervisoras-responsable de avión, auxiliar, limpiadores, limpiadoras y peón de limpieza, cuya cuantía será del 10% del salario base vigente en cada momento y su abono será mensual.

4.9. Plus de supervisión: se establece este plus, de carácter salarial, para todos aquellos trabajadores y trabajadoras que realicen funciones consistentes en la supervisión de la limpieza interior de los aviones. Su cuantía queda establecida en el 10% del salario base y su abono será mensual.

4.10. Plus de Jefe/a de Servicio: se establece este plus, de carácter salarial, para todos aquellos trabajadores y trabajadoras que realicen las funciones establecidas en la categoría de Jefe/a de Servicio, Su cuantía queda establecida en un mínimo del 20% del salario base, pudiendo negociarse en cada momento incrementos superiores consolidables a este porcentaje entre empresa y trabajadores o trabajadoras afectadas, su abono será mensual incluidas las gratificaciones extraordinarias.

4.11. Plus de Gerente: se establece este plus, de carácter salarial, para todos aquellos trabajadores y trabajadoras que realicen las funciones establecidas en la categoría de Gerente. Su cuantía queda establecida en un mínimo del 30% del salario base, pudiendo negociarse en cada momento incrementos superiores consolidables a este porcentaje entre empresa y trabajadores o trabajadoras afectadas, su abono será mensual incluidas las gratificaciones extraordinarias.

4.12. Festivos: cuando el día de descanso coincida con festivo, se abonará a los trabajadores y trabajadoras, el importe del día de trabajo incrementado en el 100%, en el que se incluirán todos los conceptos económicos estipulados en el presente Convenio Colectivo, no abonándose como horas extraordinarias. Para los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial, que trabajen 5 días a la semana, se le abonará el importe del día de trabajo incrementado en el 100% del salario correspondiente a un día de trabajo establecido para su categoría y en proporción a la jornada laboral respectiva,

La empresa abonará a los trabajadores y trabajadoras de jornada completa que trabaje en día festivo la cantidad de 72 euros por cada uno de ellos y su abono será mensual durante la vigencia del presente convenio. Para los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial se estará al resultado de multiplicar 9 euros por las horas trabajadas en el día festivo.

4.13. Vencimientos periódicos superiores al mes:

Se establecen cuatro gratificaciones extraordinarias, retribuidas a razón de 30 días de salario base más el complemento personal de antigüedad y plus de la categoría que lo tenga reconocido específicamente.

Las mencionadas gratificaciones extraordinarias se abonarán en los meses de marzo (15 de marzo), junio (15 de junio), septiembre (15 de septiembre) y diciembre (15 de diciembre). El devengo de dichas gratificaciones será trimestral, es decir, la de marzo se devenga de 1 de enero a 31 de marzo, la de junio de 1 de abril a 30 de junio, la de septiembre de 1 de julio a 30 de septiembre y la de diciembre de 1 de octubre a 31 de diciembre.

A los trabajadores y trabajadoras que ingresen o cesen durante el trimestre se le abonarán las gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo trabajado durante el mismo, computándose las fracciones de semana como completas.

El pago del salario mensual se hará por parte de la empresa entre el día 1 y el día 5 de cada mes. El salario le será ingresado a los trabajadores y trabajadoras en la cuenta bancaria que este haya comunicado a la empresa a tal fin.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90 por 100 del importe del salario.

Todos los conceptos retributivos (salariales y extrasalariales) que correspondan a los trabajadores y trabajadoras se abonarán porcentualmente según el coeficiente de jornada que tenga contratado cada trabajador o trabajadora.

CAPÍTULO III. CARÁCTER DE LO PACTADO

Artículo 5. Compensación y absorción

Las mejoras establecidas en el presente Convenio Colectivo no podrán ser absorbidas ni compensadas con las de igual carácter en el futuro por disposiciones legales, puesto que las condiciones económicas que se pactan se consideran como totales a percibir por los trabajadores y trabajadoras durante la vigencia del mismo. Si existiese algún trabajador o trabajadora que tuviera reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a las que para los trabajadores y trabajadoras de la misma cualificación se establecen en este Convenio, se respetarán aquéllas con carácter estrictamente personal.

CAPÍTULO IV. JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS, VACACIONES, HORAS COMPLEMENTARIAS

Artículo 6. Jornada de trabajo

6.1. La duración de la jornada de trabajo será de 35 horas semanales para los trabajadores y trabajadoras con jornada completa.

6.1.2. Los trabajadores y trabajadoras tendrán una distribución irregular de su jornada de trabajo semanal según las condiciones establecidas en el presente apartado, en base a los siguientes:

A. Esta distribución irregular se hará en un número de horas semanales igual para todos los trabajadores y trabajadoras según su jornada de trabajo y categoría laboral. El máximo de horas de distribución irregular semanal serán las resultantes de aplicar a la jornada de cada trabajador o trabajadora el 20%. La distribución se hará por horas completas no computando los períodos inferiores a una hora a estos efectos.

B. La distribución irregular de jornada será trimestral, realizándose dentro del trimestre el cómputo total de horas de los trabajadores y trabajadoras afectados, estableciéndose los mismos de enero a marzo, de abril a junio, de julio a septiembre y de octubre a diciembre, aunque esta distribución puede ser modificada por necesidades del servicio.

6.2. Para todos los trabajadores y trabajadoras la jornada de trabajo diaria será desde 1 hora hasta un máximo de 9 horas.

6.3. Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente debe existir un descanso mínimo de 12 horas. Así mismo, la duración de la jornada laboral no podrá exceder de 9 horas diarias. La jornada de trabajo diaria debe ser continuada, no aceptándose el sistema de turno o jornada partida, exceptuando en aquellos centros o aeropuertos en que la programación de vuelos así lo requiera.

Artículo 7. Descansos diarios

7.1. Los trabajadores y trabajadoras disfrutarán durante la jornada laboral de media hora de descanso para refrigerio, retribuyéndose dicho período como de trabajo y computándose como jornada de trabajo a todos los efectos.

7.2. Los trabajadores y trabajadoras que realizan su jornada de trabajo con una duración inferior a ocho horas diarias, disfrutarán de este descanso en proporción a su jornada diaria de trabajo, estableciéndose, en todo caso, un mínimo de 20 minutos para el trabajador y la trabajadora que tenga cinco horas o más de jornada ese día; 25 minutos para los trabajadores y trabajadoras de seis horas o más ese día; 30 minutos para los trabajadores y trabajadoras que tengan 7 horas más de jornada ese día.

Artículo 8. Descanso semanal

8.1. Tendrá carácter rotativo para todos los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio colectivo en los términos establecidos en el presente artículo. Exceptuando en aquellos centros de trabajo o aeropuerto donde exista algún día sin o con muy poca, actividad que será día de descanso con carácter obligatorio.

8.2. Por circunstancias de la producción el descanso semanal de los trabajadores y trabajadoras puede ser partido, respetando lo establecido en los siguientes apartados:

8.2.1. Para todos los trabajadores y trabajadoras el descanso semanal de los viernes (o el día de mayor actividad semanal, en caso de que varíe), puede ser suspendido. Estableciendo, en su caso, un descanso partido donde se descansa el día anterior al día de mayor actividad y el día posterior. Respetando en todo momento el día y medio de descanso ininterrumpido entre descansos establecido en el artículo 37 del E.T. Descansando, en todo caso, las 24 horas del día de descanso de 00 horas a 24 horas y de 00 horas a las 12 horas del día siguiente. Si la finalización de la jornada de trabajo anterior al día de descanso supera las 00 horas, se rodarán las 12 horas del día siguiente al descanso en la misma cantidad de horas que haya superado la hora de finalización de la jornada de referencia. Afectando esta medida a los dos descansos establecidos en el día anterior y posterior al día de mayor actividad.

8.2.2. Se establece un sistema de descanso rotativo irregular donde se pueda repetir descanso en los días de menor actividad y, a su vez, suspender el descanso en los días de mayor actividad. Estableciéndose un sistema de descanso rotativo con días consecutivos en las semanas que la programación lo permite y en días alternos cuando ello no es posible. Por las características especiales de las programaciones de vuelos el descanso de los trabajadores y trabajadoras puede ser diferente entre unos trabajadores o trabajadoras y otros trabajadores o trabajadoras, tanto de la misma como de diferente jornada y categoría. En algunas semanas o meses se podrá descansar en los días de mayor actividad, hecho que no significa que lo hagan todos los trabajadores y trabajadoras de tiempo completo o tiempo parcial, sin que ello suponga ningún agravio comparativo o discriminatorio entre los mismos o entre ellos y los trabajadores y trabajadoras de jornada completa o jornada parcial. Dentro de todas las condiciones y situaciones especiales que se establecen para el descanso semanal de los trabajadores y trabajadoras están las siguientes:

A. En el caso de repetir descanso semanal, por cada semana que el trabajador o trabajadora repita su descanso, en un mismo ciclo, salvo adscripción propia, se le debe bonificar en su jornada semanal con una hora de trabajo de menos. Considerándose estas horas como trabajadas a todos los efectos. No se bonificará cuando la condición sea más beneficiosa para el trabajador o trabajadora, por ejemplo: en el caso de repetir descanso en fin de semana.

B. Los cuadrantes de descanso semanal de los trabajadores y trabajadoras se deben conocer con un mínimo de tres o cuatro semanas de antelación, exceptuando situaciones especiales que no exista programación de vuelos fiable que permita realizarlos.

C. Los horarios establecidos en los cuadrantes de los trabajadores y trabajadoras pueden variar en función de la programación de aviones o circunstancias de la producción, respetándose, en todo caso, los días establecidos como descanso del trabajador o trabajadora para esa semana. En caso de variación de los horarios se comunicará por teléfono, wasap o mensaje al móvil de los trabajadores y trabajadoras afectados.

8.3. Cuando un trabajador o trabajadora inicia su período vacacional, los días trabajados desde el descanso semanal anterior se deben tener en cuenta, para una posible compensación, en caso de que cuando se incorpore de nuevo a su puesto de trabajo tras el período vacacional la suma de los días trabajados anteriormente y la de los que se tienen que trabajar para acceder a su descanso, superen los días establecidos en la jornada semanal de trabajo. Cuando corresponda, la mencionada compensación se le dará al trabajador entre el primer descanso semanal y el siguiente.

Artículo 9. Vacaciones

9.1. Todos los trabajadores y trabajadoras, cualquiera que sea su categoría profesional y antigüedad en la empresa, disfrutarán de treinta días de vacaciones anuales, retribuidas a razón de todos los conceptos salariales con un año de servicio.

9.2. El comienzo de las vacaciones de cada trabajador o trabajadora se debe realizar el día 1 de cada mes excepto que coincida con festivo o con descanso semanal del trabajador o trabajadora, en cuyo caso será el día inmediato posterior a tal situación.

9.3. El disfrute de las vacaciones anuales, se llevará a cabo según lo establecido en los siguientes apartados:

A. En el aeropuerto de Tenerife Norte el disfrute de las vacaciones se hará de forma rotativa por todos los trabajadores y trabajadoras, entre los meses de abril a octubre de cada año, ambos inclusive.

B. En el aeropuerto de Tenerife Sur el disfrute de las vacaciones se hará de forma rotativa por todos los trabajadores y trabajadoras, entre los meses de mayo a septiembre de cada año, ambos inclusive.

9.4. En el período de gestación o lactancia la trabajadora podrá elegir la fecha de disfrute de las vacaciones. Incorporándose al año siguiente al mes que le correspondiese según el calendario de rotación de vacaciones.

9.5. El trabajador o trabajadora, que se encuentre de vacaciones, puede suspender su período vacacional por las siguientes causas: por ingreso en centro hospitalario suspendiéndose el período vacacional durante los días de permanencia en el centro y, por intervención quirúrgica durante el período de ingreso.

Artículo 10. Prolongaciones de jornada

El exceso sobre la jornada de trabajo reconocida tendrá la naturaleza de voluntaria, salvo lo establecido expresamente en el presente artículo. Por lo tanto, será ofertada por la empresa y libremente aceptada por el trabajador o trabajadora.

Artículo 10.1. Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias serán realizadas voluntariamente por los trabajadores y trabajadoras, siguiéndose un riguroso orden en su confección entre la totalidad de los trabajadores y trabajadoras.

Se pacta para la vigencia del presente Convenio Colectivo el siguiente valor para las horas extraordinarias:

A Las realizadas en días laborales se abonarán al precio establecido para las horas ordinarias en el artículo 10.4.

B Las realizadas en días festivos se abonarán al precio establecido para las horas ordinarias en el artículo 10.4 incrementadas en un 30%.

Artículo 10.2. Horas complementarias de carácter voluntario

A) Definición: son aquellas horas adicionales que se realizan sobre la jornada pactada semanal mente y que el trabajador o trabajadora conoce con la antelación señalada en el presente apartado,

B) Trabajadores afectados: realizarán horas complementarias voluntarias los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial afectados por el presente Convenio Colectivo y en los términos establecidos en el presente apartado,

C) Obligatoriedad en la realización de las horas complementarias: Sólo estarán obligados a realizar horas complementarias los trabajadores y las trabajadoras que firmen el siguiente documento del cual se le dará copia a la representación legal de los trabajadores.

PACTO REALIZACIÓN HORAS COMPLEMENTARIAS

C., con DNI como representante legal de la empresa, y D....., con DNI, trabajador/a de la misma de común acuerdo y con capacidad legal para obligarse,

PACTAN

Con efectos de día de hoy, la realización de horas complementarias en las condiciones establecidas en el artículo 10.2 del Convenio Provincial de Limpieza de Aviones de Tenerife. Este pacto tiene carácter de indefinido salvo que el trabajador/a comunique a la empresa su intención de no realizar horas complementarias a partir de la fecha que designe en el escrito. Respetando el mínimo de quince días de preaviso establecidos en el presente artículo.

En prueba de conformidad, ambas partes firman al pie del presente en:

..... a. . . . de. 20. . . .

D) Consolidación de horas complementarias: los trabajadores y las trabajadoras que realicen horas complementarias podrán consolidar en su jornada semanal hasta el 30% del total de las horas realizadas. Mediante la siguiente fórmula,

Horas a consolidar- $H.C.A./52 \times 30\%$

D.1. La consolidación de horas complementarias conforme a lo establecido en el párrafo anterior se producirá por horas completas no computando los períodos inferiores a una hora a efecto de consolidación.

D.2. Aquellos trabajadores y trabajadoras que no realicen horas complementarias voluntarias no les será de aplicación lo establecido en el artículo 23.5 sobre jornada y antigüedad,

La realización de las horas complementarias podrá distribuirse a lo largo del año de forma irregular según las necesidades de producción. En todo caso la jornada del trabajador o trabajadora no superará, en computo anual, las horas de jornada semanal establecidas en el presente Convenio Colectivo.

I. Todos los trabajadores y trabajadoras de igual jornada semanal, tendrán derecho a la realización de horas complementarias en igual porcentajes, en virtud del siguiente cuadro: y Trabajadores y trabajadoras con contrato inferior o igual a 21 horas de jornada semanal, podrán realizar hasta un máximo semanal del 60% de su jornada en horas complementarias. y Trabajadores y trabajadoras con contrato de 22 horas de jornada semanal, podrán realizar hasta el 57% (13 horas) de su jornada en horas complementarias.

- Trabajadores y trabajadoras con contrato de 23 horas de jornada semanal, podrán realizar hasta el 50% (12 horas) de su jornada en horas complementarias.
- Trabajadores y trabajadoras con contrato de 24 horas de jornada semanal, podrán realizar hasta el 45% (11 horas) de su jornada en horas complementarias.
- Trabajadores y trabajadoras con contrato de 25 horas de jornada semanal, podrán realizar hasta el 40% (10 horas) de su jornada en horas complementarias.
- Trabajadores y trabajadoras con contrato de 26 horas de jornada semanal, podrán realizar hasta el 35% (9 horas) de su jornada en horas complementarias,
- Trabajadores y trabajadoras con contrato de 27 horas de jornada semanal, podrán realizar hasta el 30% (8 horas) de su jornada en horas complementarias.
- Trabajadores y trabajadoras con contrato de 28 horas de jornada semanal, podrán realizar hasta el 25% (7 horas) de su jornada en horas complementarias.
- Trabajadores y trabajadoras con contrato de 29 horas de jornada semanal, podrán realizar hasta el 20% (6 horas) de su jornada en horas complementarias.
- Trabajadores y trabajadoras con contrato de 30 horas de jornada semanal, podrán realizar hasta el 15% (5 horas) de la jornada en horas complementarias.
- Trabajadores y trabajadoras con contrato de 31 horas de jornada semanal, podrán realizar hasta el 13% (4 horas) de su jornada en horas complementarias.
- Trabajadores y trabajadoras con contrato de 32 horas de jornada semanal, podrán realizar hasta el 10% (3 horas) de su jornada en horas complementarias. y Trabajadores y trabajadoras con contrato de 33 horas de jornada semanal, podrán realizar hasta el 5% (2 horas) de su jornada en horas complementarias.
- Trabajadores y trabajadoras con contrato de 34 horas de jornada semanal, podrán realizar hasta el 2,5% (1 hora) de su jornada en horas complementarias. y En todo caso, a todo los trabajadores y trabajadoras de igual jornada, tendrá derecho al mismo número de horas complementarias, realizándose las mismas de maneras rotativas, de tal manera que supongan un número equivalente entre todos los trabajadores y trabajadoras que haya aceptado la realización de horas complementarias, y La empresa procederá a comunicar con una antelación de 7 días la realización de los días y numero de horas complementarias a cada trabajador o trabajadora, dando copia a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.
- En todo caso, no podrá realizarse más de una jornada diaria de 9 horas, sumando las horas ordinarias más las complementarias. Exceptuando las situaciones en que se este doblando jornada. Que se estará a las horas ordinarias más las obligatorias sí son necesarias.
- El trabajador o trabajadora deberá comunicar con una antelación de quince días la renuncia a la realización de estas horas complementarias.

Artículo 10.3. Horas perentorias de carácter obligatorio

A) Definición: son aquellas horas adicionales que se realizan sobre la jornada diaria y que el trabajador o trabajadora no puede conocer con días de antelación por ser motivadas por alguna de las causas reconocidas en presente apartado.

B) Trabajadores afectados: podrán realizar horas perentorias obligatorias, todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa, con total independencia del modelo de contrato de cada uno de ellos. En los términos establecidos en el presente apartado.

C) Obligatoriedad en la realización de las horas perentorias obligatorias: estarán obligados a realizar horas perentorias obligatorias todos los trabajadores y trabajadoras cuando concurran las circunstancias para su realización y en los términos establecidos en el presente apartado:

1. La empresa comunicara al trabajador o trabajadora la necesidad de realizar horas perentorias obligatorias cuando por alguna causa se prevea que puede quedar desatendido el servicio. Delegando estas funciones en los capataces o personal responsable del servicio en ese momento.

2. Las horas denominadas horas perentorias obligatorias serán de carácter obligatorio cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:

A) Acumulación de tráfico producto de retrasos de vuelos que no puedan ser atendidos por el personal de servicio.

B) Atención a las incidencias producidas por vuelos no programados o retraso en los mismos.

C) Atención a los vuelos retrasados por cualquier causa.

D) Cualquier otra causa que análoga a las anteriores determinen la obligatoriedad de la prestación del servicio.

E) Por bajas o ausencias no justificadas.

Las partes acuerdan que en atención al supuesto de analogía en la prestación de las horas denominadas horas perentorias obligatorias se establecerá un sistema que revise la adecuación de las mismas a la necesidad establecida y en previsión de la existencia de nuevos casos o necesidades.

Las horas perentorias obligatorias no serán de obligado cumplimiento en el caso de que la incidencia pueda ser absorbida por los trabajadores y trabajadoras que en ese momento estén de servicio.

En los casos de realización de horas perentorias obligatorias, los trabajadores o trabajadoras que tengan una jornada inferior o igual a 6 horas diarias, hará un máximo de 3 horas sobre su jornada establecida para ese día.

Los trabajadores y trabajadoras con jornada diaria de 6 y 1/2 a 8 horas, hará un máximo de 2 horas sobre su jornada establecida para ese día.

La realización de las horas perentorias obligatorias podrá efectuarse en tramos de media hora. Las partes acuerdan, que en el caso que se produjera abuso manifiesto por parte de la empresa en la aplicación de las causas manifestadas justificadoras de la obligatoriedad en la realización de tales horas perentorias, la representación unitaria de los trabajadores y trabajadoras comunicará a la empresa con quince días de antelación, que las horas perentorias de carácter obligatorio, dejarán de tener tal obligatoriedad, pasando a ser horas complementarias de carácter voluntario.

10.4. El precio de las horas complementarias voluntarias y perentorias obligatorias serán equivalentes al de la hora ordinaria de trabajo, calculándose el valor de la hora ordinaria mediante la siguiente fórmula: salario mensual correspondiente a cada categoría (incluidos los pluses salariales) incrementado en un 1/3 del salario base por la antigüedad de cada trabajador dividido todo ello por 151. Computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y la retribución de las horas complementarias y perentorias realizadas se deberán recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la seguridad social.

10.5. La empresa ofrecerá, y los trabajadores y trabajadoras pueden aceptar de forma voluntaria, la realización de horas extras o complementarias, Estas horas pueden coincidir o no con la hora de entrada o

salida del trabajador o trabajadora de su horario normal de trabajo. Cuando no coincidan con su hora de entrada o salida, se ofrecerá al trabajador un mínimo de 2 horas extras o complementarias a realizar.

CAPÍTULO V. ROTACIÓN, SUBROGACIÓN, TURNOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 11. Rotación

11.1. En caso de necesidad, los trabajadores y trabajadoras de la plantilla de la empresa, rotara entre los centros de trabajo de Los Rodeos y Reina Sofía, excepto los trabajadores y trabajadoras contratado por la actual concesionaria del servicio, especialmente para un determinado centro de trabajo,

11.2. En los supuestos de que se realicen expedientes de regulación de empleo o reducciones de plantilla en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrán derecho preferente al puesto de trabajo; dentro de sus respectivas categorías, los trabajadores y trabajadoras con más antigüedad en la empresa, respetándose en todo momento un riguroso orden de preferencias por antigüedad.

11.3. La empresa bajo su coste pone a disposición de los trabajadores y trabajadoras un vehículo para el traslado de los trabajadores y trabajadoras entre aeropuertos.

Artículo 12. Estabilidad en el empleo

Dadas las especiales características y circunstancias del sector, donde los trabajadores y trabajadoras prestan sus servicios a diferentes Compañías de Aviación, y al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, finalidad ésta de especial relevancia y tutela por la autonomía colectiva y al tiempo se dé mejor y más satisfactoria respuesta a las necesarias fluctuaciones de la actividad de las empresas que prestan estos servicios en los aeropuertos, derivadas de la libre competencia y, por consiguiente, de la permanente situación de pérdida o incremento del volumen de trabajo, contribuyendo, así mismo, a una mínima aproximación y homogenización de las condiciones de trabajo en el sector. Motivado por lo anterior para dar seguridad, garantía jurídica, y evitar arbitrariedades de cualquier índole las subrogaciones parciales se registrarán siguiendo el criterio objetivo de la antigüedad de los trabajadores y trabajadoras. A la vez que, con el fin de proteger principalmente a los trabajadores y trabajadoras jubilados de forma parcial y al resto de trabajadores y trabajadoras con contrato indefinido, de jornada completa o jornada parcial, se excluyen de las subrogaciones parciales los trabajadores y trabajadoras con contrato eventual de duración determinada a tiempo completo o a tiempo parcial. Las partes signatarias firman el presente Convenio con el fin de dar cumplimiento a los principios de estabilidad y calidad del empleo de los trabajadores y trabajadoras del sector acuerdan establecer un mecanismo de subrogación empresarial, por quien suceda o capte parte de la actividad de otra empresa, de tal forma que los trabajadores y trabajadoras de la empresa o entidad cedente de la actividad pasaran a adscribirse a la empresa cesionaria o entidad que vaya a realizar el servicio, en los supuestos y condiciones que se establecen en el presente artículo.

Por todo lo expuesto, las empresas que presten servicios de limpieza de aviones y servicios complementarios, en aquellos aeropuertos que estén en el ámbito funcional del presente convenio, estarán obligadas a la subrogación de los trabajadores y trabajadoras en base al porcentaje de pérdida de actividad en los doce meses inmediatamente anteriores a la pérdida. Se realizará la subrogación, aplicando dicho porcentaje a la plantilla existente al momento de la subrogación, redondeando al alza o a la baja las fracciones inferiores a 0.5, esta modalidad de cálculo se aplicará a la subrogación parcial de trabajadores y trabajadoras con contrato indefinido o cualquier modalidad de contrato, exceptuando los contratos eventuales de duración determinada a tiempo completo o a tiempo parcial, por cualesquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo, en base a la siguiente normativa:

12.1. Por pérdida de actividad, se entiende el conjunto, o totalidad, de los servicios de limpiezas normales/tránsitos y limpiezas de pernocta, en el caso de que se le hayan prestado, así como la suma de

pérdida real de prestación de todos y cada uno de los diferentes servicios adicionales, complementarios, o a requerimiento, que se realizan a cada avión o compañía aérea de forma directa o a través de un operador de Handling.

12. 2. Subrogación de Personal

12.2.1. Cuando una empresa cese en la adjudicación de los servicios contratados de un cliente, público o privado, por finalización, pérdida, cesión, rescate o rescisión, fusión, absorción, o por cualquier causa, del contrato de arrendamiento de servicios, la nueva empresa adjudicataria está, en todo caso, obligada a subrogar a los trabajadores y trabajadoras adscritos a dicha contrata y lugar de trabajo, cualquiera que sea la modalidad de contratación de los mismos, la situación laboral en la que se encuentre, y/o categoría laboral. Respetando ésta los derechos y obligaciones económicas, sociales y sindicales, convenio colectivo y personales que disfrutaban en la empresa sustituida.

12.2.2. -En caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación del servicio de limpieza con una empresa, por cualquier causa, con la idea de realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra de nuevo el servicio, en el plazo de un año desde la rescisión de la contrata, la nueva adjudicataria deberá incorporar mediante la subrogación al personal afectado de la anterior empresa de limpieza a su plantilla, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

12.2.3. En el caso de que el propósito del cliente, al rescindir el contrato de adjudicación del servicio de limpieza, por cualquier causa, fuera el de realizarlo con personal propio pero de nueva contratación, quedará obligado a incorporar mediante la subrogación a su plantilla a los trabajadores y trabajadoras afectados de la empresa de limpieza hasta el momento prestadora de dicho servicio.

12.2.4. El presente artículo será de aplicación en todos los aeropuertos de la provincia de Santa Cruz de Tenerife.

12.2.4. A). Si la subrogación afecta al Aeropuerto de Los Rodeos (Tenerife Norte), los trabajadores y trabajadoras a subrogar serán los que están adscritos preferentemente a éste aeropuerto. Llevándose a efecto la subrogación de los trabajadores y trabajadoras afectados en las condiciones establecidas en el resto del artículo 12 para las subrogaciones de personal.

12.2.4. B). Sí la subrogación afecta al Aeropuerto Reina Sofía (Tenerife Sur), los trabajadores y trabajadoras a subrogar serán los que están adscrito preferentemente a éste aeropuerto. Llevándose a efecto la subrogación de los trabajadores y trabajadoras afectados en las condiciones establecidas en el resto del artículo 12 para las subrogaciones de personal.

12.2.4. C). Si la subrogación afecta conjuntamente a los dos aeropuertos, se procedería a subrogar a los trabajadores y trabajadoras afectados proporcionalmente a la pérdida de actividad en cada uno de los aeropuertos. De forma tal, que los trabajadores y trabajadoras a subrogar sigan prestando servicio en el aeropuerto al que están adscritos preferentemente. Llevándose a efecto la subrogación de los trabajadores y trabajadoras afectados en las condiciones establecidas en el resto del artículo 12 para las subrogaciones de personal.

12.2.5. Dichas subrogaciones se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa saliente a la entrante y a la representación de los trabajadores y trabajadoras mediante la documentación establecida en el artículo 12 del presente convenio colectivo y sus diferentes apartados» en el plazo de 20 días hábiles antes del inicio del servicio por parte de la nueva adjudicataria. Si transcurridos 10 días desde la remisión de la documentación correspondiente la empresa entrante no realiza alegación alguna al efecto, se entenderá que muestra conformidad con la subrogación planteada y estará obligada a llevarla a efecto en los términos planteados por la empresa saliente. En el caso de que la empresa entrante muestre su disconformidad con la subrogación planteada vendrá obligada de forma urgente a convocar la comisión paritaria del convenio que será el órgano legitimado para decidir sobre los términos de la subrogación. La decisión de la comisión paritaria será de obligado cumplimiento por las partes.

12.2.6. Aunque no exista comunicación por parte de la nueva adjudicataria, al inicio de la actividad, se producirá la subrogación en las condiciones que estableced presente artículo.

12.2.7. Los trabajadores y trabajadoras que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, liquidándose entre las empresas las posibles diferencias.

12.2.8. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula; empresa cesante, nueva adjudicataria, cliente, trabajador, trabajadora, o cualquier otra parte que intervenga.

12.3. Subrogación de los Representantes de los Trabajadores

Los miembros/as del Comité de Empresa, los Delegados/as de Personal y los Delegados Sindicales, podrán optar, en todo caso, entre permanecer en su empresa o subrogarse a la empresa adjudicataria, salvo en el supuesto de que haya sido elegido para representar a los trabajadores y trabajadoras del centro de trabajo objeto de la subrogación, siempre que afecte a la totalidad de la plantilla del centro.

12.4. Unión, División o Subrogaciones Parciales de Contratas

12.4.1. Además del cumplimiento en iguales términos de lo establecido en los apartadas 12, 1 y 12, 2, en el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas se fragmenten o dividan en distintas partes o servicio al objeto de posterior adjudicación, o se unen o agrupen, operará la subrogación respetando lo establecido en el presente artículo:

1. AGRUPACIÓN: En el supuesto de que una unidad productiva, operador de handling, contrate con una empresa que preste servicios a otro operador, el personal adscrito a ese operador de handling se integrará en la empresa concesionaria contratada prestando servicios para todas las compañías aéreas a las que preste servicio. Manteniendo su adscripción al operador de handling de procedencia. 2

2. DIVISIÓN O FRAGMENTACIÓN: Sí una empresa presta servicios a varios operadores de handling y uno de ellos contrata con otra empresa concesionaria produciéndose una división de la contrata, la totalidad de los trabajadores y trabajadoras adscritos a esa contrata u operador serán los que se subrogaran a la nueva empresa concesionaria, En evitación de posibles desajustes entre el personal adscrito a uno u otro operador. Los cambios de operador de handling por las compañías aéreas deben ser contemplados mediante actas realizadas entre la dirección de la empresa concesionaria y la representación de los trabajadores y trabajadoras, para ajustar los porcentajes de pérdida y ganancia de actividad entre operadores y, a su vez, determinar el posible trasvase de personal en el caso de subrogaciones futuras.

3. SUBROGACIÓN PARCIAL: Para determinar el número de trabajos y trabajadoras a subrogar, en el supuesto de una subrogación parcial que no afecta a toda la plantilla, se estará a lo establecido en el presente artículo. Para la realización de los cálculos necesarios se tendrá en cuenta el número de vuelos atendidos según clase de avión, servicios de limpiezas básicas, servicio limpiezas pernoctas y servicios adicionales, complementarios, o a requerimiento prestados a la/s compañía/s aérea/s afectada/s por la subrogación en los últimos doce meses. Así como el total de horas invertidas por avión y servicio según parámetros fijos de horas invertidas por avión y tipo de servicio establecidas en base a los siguientes apartados:

1. Ponderación de vuelos y cálculo de horas a subrogar según tipo de avión y servicios realizados:

- Los vuelos con limpiezas de básicas y limpiezas de pernocta serán ponderados atendiendo a la siguiente tabla de ponderación.

AEROPUERTOS PROVINCIA DE TENERIFE – tabla 1- PONDERACION DE LIMPIEZAS BÁSICAS Y LIMPIEZAS PERNOCTAS

<i>Tipo Avión *</i>	<i>Ponderación *</i>	<i>Limpieza Básicas</i>	<i>Limpieza Pernocta</i>	<i>HVLN *</i>	<i>HVLP *</i>	<i>horas a subrogar Básicas</i>	<i>horas a subrogar Pernoctas</i>	<i>horas Totales a subrogar</i>
4	0,32			0,042	0,052			
31	0,41			0,053	0,067			
41	0,61			0,079	0,099			
51	0,78			0,101	0,127			
61	1,00			0,130	0,163			
71	1,20			0,156	0,195			
72	1,35			0,176	0,219			
81	1,50			0,195	0,244			
82	1,79			0,233	0,291			
83	2,03			0,264	0,330			
91	2,65			0,345	0,431			
92	3,15			0,410	0,512			

Valores Fijos e invariables para todas las empresas del sector

CÓDIGOS DE LA TABLA DE PONDERACIÓN:

HVLN: Coeficiente de Horas invertidas por cada limpieza de Tránsito o Normal, HVLP: Coeficiente de Horas invertidas por cada limpieza de Pernocta,

2. Por limpiezas básicas se entienden las limpiezas de Tránsito normal, Tránsito reducido y Limpiezas Express.

3. Por limpieza pernoctas se entienden las realizadas a aviones con una escala superior a tres horas.

4. Por servicios adicionales se entienden los diferentes servicios adicionales, complementarios, o a requerimiento, establecidos en la tabla de códigos de la Tabla 2 Códigos de Ponderación: ADC1, ADC2 y ADC3.

5. Para calcular las horas semanales a subrogar, para las compañías que tengan vuelos de Tránsito o Normal, se multiplica el número de vuelos de limpieza normal de la compañía afectada por el coeficiente HVLN y tipos de avión de referencia. Si existen vuelos de pernocta al resultado de la operación anterior se le suma el resultado de multiplicar el número de vuelos de pernocta por el coeficiente HVLP y tipos de avión de referencia. La suma del resultado de los vuelos con limpieza básica y los vuelos limpieza de pernocta dará el número de horas a subrogar.

6. Si, además de lo anterior, la/s compañía/s aérea/s de referencia tiene/n servicios adicionales, complementarios, o a requerimiento se le aplicara la ponderación establecida en la tabla siguiente:

AEROPUERTOS PROVINCIA DE TENERIFE - tabla 2 - PONDERACIÓN SERVICIOS ADICIONALES, COMPLEMENTARIOS, O A REQUERIMIENTO

<i>Tipo Avión</i>	<i>Ponderación</i>	<i>ADC 1</i>	<i>ADC 2</i>	<i>ADC 3</i>	<i>HADC 1</i>	<i>HADC 2</i>	<i>HADC 3</i>	<i>horas a subrogar ADC1</i>	<i>horas a subrogar ADC2</i>	<i>horas a subrogar ADC3</i>	<i>horas totales a subrogar</i>
4	0,32				0,003	0,006	0,013				
31	0,41				0,004	0,008	0,016				
41	0,61				0,006	0,012	0,024				
51	0,78				0,008	0,016	0,031				
61	1,00				0,012	0,025	0,050				
71	1,20				0,012	0,024	0,048				
72	1,35				0,014	0,027	0,054				
81	1,50				0,015	0,030	0,060				
82	1,79				0,018	0,036	0,072				
83	2,03				0,020	0,041	0,081				
91	2,65				0,027	0,053	0,106				
92	3,15				0,032	0,063	0,126				

* Valores Fijos e invariables para todas las empresas del sector

CÓDIGOS DE LA TABLA DE PONDERACIÓN:

ADC1: Son los servicios adicionales, complementarios, o a requerimiento siguientes o de similares características: (Cambio de cabezales (CA), distribución de artículos a bordo (DAT), Distribución de folletos y bolsas de marco(RBM), mantas y almohadas (DGM), Aspirado (ASP), limpieza de mesitas (LEX), reparto de prensa (CPA), limpieza de bodegas (LCC), limpieza exterior cristales cabina de mandos (LEV).

ADC2: Son los servicios adicionales, complementarios, o a requerimiento siguientes o de similares características: Cuba potable (CUP), cuba residuales (CU), Compactador de Basuras (RR), movimiento de cortinas (MC), lavado de tanques (CU),

ADC3: Son los servicios adicionales, complementarios, o a requerimiento siguientes o de similares características: Servicios de almacenaje de material de la compañía, transporte y distribución a los aviones (Check List).

7. Estos servicios adicionales, complementarios, o a requerimiento se computaran de forma individual cada uno de ellos, un mismo vuelo puede tener varios servicios cargados siempre y cuando sean diferentes tipos de servicio.

8. Para calcular las horas semanales a subrogar, para las compañías que tengan servicios adicionales, complementarios, o a requerimiento se multiplica ADC1 por 1IADEC1; ADC2 por HADC2 y ADC3 por ÍTADC3, sumándose los resultados para hallar las horas totales a subrogar,

9. Para calcular las horas semanales a subrogar, para las compañías que tengan vuelos de limpieza básica, de pernocta y servicios adicionales, complementarios, o a requerimiento se suman las horas totales a subrogar de la tabla 1 y las horas totales de la labia 2, e! resultado de la suma será el número de horas totales a subrogar,

10. Cuando la actividad perdida afecte solo a servicios demandados por compañías aéreas denominadas Low Cost a las que no se le realiza el servicio de limpieza básica, demandando solo servicios de recogida de basuras y suministro y retirada de aguas, tareas desempeñadas por conductores y conductoras, la subrogación afectara a dicha categoría/grupo profesional. Para los cálculos del personal a subrogar se

sumaran las horas totales de los trabajadores y trabajadoras existentes en la categoría afectada realizando la misma operación que para una subrogación parcial.

11. Ponderación de vuelos y cálculo de horas a subrogar según tipo de avión y servicios realizados a las cías Low Cost:

- Los vuelos con limpiezas de retiradas de basuras y suministro y retirada de aguas serán ponderados atendiendo a la siguiente tabla de ponderación:

AEROPUERTOS PROVINCIA DE TENERIFE – tabla 3 - SERVICIOS LOW COST				
AVION *	Ponde- ración *	Servicios Low Cost	HVLC *	horas a subrogar
4	0,32		0,029	
31	0,41		0,037	
41	0,61		0,055	
51	0,78		0,070	
61	1,00		0,090	
71	1,20		0,108	
72	1,35		0,122	
81	1,50		0,135	
82	1,79		0,161	
83	2,03		0,183	
91	2,65		0,239	
92	3,15		0,284	

* Valores Fijos e invariables para todas las empresas del sector

HVLC: Coeficiente de Horas invertidas por cada limpieza Low Cost.

12.1 Halladas las horas totales a subrogar se realizará la subrogación aplicando el porcentaje de horas que corresponda subrogar por la pérdida de la compañía. Para tal fin se dividen las horas totales de subrogación, sacadas mediante los cálculos de los puntos anteriores, entre las horas totales de la plantilla de trabajadores y trabajadoras, excluyendo, del cálculo, los trabajadores y trabajadoras eventuales con contrato por tiempo determinado.

12.4.2. Para la determinación del número de trabajadores y trabajadoras a subrogar, en el supuesto de una subrogación parcial que no afecta a toda la plantilla o a una unidad productiva (operador de handling) en su totalidad, esta se realizará, entre los trabajadores y trabajadoras adscritos al operador de handling o compañía aérea afecto por la subrogación, por categorías y jornadas respectivas, aplicando la siguiente fórmula:

a) Se ordenarán las categorías por el siguiente orden: Jefe de Servicio, Capataz, Conductor/a Limpiador/a, Supervisor/a, Limpiador/a. Las categorías de Auxiliar y Peón de Limpieza sólo se subrogarán cuando afecte de forma específica a su categoría y cuando sea una subrogación total o, en su caso, de un operador de handling al completo, si están adscritos al mismo. Para no desvirtuar la estabilidad en el empleo (título del presente artículo), los trabajadores eventuales con contrato por tiempo determinado no serán subrogables en las subrogaciones parciales.

h) En cada una de las categorías se distribuyen los trabajadores y trabajadoras existentes según sus jornadas respectivas de mayor a menor, agrupándose los que tienen la misma jornada.

c) Realizada la distribución de trabajadores y trabajadoras por categorías y jornadas se realizará la subrogación dividiendo el número total de horas a subrogar entre el total de horas de la plantilla fija afectada por la subrogación (para determinar el porcentaje a aplicar), comenzando por la categoría superior. Tanto si la aplicación del porcentaje no llega a la unidad, como si la supera, el resto se suma a la jornada inmediata inferior y así sucesivamente, pasando dentro de cada categoría por todas las jornadas existentes y los restos a la categoría inferior, hasta que en las diferentes categorías y jornadas respectivas se llegue a la unidad o unidades de trabajadores y trabajadoras que le corresponde subrogarse. Una vez realizada la distribución, si quedase pendiente algún porcentaje de jornada de algún trabajador inferior al 0,5, le corresponderá a la empresa cedente en su totalidad, quedando ese porcentaje de jornada para próximas subrogaciones que se puedan dar entre igual cedente y cesionario. Si supera o es igual al 0,5 indicado, se le adjudicará a la cesionaria, quedando igualmente ese porcentaje a su favor, para futuras subrogaciones.

12.4.3. Determinadas las categorías y jornadas a las que afecta la subrogación, esta se realizará por antigüedades, subrogándose el personal de menor a mayor antigüedad dentro del grupo de categorías profesionales y jornadas a las que afecte la subrogación aplicando la siguiente tabla:

AEROPUERTOS PROVINCIA DE TENERIFE tabla 4 - FORMULA SUBROGACIÓN										
	Compañía		Horas a Subrogar		Horas Totales Plantilla					
	XXXXX		165,00		1.063,00					
	TOTALES				% de variación 15,52%					
	SUBROGACIÓN		35	1.063	15,52%	165,00	165	6	0,00	
ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA					VARIACIÓN DE PLANTILLA POR SUBROGACIÓN					
	Categoría:	Jornada	Nº PERS.	TOT HRS	% x Nº PERS	RED HRS	RED REAL	Nº TRA	IIRS.	
Jefe Servicio	JS	35	2	70	0,31	10,87	0	0	10,87	10,87
Capataz	CA	35	4	140	0,62	21,73	0	0	32,60	32,60
	CA	28	1	28	0,16	4,35	28	1	8,94	8,94
Conductor Limpiador	CL	35	3	105	0,47	16,30	0	0	25,24	25,24
	CL	33	2	66	0,31	10,24	33	1	2,49	2,49
	CL	26	1	26	0,16	4,04	0	0	6,52	6,52
Supervisora	SUP	35	1	35	0,16	5,43	0	0	11,95	11,95
Limpiadora	LI	35	7	245	1,09	38,03	35	1	14,98	14,98
	LI	30	5	150	0,78	23,28	30	1	8,27	8,27
	LI	26	3	78	0,47	12,11	0	0	20,37	20,37
	LI	24	1	24	0,16	3,73	24	1	0,10	0,10
	LI	21	2	42	0,31	6,52	0	0	6,62	6,62
	LI	20	1	20	0,16	3,10	0	0	9,72	9,72
	LI	19	1	19	0,16	2,95	0	0	12,67	12,67
	LI	15	1	15	0,16	2,33	15	1	0,00	0,00
			35	1.063			165	6		

- Los datos existentes en la tabla 4 son a modo de ejemplo del funcionamiento de la fórmula de subrogación. Para los cálculos de la subrogación cada empresa debe completar los datos de su plantilla de trabajadores, de las horas totales y de las horas que corresponde subrogar para determinar el porcentaje a aplicar a cada una de las categorías y jornadas afectadas por la subrogación.

- CÓDIGOS DL LA TABLA DE LA FORMULA DL SUBROGACIÓN:

- Nº PERS: Es el número de trabajadores y trabajadoras afectados de cada categoría y jornada por fila.

- TOT HRS: Es el total de horas que suman los trabajadores y trabajadoras afectados de cada categoría y jornada en cada fila.

- % x N° PERS: Es el porcentaje de trabajadores y trabajadoras que toca subrogarse por cada categoría y jornada de cada fila.

- RED HRS: Son las horas de trabajadores y trabajadoras que toca subrogarse por cada categoría y jornada de cada fila.

-- RED REAL; Son las horas reales de trabajadores y trabajadoras que toca subrogarse por cada categoría y jornada de cada fila.

- N°. TRA: Es el número de trabajadores y trabajadoras que toca subrogarse por cada categoría y jornada de cada fila.

- HRS; Es la suma de las horas que corresponde por fila sumadas con el resto de horas de la fila anterior.

12.4.4. Para la acreditación de la pérdida de actividad y de los servicios de limpiezas básicas, servicio limpiezas pernoctas y servicios adicionales, complementarios, o a requerimiento la empresa saliente tendrá que entregar a (a entrante una relación de servicios mensuales realizados y registrados por el cliente, ya sea a través del operador de Handling o directamente con la compañía aérea, cumpliendo los parámetros establecidos en la siguiente tabla.

AEROPUERTOS PROVINCIA DE TENERIFE - tabla 5 – RELACIÓN DE LIMPIEZAS BASICAS, PERNOCTAS Y SERVICIOS ADICIONALES.								
RELACION MENSUAL DE SERVICIOS ADICIONALES O COMPLEMENTARIOS								
EMPRESA:						MES DE MARZO 2015		
CIF:								
FECHA:								
BASE:								
CLIENTE:								
NºVuelo	Trayecto	Compañía	Matrícula	Flota	DESCRIPCION DEL SERVICIO	UNIDADES	Fecha	Hora
XXX	XXX	XXX	XXXX	738	LIMPIEZA BASICA	1,00	01/03/15	15:19
XXX	XXX	XXX	XXXX	320	LIMPIEZA PERNOCTA	1,00	02/03/15	22:29
XXX	XXX	XXX	XXXX	753	COMPACTADOR BASURA	1,00	03/03/15	13:14
XXX	XXX	XXX	XXXX	752	AGUAS RESIDUALES	1,00	04/03/15	13:34
XXX	XXX	XXX	XXXX	767	AGUA POTABLE	1,00	05/03/15	13:42
XXX	XXX	XXX	XXXX	330	ASPIDARORA	1,00	06/03/15	11:32
XXX	XXX	XXX	XXXX	321	MANTAS Y ALMOHADAS	1,00	07/03/15	12:05
XXX	XXX	XXX	XXXX	738	CAMBIO CABEZALES	1,00	08/03/15	12:55
XXX	XXX	XXX	XXXX	738	MESITAS	1,00	08/03/15	12:55

- Estos datos son un ejemplo del contenido de la relación de limpiezas básicas, pernoctas y servicios adicionales. Cada empresa debe completar y acreditar la totalidad de los servicios realizados en el periodo afectado por la subrogación a realizar.

12.5. Adscripción al Centro de Trabajo

12.5.1. En un plazo de tres meses se comunicará por las empresas a los trabajadores y trabajadoras de forma documental y fehaciente su adscripción al centro o centros de trabajo y por el tiempo en los mismos, salvo que ya consten en sus contratos.

12.5.2. Todas las comunicaciones de adscripción de trabajadores y trabajadoras a centros de trabajo deberán ser visados por la Delegación Provincial de Trabajo.

12.5.3. Esta documentación será registrada en la institución antes mencionada para uso y conocimiento de la Comisión Mixta del Convenio Colectivo, a través de los miembros que la formen.

12.5.4. El no cumplimiento por parte de una empresa de estos requisitos, u otra forma, que determine la adscripción al centro, obligará a la misma a hacerse responsable de los derechos establecidos legal o convencionalmente respecto del personal afectado.

12.5.5. Este artículo es de aplicación a todo el personal de todas las empresas, sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo.

12.6. Documentos a Facilitar por la Empresa Saliente a la Entrante y Representantes de los Trabajadores.

12.6.1. La empresa saliente deberá facilitar a la entrante y representantes de los trabajadores los siguientes documentos:

A. Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.

B. Fotocopia de los cuatro últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.

C. Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.

D. Relación de personal especificando: Nombre y Apellidos, Número de Afiliación a la Seguridad Social, Antigüedad, Categoría Profesional, Jornada, Horario, Modalidad de Contratación y Fecha del Disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador o trabajadora es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo y su situación laboral.

E. Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación si los ha tramitado la empresa saliente o documentación que acredite la vinculación laboral de cada persona con la empresa y contrata objeto de subrogación.

12.6.2. En subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operará, en todos los supuestos de sustitución de contrataciones o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aún tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aún cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contrataciones ajenas a la que es objeto de sucesión.

12. 7. Liquidación

12.7.1. La liquidación de partes proporcionales de las pagas extraordinarias, vacaciones, etc. que correspondan a los trabajadores se realizará entre empresas. Siendo la nueva adjudicataria la que responderá del cumplimiento en las fechas correspondientes.

12.7.2. El contratista que cese en los supuestos anteriores estará obligado a efectuar una liquidación al nuevo que comprenda todos los conceptos retributivos que debiera abonar a los trabajadores a la fecha del vencimiento de su contrata. Dicha liquidación deberá efectuarse dentro del mes inmediatamente posterior a la subrogación, por que el cliente que oferta la contrata deberá retener a estos efectos el último abono que tenga pendiente con el cesante.

12.7. 3. El trabajador o trabajadora en los supuestos anteriores tendrá derecho a percibir el importe íntegro de las gratificaciones extraordinarias en la fecha de abono con cargo exclusivo al nuevo empresario

Artículo 13. Turnos

13.1. Siempre que las circunstancias de la producción lo permitan todos los turnos de los trabajadores y trabajadoras que se realicen en las empresas tendrán carácter de rotativos. La problemática derivada de la aplicación de los turnos se resolverá en reunión conjunta y por acuerdo entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras.

13.2. Con la finalidad de adecuar la organización de los equipos de trabajo al número de vuelos programados, se celebrarán las reuniones precisas entre la dirección de las empresas y la representación de los trabajadores, antes del comienzo de cada temporada, trimestralmente, o cuando las circunstancias así lo requieran, quiénes conjuntamente acordarán el número de trabajadores por turno y el horario de entrada y salida de cada turno. Los horarios de entrada y salida de cada uno de los turnos de trabajo pueden variar entre la temporada de invierno y la de verano; dependiendo de las necesidades del servicio en cada momento. En caso de desacuerdo resolverá la dirección de la empresa.

Artículo 14. Licencias

14.1. Los trabajadores y trabajadoras, avisando con antelación cuando fuera posible, tendrán derecho a disfrutar de los siguientes permisos retribuidos:

14.1.1. 22 días en caso de matrimonio.

14.1.2. 4 días por nacimiento de un hijo, ampliable a dos días más si surgen complicaciones.

14.1.3. 4 días por fallecimiento de cónyuge o cohabitante, hijos, padres de uno u otro cónyuge e hijos políticos y dos días alternos más.

14.1.4. 4 días por ingreso con intervención quirúrgica del cónyuge o cohabitante, hijos, padres de uno u otro cónyuge.

14.1.5. 3 días por fallecimiento de hermanos.

14.1.6. 2 días por ingreso en centro hospitalario del cónyuge o cohabitante, hijos, padres de uno u otro cónyuge,

14.1.7. 2 días por matrimonio de hijos.

14.1.8. 2 días por traslado de domicilio habitual.

14.1.9. 2 días por fallecimiento de abuelos y nietos.

14.1.10. 2 días por fallecimiento de hermanos políticos,

14.1.11. 2 días por fallecimiento de tíos y sobrinos.

14.1.12. 2 días por ingreso en centro hospitalario y 2 días por intervención quirúrgica en el caso de abuelos y nietos,

14.1.13. 1 día por matrimonio de hermanos.

14.1.14. En lo no previsto en el artículo se estará a lo establecido en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras.

14.1.15. 6 días al año para asistir a exámenes cuando se cursen estudios universitarios. Limitándose a 3 días para los trabajadores con jornada inferior a 17.5 horas semanales.

14.1.16. A. 3 días al año para asuntos propios, incrementados en un día más por cada quinquenio de antigüedad del trabajador o trabajadora. Excluido para el disfrute de este permiso, el día de mayor actividad, y el período comprendido entre el 20 de diciembre y el 10 de enero. No se podrá librar más de un 7% por categoría y día, sin superar en ningún caso el 7% de la plantilla, debiendo preavisar el trabajador o trabajadora con una antelación mínima de 72 horas; las preferencias para su disfrute serán establecidas por orden de petición. Para el mes de diciembre solo se podrá disfrutar un máximo de 1 día por trabajador o trabajadora, el trabajador o trabajadora que no disfrute sus otros días que le correspondan antes del mes de diciembre perderá el derecho a su disfrute.

14.1.16. B. Para los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial, el número de horas a disfrutar por día de asuntos propios será proporcional a la jornada de cada trabajador/a de acuerdo con los siguientes tramos:

- Para los trabajadores/as con jornada entre 28 y 32 horas, 6 horas/día de asuntos propios.
- Para los trabajadores/as con jornada entre 23 y 27 horas, 5 horas/día de asuntos propios.
- Para los trabajadores/as con jornada entre 13 y 22 horas, 4 horas/día de asuntos propios.

Estas horas/día de asuntos propios se entienden como medias, pudiendo disfrutarse días de asuntos propios con mayor o menor número de horas en función de las necesidades del trabajador o trabajadora pero siempre respetando la media horaria en el total de días de asuntos propios disfrutados anualmente.

14.2. Exceptuando el apartado 14.1.1, en los demás apartados los días de licencia se entienden como días efectivos de trabajo, no incluyéndose los días de descanso o libres de jornada del trabajador o trabajadora, siendo retribuidos como trabajados a todos los efectos.

14.3. Respetando lo establecido en el punto 14.2 el disfrute de las licencias deber ser dentro del período en el cual se produce el hecho causante de dicha licencia.

14.4. En las licencias por ingreso e intervención quirúrgica los días de ingreso deben ser como mínimo iguales a los de disfrute, o que se considere necesaria la permanencia del trabajador o trabajadora con el afectado, si este no queda ingresado en el centro hospitalario.

14.5. Para el disfrute de los permisos señalados en los artículos 14.1.2; 14.1.3 y 14.1.5; cuando se trate de personal cuya jornada sea inferior a la jornada completa. Se realizará por períodos semanales, a contar desde el disfrute del primer día de permiso hasta el mismo día de la semana siguiente.

14.6. En caso de enfermedad grave del cónyuge o hijos que se prolongue más de cuatro días y si la presencia del trabajador o trabajadora es indispensable para prestar sus cuidados, se concederá este permiso no retribuido por el tiempo necesario,

14.7. los trabajadores y trabajadoras con antigüedad mínima de un año, tienen derecho a solicitar y obtener permiso no retribuido de un día a tres meses, siempre que no sea para realizar los mismos trabajos dentro del sector y con la limitación de no poder solicitar otro permiso de estas características hasta transcurrido un año desde la obtención del anterior. Dicho permiso puede ser fraccionado a decisión del trabajador o trabajadora según sus necesidades, avisando a la empresa con 48 horas de antelación.

Artículo 15. Excedencias

15.1. Podrán solicitar pasar a la situación de excedencia voluntaria con una duración de cuatro meses a cinco años, los trabajadores y trabajadoras que lleven un año de servicio en la empresa. Dichas peticiones serán siempre atendidas ponderando las circunstancias que pueden afectar al servicio y a las del propio

solicitante en reunión conjunta de la dirección de la empresa y del comité de empresa o delegados de personal.

15.2. El trabajador o trabajadora en excedencia podrá incorporarse a su puesto de trabajo antes de finalizar el plazo de expiración de la excedencia, debiendo para ello solicitar por escrito la incorporación con dos meses de antelación a la fecha que lo desee y su reincorporación será automática vinculándose la reincorporación a la existencia de plaza vacante o que no exista un Expediente de Regulación de Empleo en el centro de trabajo. Para acceder a esta condición el trabajador o trabajadora debe tener al menos cumplido el 25 por ciento del período de excedencia solicitado. Estas excedencias se podrán conceder a trabajadores o trabajadoras que no lleven un año al servicio de la empresa, cuando por circunstancias justificadas y extraordinarias así se acuerde y determine por la representación de los trabajadores y trabajadoras y dirección de la empresa en reunión conjunta. Las excedencias señaladas en este apartado podrán prorrogarse por un período no inferior a un año, con las limitaciones previstas al respecto.

15.3. En los supuestos de excedencia forzosa o voluntaria, se reservará el puesto de trabajo para el trabajador o trabajadora afectado.

15.4. El trabajador o trabajadora que sea declarado en situación de invalidez profesional o provisional pasará automáticamente a excedencia especial y al ser dado de alta de su baja médica se

CAPÍTULO VI. BENEFICIOS DE CARÁCTER SOCIAL

Artículo 16. Accidente laboral, no laboral, enfermedad común y enfermedad profesional

16.1. La empresa abonará al trabajador o trabajadora que se encuentre en situación de I.T., desde el primer día y mientras dure dicha situación, la diferencia entre lo que perciba como prestación económica de la Seguridad Social y el 100% de todos los conceptos retributivos en los casos en que la baja sea por accidente no laboral o el trabajador o trabajadora haya sido ingresado en centro hospitalario. En este último caso durante el ingreso y si ha existido operación o tratamiento agresivo por enfermedad grave el trabajador cobrará el 100%, en el resto de casos de hospitalización diferentes a las anteriores a partir de la fecha de alta hospitalaria el trabajador percibirá la diferencia entre lo que perciba como prestación económica de la Seguridad Social y el 85% de todos los conceptos retributivos.

En consecuencia los devengos periódicos superiores al mes, así como las vacaciones no sufrirán reducción alguna en su cuantía y duración.

16.2. La empresa abonará al trabajador o trabajadora que se encuentre en situación de I.T. por enfermedad común, desde el primer día y hasta final de la misma, la diferencia entre lo que perciba como prestación económica de la Seguridad Social y el 85% de todos los conceptos retributivos.

16.3. En los supuestos en que la situación de I.T., sea derivada de accidente laboral, la empresa abonará al trabajador o trabajadora afectado el 100% de todos los conceptos retributivos desde el primer día de dicha situación y mientras dure la misma, así como en los supuestos en los que el trabajador o trabajadora acredite no haber estado en situación de I.T., durante los dos años inmediatamente anteriores a que se produzca dicha situación por causa de enfermedad común, enfermedad profesional y accidente no laboral.

Artículo 17. Jubilación

17.1. La jubilación de personal afecto al presente Convenio Colectivo se registrará por lo dispuesto en la normativa legal vigente y en lo establecido en el presente artículo.

17.2. Condiciones para la Jubilación Parcial:

17.2.1. Para la jubilación parcial se estará a lo que disponga la legislación aplicable sobre la materia y, los trabajadores y trabajadoras afectados deberán cursar la solicitud y cumplimentar los trámites legales

requeridos. Cuando la entidad gestora de la Seguridad Social comunique al trabajador o trabajadora que reúne los requisitos para proceder a la jubilación parcial lo pondrá en conocimiento de la Empresa. Esta procederá a comunicarle la estimación del importe de su retribución mensual como consecuencia de la modificación del contrato a tiempo parcial a la realización del porcentaje de la jornada de trabajo dispuesto legalmente, calculándose el salario sobre el 100% de los conceptos salariales fijos, calculados con el nuevo porcentaje de jornada aplicable al trabajador o trabajadora jubilado parcialmente

17.2.2. La concurrencia de los requisitos legales supondrá la suscripción del contrato con reducción de jornada de igual porcentaje que el acordado en el párrafo anterior de la jornada ordinaria semanal, y la obligación empresarial de suscribir el oportuno contrato de relevo de carácter temporal o indefinido, dependiendo del porcentaje de jornada que se jubile el trabajador o trabajadora que accede a dicha jubilación parcial, con una jornada de, al menos, la diferencia hasta la jornada de trabajo recogida en el presente Convenio Colectivo. Salvo que sea un contrato de relevo a jornada completa y duración indefinida.

17.2.3. El porcentaje de jornada de jubilación parcial de cada trabajador o trabajadora debe ser, dentro de los permitidos por la legislación vigente en cada momento, el que más beneficie al trabajador o trabajadora que accede a la jubilación parcial.

17.3. Garantías del Trabajador o Trabajadora Jubilado/a Parcialmente

17.3.1. “Los trabajadores o trabajadoras jubilados/as parcialmente deberán prestar servicios de forma continuada y en jornada completa un ciclo por cada año que le falte hasta la edad de la jubilación plena. Debido a la especificidad del trabajo a prestar, los ciclos que le correspondan trabajaren atención de los años que le falten se acumularán en el año en que se produzca la jubilación parcial y, si ello es necesario, los meses correspondientes del año siguiente. El trabajador o trabajadora puede solicitar, de forma opcional, prestar diversos ciclos durante cada uno de los años que le falten hasta accederá la jubilación plena.

17.3.2. Sí un trabajador o trabajadora, que ha completado los ciclos que le corresponde trabajar hasta llegar a la jubilación plena, es subrogado a otra empresa, la empresa saliente debe de compensar o liquidar a la empresa entrante la cantidad resultante de los ciclos ya trabajados que le falten al trabajador o trabajadora para acceder a la jubilación plena. De esta forma el trabajador seguirá percibiendo el salario que le corresponde de la nueva empresa, que estará obligada a abonar los salarios y cotizaciones sociales correspondientes hasta la jubilación plena del trabajador afectado.

17.3.3. Las retribuciones del trabajador o trabajadora jubilado parcialmente se realizará conforme a los siguientes criterios:

- Su abono se efectuará mensualmente hasta alcanzar el trabajador o trabajadora la jubilación total, de conformidad con los importes establecidos en el Convenio Colectivo en cada momento y en atención a la proporcionalidad de su jornada de trabajo.

- El concepto de antigüedad mantendrá su propia dinámica en cuanto a generación de trienios o quinquenios.

17.3.4. El trabajador o trabajadora que acceda a la Jubilación Parcial debe percibir el Premio de Jubilación que le pudiese corresponder según lo establecido en el artículo 18 referente a los premios de permanencia en las condiciones establecidas en este párrafo. Las mensualidades que le pudiesen corresponder al trabajador o trabajadora multiplicadas por todos los conceptos retributivos mensuales del mencionado trabajador o trabajadora se le abonaran mediante la siguiente fórmula: 40% del Premio de Jubilación a los dos meses de haber accedido a la jubilación Parcial, un 20% del Premio de Jubilación a los dos meses del año siguiente de la fecha de la jubilación parcial, un 20% del Premio de Jubilación a los dos meses de la fecha del segundo año de la jubilación parcial y el 20% final de Premio de Jubilación a los dos meses de la fecha del tercer año de la jubilación parcial.

17.4. Jubilación Parcial de Trabajadores o Trabajadoras Contratados a Tiempo Parcial:

17.4.1. Los trabajadores o trabajadoras con contrato a tiempo parcial pueden acceder a la jubilación parcial en las condiciones que establezca la Legislación aplicable sobre la materia.

17.4.2. Las condiciones para acceder a la jubilación parcial de los trabajadores o trabajadoras con contrato a tiempo parcial serán las establecidas en el artículo 17.2, apartados 17.2.1, 17.2.2 y 17.2.3. Aplicando en los casos que exista un trabajador con contrato de relevo la jornada semanal de trabajador o trabajadora jubilado/a parcialmente para realizar los porcentajes de jornada del jubilado/a y del relevista. Salvo los casos en que no sea necesaria la realización de un contrato de relevo.

17.4.3. Las garantías para acceder a la jubilación parcial de los trabajadores o trabajadoras con contrato a tiempo parcial serán las establecidas en artículo 17.3, apartados 17.3.1, 17.3.2, 17.3.3, 17.3.4 y 17.3.5. Aplicando en todos los casos la Jornada semanal del trabajador o trabajadora jubilado parcialmente para los cálculos del salario e indemnizaciones correspondientes.

Artículo 18. Premio de permanencia

18.1. En el momento de cesar de prestar servicios en la empresa por motivo de su jubilación los trabajadores y trabajadoras percibirán por los años de servicio, las siguientes cantidades:

18.1.1. Más de 45 años en la empresa o en la concesión: dieciséis mensualidades de todos los conceptos retributivos.

18.1.2. Más de 40 años en la empresa o en la concesión: catorce mensualidades de todos los conceptos retributivos.

18.1.2. Más de 35 años en la empresa o en la concesión: doce mensualidades de todos los conceptos retributivos.

18.1.3. Más de 30 años en la empresa o en la concesión: diez mensualidades de todos los conceptos retributivos.

18.1.4. Más de 25 años servicios en la empresa o en la concesión: ocho mensualidades de todos los conceptos retributivos.

18.1.2. Más de 20 años de servicios en la empresa o en la concesión: seis mensualidades de todos los conceptos retributivos.

18.2. Además de las cantidades establecidas en el apartado anterior, el trabajador y la trabajadora que acceda a la jubilación de forma anticipada, recibirá de la empresa concesionaria en el servicio las siguientes mensualidades de acuerdo con las edades en que se produzca dicha jubilación y que son como siguen:

18.3.1. Con 65 años: dos mensualidades de todos los conceptos retributivos.

18.3.2. Con 64 años: tres mensualidades de todos los conceptos retributivos,

18.3.3. Con 63 años: cuatro mensualidades de todos los conceptos retributivos.

18.2.4. Con 62 años: cinco mensualidades de todos los conceptos retributivos.

18.2.4. Con 61 años: seis mensualidades de todos los conceptos retributivos.

Artículo 19. Póliza de seguro

19.1. La empresa concertará con la compañía de seguros de su elección, el aseguramiento de los siguientes riesgos de los trabajadores y trabajadoras:

A) Muerte en accidente de trabajo: 15.000 euros.

B) Muerte en accidente de tráfico: 15.000 euros.

C) Invalidez en todos sus grados: 16.000 euros.

Artículo 20. Ayudas sociales

20.1. Ayudas al estudio: los trabajadores y trabajadoras o los hijos de los trabajadores y trabajadoras que realicen estudios universitarios o de módulo superior en todas sus ramas, percibirán en concepto de ayuda al estudio, la cantidad de 270 euros anuales. Si trabaja el matrimonio sólo la percibirá uno de los cónyuges.

20.2. Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio Colectivo de trabajo recibirán en concepto de ayudas sociales por la causa detallada a continuación, la siguiente cantidad:

Natalidad, por cada hijo: 103 euros.

CAPÍTULO VII. CONDICIONES DE TRABAJO. INGRESOS Y ASCENSOS

Artículo 21. Clasificación funcional

21.1. El los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito del presente Convenio Colectivo, prestara sus funciones laborales en las siguientes condiciones:

21.1.1. Sus tareas se concretarán, de forma exclusiva, a la limpieza de aeronaves. Los trabajadores y trabajadoras de cualquier categoría podrán realizar asimismo las tareas o funciones de las categorías profesionales inferiores dentro del mismo grupo profesional según la clasificación establecida en el presente artículo:

Clasificaciones Profesionales:

Grupo 1 Mando intermedio: Gerente, Jefe de Servicio.

Grupo 2 Personal Operario: Responsable de Servicio, Capataz, Conductor/a limpiador/a, Supervisor/a, limpiador/a y peón de limpieza.

Grupo 3 Personal Administrativo: Auxiliar.

Artículo 22. Categorías Profesionales.

22.1. Las categorías profesionales de los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en la limpieza interior de aviones y sus funciones respectivas, serán las siguientes:

Gerente: Es aquel trabajador o trabajadora que planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la actividad de la empresa, pudiendo dirigir uno o varios centros de trabajo o aeropuertos.

Realiza tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Sus funciones suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores/as en una misma unidad funcional.

Dispondrán de la titulación requerida y/o experiencia necesaria para el desarrollo de las funciones encomendadas.

Jefe de Servicio: son aquellos trabajadores o trabajadoras responsables de cuantas cuestiones están relacionadas con la organización del servicio en cada centro de trabajo o aeropuertos respectivos. Debiendo utilizar para la realización de su trabajo los programas corporativos que las empresas tengan al efecto para un mejor control y organización de los diversos servicios de limpieza de aviones (programa de facturación, programa de nóminas, programa de compras, etc.).

Responsable de Servicio: son aquellos trabajadores o trabajadoras responsables de cuantas cuestiones están relacionadas con la organización diaria del servicio en cada centro de trabajo o aeropuertos respectivos. Coordinando con los capataces la organización del trabajo para un mejor desempeño del mismo, puede realizar funciones de capataz.

Capataz: desempeñará las funciones de organización, coordinación y supervisión general, como máximo responsable en su turno respectivo. Además, realizará la distribución del personal, de acuerdo con el trabajo a realizar, así como la recogida o retirada de vales de limpieza una vez cumplimentados o cualquier otro formato que las empresas implanten como justificación del servicio realizado. De forma voluntaria, pueden realizar la limpieza exterior de aeronaves.

Conductor/a-limpiador/a: además de las operaciones de aspiración de aviones, realizará la conducción de los vehículos propios para realizar las tareas de limpieza, correspondientes a agua potable, aguas residuales y basura, operaciones de dotación de agua potable y retirada de aguas residuales y de basura. Siendo el encargado del estado de limpieza e higiene de su vehículo de trabajo. Cuando como consecuencia de la realización de alguna de dichas operaciones se produzca el vertido en la pista, deberá igualmente proceder a su limpieza. Siempre que sea posible, estas tareas tendrán carácter rotativo. De forma voluntaria, pueden realizar la limpieza exterior de aeronaves.

Supervisor/a-Responsable de avión: al margen de las funciones de limpieza interior del avión y escaleras adosadas, como responsable ante la empresa de la correcta finalización de los trabajos encomendados, invitará a los trabajadores de la empresa a corregir las deficiencias observadas responsabilizándose, igualmente, y en ausencia del capataz, de la retirada de vales una vez cumplimentados o cualquier otro formato que las empresas implanten como justificación del servicio realizado,

Peón de limpieza: realizará las funciones de limpieza de equipos y vehículos de la contrata y los propios de la empresa. No realizando servicios en los aviones. De forma voluntaria, pueden realizar la limpieza exterior de aeronaves.

Limpiador/a: realizará la limpieza interior del avión y escaleras adosadas, en caso de necesidad podrá realizar el aspirado de los aviones.

Auxiliar: dedica su actividad a los trabajos inherentes de oficina y labores de apoyo de producción en los casos de necesidad.

La relación de categorías establecidas en este artículo no conlleva la obligatoriedad por parte de las empresas de tener cubiertas todas las categorías descritas.

22.2. Por necesidades del servicio, a los trabajadores y trabajadoras se les podrán encomendar funciones tanto de categoría inferior, como superior. En este último caso, se abonará el salario correspondiente a la nueva actividad, durante el tiempo que dure la misma.

22.3. No se podrán realizar, salvo acuerdo expreso entre comité de empresa y dirección de la misma, traslados o cambios de función laboral o centros de trabajo de aeropuertos de la Isla de Tenerife. A ningún trabajador o trabajadora se le podrá trasladar a prestar servicios de limpieza de aviones fuera de su isla, a no ser que sea a petición del propio trabajador o trabajadora. Los traslados que se efectúen de mutuo acuerdo entre la empresa y trabajadores o trabajadoras, se ajustarán a lo que las partes hayan convenido.

22.4. Cuando el traslado o cambio de función laboral sea a consecuencia de la capacidad disminuida del trabajador o trabajadora y, tuviese su origen en alguna enfermedad profesional o accidente de trabajo o desgaste físico natural como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la/s empresa/s, el trabajador o trabajadora seguirá percibiendo la retribución de su categoría profesional. Este personal tendrá derecho, en igualdad de condiciones para ocupar los puestos que adaptados a sus aptitudes y condiciones, existan en las empresas.

22.5. La empresa se compromete a distribuir al personal entre los turnos de trabajo existentes, al objeto de poder afrontar la carga de trabajo en todos los turnos de acuerdo con la programación de vuelos, respetando siempre el número mínimo de trabajadores y trabajadoras pactados o acordados en cada momento.

22.6.1. En caso de necesidad por parte de la empresa, podrá contratar personal específico para la realización de tareas especiales de limpiezas exteriores, trenes de ruedas, planos, etc., o crear un plus para los trabajadores que estando libres de servicio y recibiendo la formación necesaria puedan realizar de forma voluntaria estos tipos de limpiezas especiales. Entendiendo siempre que estas limpiezas son fuera de la jornada laboral de los trabajadores afectados o que voluntariamente se presten a realizarlas. No obstante, si algún trabajador de forma voluntaria lo quiere realizar en su jornada laboral será libre de hacerlo.

Los trabajadores que realicen voluntariamente fuera de su jornada lavados exteriores percibirán las cantidades establecidas en la siguiente tabla como Plus de Lavados exteriores según tipo de avión y trabajadores que realicen la limpieza del mismo.

AEROPUERTOS PROVINCIA DE TENERIFE				
PLUS LAVADO EXTERIOR POR TIPO DE AVION Y TRABAJADOR				
AVION*	Nº Trabajadores	Plus X cada Trabajador	Nº Trabajadores	Plus X cada Trabajador
4	2	50 €		
31	2	70 €		
41	2	80 €	4	40 €
51	2	90 €	4	45 €
61	2	100 €	4	50 €
71	2	120 €	4	60 €
72	4	150 €	8	75 €
81	6	150 €	10	90 €
82	8	150 €	12	90 €
83	10	150 €	16	100 €
91	12	150 €	18	100 €
92	14	150 €	20	100 €

* Valores Fijos e invariables para todas las empresas del sector

• El número de trabajadores de las columnas de la tabla pueden variar repartiendo en todo momento, entre los trabajadores que realicen el servicio, la cantidad total que da multiplicar el número de trabajadores por el Plus por trabajador según tipo de avión afectado por el servicio.

22.6.2. En el caso de trabajadores o trabajadoras asignados a las limpiezas profundas de interiores que por causa de fuerza mayor (Por Ejemplo: Cancelación de vuelos, cambio de avión, aterrizaje en otro aeropuerto, etc.), no pudieran realizar su actividad programada, podrán ser destinados a realizar las funciones de su categoría profesional fuera de las citadas limpiezas profundas interiores, dentro de la actividad normal de la empresa.

22.6.3. En el caso de contratación de trabajadores o trabajadoras para el servicio de limpiezas profundas de exteriores de aeronaves, las funciones de la categoría que se les asigne, conductor/a limpiador/a o peón de limpieza, no serán voluntarias y sus tareas se concretarán exclusivamente a la realización de dichas tareas de exteriores.

22.6.4. En el caso de realización de limpiezas de cristales de cabina de tripulación y de bodegas, se abonará al trabajador que, estando de servicio, realice el trabajo:

1ª. Limpieza de cristales, por cada una de ellas: 3 euros

2ª. Limpieza de bodegas, por cada una de ellas: 3 euros

Estas tareas de limpieza de cristales de cabina y de bodegas no se consideran voluntarias.

Artículo 23. Ingresos

23.1. En el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, no se podrán realizar contratos de trabajo, donde la duración de la jornada de trabajo sea inferior a 13 horas semanales o 52 horas mensuales, a excepción de los trabajadores o trabajadoras que tengan contrato con jornada superior a la indicada en otra empresa o que por circunstancias especiales de programación, se determine por la representación de los trabajadores y trabajadoras y la empresa la suspensión temporal de la presente cláusula. En todo caso, los trabajadores o trabajadoras con jornada inferior a la señalada, tendrán derecho preferente en el caso de realización de horas extraordinarias o complementarias, a la ampliación de su jornada de trabajo, hasta los mínimos establecidos en el presente artículo. De todos los contratos realizados se facilitará por parte de la empresa una copia a los comités o delegados de personal a los efectos de velar por el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo.

23.2. En el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, no se podrán realizar contratos de aprendizaje para las categorías de conductor/a limpiador/a y limpiador/a. Así mismo, no se realizarán contratos de trabajo que contengan cláusulas salariales o de jornada de trabajo menos favorables o contrarias a las reconocidas en el presente Convenio Colectivo.

23.3. Se entenderá por antigüedad a los efectos de subrogaciones de personal, la que figure en la nómina del trabajador más el tiempo acumulado en las empresas concesionarias a aquellos trabajadores que se le haya liquidado su contrato de trabajo.

23.4. En el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, bajo ningún concepto, podrán existir trabajadores o trabajadoras con la misma categoría laboral que teniendo una antigüedad menor su jornada laboral sea superior a los que tienen más antigüedad. Motivado por las necesidades específicas de cada Aeropuerto, esta cláusula sólo se aplicará en lo que afecte a los trabajadores y trabajadoras actuales o de nueva contratación de un mismo centro de trabajo o aeropuerto. Esta cláusula no será de aplicación en caso de que se trate de trabajadores o trabajadoras procedentes de una subrogación, de trabajadores o trabajadoras que hayan consolidado horas complementarias y de trabajadores o trabajadoras que sean contratados con contrato de relevo de trabajadores o trabajadoras que accedan a la jubilación parcial o total.

Artículo 24. Ascensos

Los ascensos a cualquier categoría profesional se regirán por los criterios siguientes:

A) Tendrán el carácter de ascensos abiertos a todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa, sin limitación de categorías o función laboral.

B) Estos ascensos o vacantes se cubrirán mediante concurso oposición en el que se valorarán a partes iguales las aptitudes del trabajador o trabajadora y la antigüedad en la empresa,

C) Los puestos de trabajo de Jefe de Servicio y los de categoría superior a ésta, serán de libre designación por la dirección de la empresa que, siempre procurarán, de existir personal cualificado en su plantilla, cubrirlas con dicho personal.

CAPÍTULO VIII. FALTAS, PROCEDIMIENTO SANCIONADOR Y DESPIDO

Artículo 25. Faltas

Toda falta cometida por un trabajador o trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

25.1. Se considerarán faltas leves, las siguientes:

25.1.1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo con retraso inferior a quince minutos en el horario de entrada; las tres primeras faltas de puntualidad cometidas dentro del período de un mes serán consideradas leves.

25.1.2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

25.1.3. El abandono del servicio sin causa fundada, cuando sea por un tiempo inferior a quince minutos. Si como consecuencia del mismo originase perjuicio de alguna consideración a las empresas o fuese causa de accidentes a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave, según los casos.

25.1.4. Descuidos en la conservación del material y la falta de aviso sobre los defectos en los mismos.

25.1.5. Falta de aseo y limpieza personal.

25.1.6. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

25.1.7. No comunicar a las empresas los cambios de residencia o domicilio.

25.1.8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa.

25.1.9- Faltar al trabajo dos días al mes sin causa justificada.

25.2. Se considerarán faltas graves, las siguientes:

25.2.1.- Más de tres faltas no justificadas de asistencia al trabajo en un período de treinta días.

25.2.2. La simulación de enfermedad o accidente.

25.2.3. La desobediencia a sus superiores en funciones que estén recogidas en la categoría profesional del trabajador o trabajadora. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa podrá considerarse como muy grave.

25.2.4. Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora fichando, contestando o fumando por él o ella.

25.2.5. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

25.2.6. La imprudencia en acto de servicio.

25.2.7. La embriaguez ocasional.

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

25.2.9. La reincidencia en falta leve, dentro de un mismo trimestre, habiendo mediado amonestación por escrito.

25.2.10. El incumplimiento por parte de los trabajadores o trabajadoras de las normas de Seguridad aeroportuaria que impliquen sanciones para las empresas.

25.3. Se considerarán como faltas muy graves, las siguientes:

25.3.1. Más de diez faltas no justificadas de asistencia al trabajo cometidas en el período de seis meses, o veinte durante un año.

25.3.2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, el hurto o robo, la nieguen la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquiera persona dentro de las dependencias de la empresa o en su jornada de trabajo.

25.3.3. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

25.3.4. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta de respeto y consideración a los Jefes, así como a los compañeros o compañeras y subordinados o subordinadas.

25.3.5. La blasfemia habitual.

25.3.6. La embriaguez habitual.

25.3.7. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

25.3.8. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

25.3.9. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.

25.3.10. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

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

25.3.12. La no realización de horas perentorias obligatorias.

25.3.13. La violencia de género entre trabajadores y trabajadoras.

25.3.14. El acoso sexual o psicológico (mobbing).

25.3.15. La reiteración en el incumplimiento por parte de los trabajadores y trabajadoras de las normas de Seguridad aeroportuaria que impliquen sanciones para las empresas.

Artículo 26. Procedimiento sancionador

26.1. La imposición de cualquier sanción a un trabajador deberá ir precedida, en cualquier caso, del siguiente trámite:

26.1. 1. Comunicación por escrito al trabajador o trabajadora con detalle claro de las causas motivadas de la sanción, lugar, características de la falta cometida, en el plazo de 5 días hábiles siguientes al momento de ocurrir los hechos. De no cumplir con este trámite se supone renuncia expresamente a la utilización de la facultad sancionadora de la empresa.

26.1.2. Recibida por el trabajador o trabajadora, éste podrá contestar en el plazo de 5 días hábiles siguientes a la recepción del escrito, alegando en su descargo cuanto estime conveniente a su defensa.

26.1.3. A continuación de este procedimiento inicial y al objeto de determinar los hechos, con la comunicación al trabajador o trabajadora y del descaigo y defensa por éste realizada, deberá reunirse la empresa con el comité sindical o representantes de personal, para tratar sobre la misma. De no llegarse a un acuerdo sobre su procedencia o absoluta improcedencia, la sanción quedará en suspenso hasta que decida sobre la misma el orden jurisdiccional social. El trabajador o trabajadora tiene el plazo de 20 días hábiles para recurrir la sanción impuesta por la empresa ante la jurisdicción competente.

26.2. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes.

26.2.1. Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo por un día

26.2.2. Por faltas graves; suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

26.2.3. Por falta muy graves: suspensión de empleo y sueldo de once a cuarenta días; inhabilitación por un período no superior a dos años para el ascenso; despido.

26.3. Las expedientes por faltas que se incoen a los trabajadores o trabajadoras prescriben al año natural de cometida la falta siempre y cuando el trabajador o trabajadora no incurra en una nueva falta, durante el período de vigencia del mismo.

Artículo 27. Despidos

En el supuesto de que la empresa proceda al despido de alguno de los trabajadores o trabajadoras y el Juzgado de lo Social declare dicho despido como improcedente o nulo, la empresa viene obligada a su readmisión automática, sin la posibilidad de sustituir dicha obligación por indemnización económica alguna. Salvo en el caso en que el trabajador o trabajadora opte por la indemnización que le pudiese corresponder. La misma obligación tendrá la empresa respecto de aquellos trabajadores o trabajadoras a los que se reconozca la improcedencia o nulidad del despido en el acto de conciliación celebrado ante la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación de la Dirección Territorial de Trabajo, readmitiéndole en las mismas condiciones anteriores al despido. Salvo en el caso en que el trabajador o trabajadora opte por la indemnización que le pudiese corresponder. Se entiende que si el despido es declarado improcedente, la opción asiste al trabajador o trabajadora.

La facultad de elección del trabajador o trabajadora por la readmisión determinada en la forma del párrafo anterior, no se aplicará a las faltas establecidas en el artículo 25, apartados 3.13 y 3.14.

CAPÍTULO IX. CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 28. Comité de seguridad e higiene

Se acuerda establecer un comité de seguridad e higiene, integrado por tres representantes de la Empresa, tres miembros de la representación social y, en caso de considerarse necesario por las partes, un inspector de seguridad e higiene.

La legislación sobre seguridad e higiene en el trabajo es de obligada aplicación por la empresa, con la participación del Comité de Seguridad e Higiene o representantes sindicales. En general, la empresa deberá observar las disposiciones vigentes en materia de seguridad y salud laboral.

Artículo 29. Ropa de trabajo

29.1. A todos los trabajadores y trabajadoras se les entregará en el mes de enero de cada año la ropa de trabajo que más adelante se detalla, la cual pasará a ser propiedad de los trabajadores y trabajadoras. Se entregarán las siguientes prendas de trabajo:

29.1.1. Para todo el personal: tres pantalones, cuatro polos, 1 Jersey, Rebeca o Sudadera (Polar), los guantes necesarios, dos pares de zapatos que cumplan con los requisitos de seguridad específicos para cada categoría, en color negro. Ropa de agua compuesta por pantalón impermeable, chaqueta impermeable provista de capucha y un par de botas de agua en los aeropuertos donde sea necesario.

29.1.2. Los trabajadores y trabajadoras se obligan a llevar uniformidad durante la jornada en que efectivamente se presten servicios,

29.2. En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo sobre seguridad e higiene en el trabajo, se estará a lo establecido en la normativa de general aplicación.

CAPÍTULO X. ESTIPULACIONES DE CARÁCTER SINDICAL

Artículo 30. Derechos sindicales

Al margen de lo legalmente establecido y de lo actualmente vigente entre empresa y trabajadores y trabajadoras, se pactan los siguientes criterios de carácter sindical:

30.1. Empresa y trabajadores acuerdan establecer los siguientes criterios en la regulación de los derechos sindicales recíprocos:

30.1.1. Mutuo respeto a las opciones sindicales recíprocas.

30.1.2. No injerencia patronal en los asuntos sindicales de sus trabajadores.

30.1.3. Espíritu de diálogo.

30.2. De acuerdo con estos principios se pacta:

30.2.1. 30 horas mensuales para los representantes de los trabajadores y trabajadoras, debiéndose distribuir las 30 horas en un máximo de cuatro días al mes, retribuidas como licencia de carácter obligatorio, con los devengos salariales que se obtendrían en condiciones normales de trabajo.

30.2.2. Los delegados o miembros del Comité de Empresa, podrán acumular en computo mensual las horas sindicales, pudiendo ser utilizadas estas horas, por cualquier Delegado o miembro del Comité preavisando con antelación.

30.2.3. Posibilidad de utilizar los tableros de anuncios en los locales de la empresa o, en todo caso, poder colocar tableros sindicales propios y bajo control de los trabajadores y trabajadoras.

30.2.4. Derecho a tener una asamblea todos los trabajadores y trabajadoras, con una hora laboral libre una vez al mes, celebrándose la misma sin que quede perjudicado el servicio.

30.2.5. Derecho a tener un local a cargo de la empresa a que pertenezcan para gestión sindical.

30.2.6. La empresa deberá comunicar inexcusablemente a la representación de los trabajadores y trabajadoras, cualquier variación en las condiciones de trabajo que afecten al personal incluido en este Convenio Colectivo, debiendo negociar con los representantes sindicales previamente a su implantación. El desacuerdo que pueda existir entre la empresa y trabajadores o trabajadoras, deberá resolverse por la autoridad laboral competente.

30.3. Los representantes se abstendrán de utilizar las horas sindicales en días festivos, a excepción del 1 de mayo o cualquier otra situación de carácter excepcional con la debida justificación.

Artículo 31. Cuota sindical

31.1. La empresa descontará a todos los trabajadores y trabajadoras que así lo soliciten, de sus haberes mensuales, la cantidad que en concepto de cuota sindical estipule la central sindical a la que pertenezca el trabajador o trabajadora, entregando el importe de las cantidades descontadas a los representantes que designen las centrales sindicales o ingresándolo en la cuentas bancarias que se le comuniquen al efecto.

A los efectos de practicar lo anterior, los trabajadores y trabajadoras solicitarán por escrito a la empresa se sirvan realizar el descuento correspondiente.

31.2. Las empresas facilitarán mensualmente a las centrales sindicales afectadas una relación nominal de afiliados que hayan dado su conformidad por escrito, a los cuales corresponde el dinero ingresado por el concepto de cuota sindical.

CAPÍTULO XI. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS Y COMISIÓN PARITARIA

Artículo 32. Condiciones más beneficiosas

Se mantienen en su integridad todas las condiciones pactadas, normativas o derivadas de costumbre, que en sentido estricto no se opongan expresamente a lo pactado en el presente Convenio Colectivo y continuarán vigentes afectando a los trabajadores y trabajadoras suscribientes del presente convenio.

Artículo 33. Comisión paritaria

33.1. Se constituye una comisión paritaria integrada por Tres representantes de la empresa y Tres de la representación social, que tendrá la misión de aclarar e interpretar las dudas que existiesen en la aplicación del presente Convenio Colectivo de trabajo.

Las resoluciones de la Comisión Paritaria requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos partes, de acuerdo con sus propias normas. Las resoluciones que interpreten este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada. Las discrepancias surgidas que se sometan a la Comisión Paritaria tendrán que ser tratadas en el plazo máximo de 30 días. En el caso de desacuerdo o discrepancias, se someterá a la mediación del Tribunal Laboral Canario.

33.2. Funciones de la comisión paritaria:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio Colectivo.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio Colectivo.
- c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o conciliar en cuantos conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio Colectivo.
- d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo.

e) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio Colectivo o, se deriven de lo estipulado en su texto.

f) Entender y decidir en la aplicación y ejecución de los procesos de subrogación.

g) Intervenir en los supuestos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

33.4, La representación social de la comisión paritaria del presente convenio queda constituida de la siguiente forma:

Intersindical Canaria-IC: Cuatro representantes

CCOO: Un representante

33.5. Solución extrajudicial de conflictos.

Sin perjuicio de las competencias específicas de la Comisión Paritaria de interpretación y aplicación de este Convenio, las partes firmantes se someten a la mediación del Tribunal Laboral Canario para la resolución de los conflictos colectivos laborales que se susciten en el ámbito del presente convenio colectivo.

CAPÍTULO XII. CONTRATOS DE TRABAJO

Artículo 34. Contratos de trabajo

34.1. A todo trabajador o trabajadora que sea dado de alta en la empresa se le extenderá un contrato de trabajo debidamente cumplimentado, que deberá ser visado por los representantes de los trabajadores y trabajadoras y por la sección sindical o sindicato legalmente establecido a la cual pertenezca el trabajador o trabajadora contratado/a para que surta plena efectividad.

34.2. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se podrán realizar contratos de trabajo de circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, de hasta 12 meses de duración en un período de 18 meses.

Artículo 35. Recibo de finiquito

Los recibos de finiquito en los que el trabajador o trabajadora declare terminada su relación laboral, se ajustarán al modelo siguiente:

Recibo de finiquito.

En el día de la fecha, recibo de la empresa....., la cantidad de.....euros (en letras), con la cual me considero totalmente liquidado y finiquitado de todos los derechos sociales comprendidos los débitos adeudados durante la vigencia del contrato de trabajo, dando así por terminada en el día de hoy la relación laboral y causando baja con fecha de.... de...de 201..., por....

El desglose de la cantidad percibida que da derecho a reclamación posterior, corresponde a los conceptos siguientes.....

Cumplida esta diligencia y percibida la cantidad que resulte por el trabajador, si a este le correspondiese finiquito será firmado por el trabajador o trabajadora y a petición suya, por un representante de los trabajadores y trabajadoras o en su defecto, un sindicato, quienes refrenden el acto, surtiendo así plenos efectos liberatorios para la empresa. El incumplimiento de cualquiera de estas estipulaciones llevará aparejada la nulidad del recibo de finiquito.

Artículo 36. Igualdad.

36. 1. La empresa están obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberá negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

36. 2. En el caso de la empresa, de más de doscientos cincuenta trabajadores y trabajadoras, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en la legislación laboral.

36.3. La empresa deberá negociar un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, entendido como un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijaran los concretos objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados,

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

Cláusula de No Aplicación

Solamente por razones de tipo económico y por decisión de la Comisión Paritaria de este convenio, la empresa podrá no aplicar el régimen salarial del presente convenio siendo el resto de obligado cumplimiento.

Para la inaplicación del régimen salarial, la empresa deberá solicitarlo a la Comisión Paritaria dentro de los tres meses siguientes a la firma del convenio.

La solicitud correspondiente detallará el número de trabajadores y trabajadoras que se verán afectados, los motivos y para cuánto tiempo es la solicitud, así mismo adjuntará la documentación que justifique dicha solicitud.

En el plazo de quince días, la parte social de la Comisión Paritaria del convenio propondrá una terna de empresas auditoras, una de las cuales, pagada por la empresa, elaborará el correspondiente estudio económico, así como las verificaciones que estime conveniente.

Una vez elaborado el informe pertinente, la Comisión Paritaria aceptará o no, por unanimidad la solicitud formulada, en el plazo de ocho días a contar desde la remisión del informe.

En el supuesto de aceptar la solicitud de la empresa, la Comisión Paritaria deberá especificar por cuanto tiempo aprueba dicha solicitud sin que en ningún caso pueda exceder de un año, así como el régimen salarial a aplicar durante ese período, siendo de obligado cumplimiento a su vencimiento, la reincorporación a la aplicación del convenio en los mismos términos que en ese momento esté en vigor.

Dirección General de Trabajo

Servicio de Promoción Laboral

ANUNCIO

3

73166

Visto el Convenio Colectivo de DISA TENERIFE, S.L., presentado en esta Dirección General del Trabajo, suscrito por la Comisión Negociadora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2 del Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y Decreto 9/2020 de 20 de febrero (B.O.C. 04/03/2020).

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.

Director General de Trabajo, Alejandro Ramos Guerra

CONVENIO COLECTIVO DE DISA TENERIFE, S.L. (2019-2021)

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal que preste sus servicios para la empresa Disa Tenerife, S.L., en todos sus centros de trabajo de las Provincias de Santa Cruz de Tenerife.

Artículo 2º. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo entre la Empresa y los Trabajadores de la misma.

Artículo 3º. Ámbito personal.

La normativa contenida en el presente Convenio afectará a todo el personal empleado en los Centros de Trabajo de la Empresa de actividad referenciada y señalados dentro del ámbito territorial y funcional antes citados; quedando excluidos los cargos de Alta Dirección y Consejo definidos en el artículo 22.1. del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1382/1985, de 1 de Agosto, regulador de la Relación Laboral Especial Alta Dirección.

Así mismo no resultará de aplicación los incrementos salariales pactados en el presente convenio colectivo a los trabajadores que voluntariamente participen en programas específicos de retribución del trabajo.

Artículo 4º. Ámbito temporal.

a) Entrada en vigor.

Entrada en vigor. El presente Convenio entrará en vigor a las 00:00 horas del jueves, día 1 de enero de 2019.

b) Duración.

La duración del Convenio será a partir de la fecha de su publicación, finalizando sus efectos al 31 de diciembre del 2021. El contenido económico del convenio colectivo tendrá efectos desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre del 2021.

c) Prórroga. Al término de su vigencia el Convenio queda denunciado automáticamente, sin necesidad de denuncia previa por cualquiera de las partes; debiéndose constituir la Comisión Negociadora un mes antes

al vencimiento indicado e iniciarse las negociaciones para la formalización de un nuevo Convenio dentro de los treinta días siguientes a dicha constitución.

Las cláusulas del presente Convenio mantendrán su vigencia hasta la definitiva aprobación del nuevo Convenio que, suscrito por las partes, sustituya al que hoy se pacta.

El Convenio a negociar en sustitución del presente, se negociará de conformidad con lo previsto en el apartado 4 del artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Vigencia económica. El presente convenio extiende sus efectos desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre del 2021.

e) Denuncia. Las partes podrán denunciar el presente convenio con, al menos, un mes de antelación a la finalización de su vigencia, en su defecto se entenderá prorrogado por periodos anuales. Una vez denunciado el convenio por cualquiera de las partes se constituirá la comisión negociadora antes de los treinta días naturales siguientes al vencimiento indicado e iniciarse las negociaciones para la formalización de un nuevo convenio dentro de los treinta días siguientes a dicha constitución.

Artículo 5º. Compensación.

Las condiciones pactadas compensan en su totalidad las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa (mediante mejora de salarios, pluses fijos, primas o pluses variables, premios o conceptos equivalentes), imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio sindical, pacto de cualquier clase, usos y costumbres locales, comarcales, regionales o cualquier otra causa.

Las partes, aclarando estas cláusulas, señalan que, con las mejoras económicas y empresariales pactadas en el presente Convenio, quedan expresamente compensadas todas las gratificaciones por productividad, abonos de premios y horas extras no trabajadas, etc., que estuviesen establecidos o pactadas hasta la fecha los que, en su consecuencia quedan suprimidos.

Artículo 6º. Absorbibilidad

Asimismo, se declara expresamente que las disposiciones futuras que impliquen variación en todos o algunos de los conceptos del presente Convenio, únicamente tendrán repercusión si, globalmente considerados, superan el nivel alcanzado por todos los conceptos, y sólo en lo que excedan del referido nivel. Si, por el contrario, las mejoras que pudieran establecerse en el futuro, unidas a los mínimos reglamentarios, no alcanzaran las en éste establecidas, el pacto continuará vigente, sin ninguna modificación, no estimándose, por tanto, a ningún efecto, las nuevas condiciones que implantaran otras normas.

Artículo 7º. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo constituirán un todo orgánico e indivisible. En este sentido se reconsiderará en su totalidad su contenido por la Comisión Negociadora si por la jurisdicción competente en uso de las atribuciones que le confiere el apartado 5 del artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores- se adaptasen medidas modificativas del mismo que, a juicio de cualquiera de las dos partes de la Comisión Paritaria, así lo hicieran necesario.

Artículo 8º. Normas Subsidiarias.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación general vigente.

Artículo 9º. Principio de Igualdad.

El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio Colectivo.

Todas las referencias en el texto del convenio a «trabajador» o «empleado», «trabajadores» o «empleados», «operario» u «operarios», se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en las empresas comprendidas en el ámbito funcional expresado en el artículo 3.

Artículo 10º. Comisión Paritaria.

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, de forma proporcional por los Representantes de los Trabajadores y la Dirección de la Empresa designándose dos miembros por cada una de las representaciones. Así mismo -y a través de esta comisión paritaria- las partes se comprometen a resolver preceptivamente, con carácter previo, a través de trámite de conflicto colectivo de trabajo la solución de cualquier situación conflictiva que afecte a intereses generales de los trabajadores, derivada de la aplicación del presente convenio colectivo.

Estructura. La Comisión Paritaria se acuerda tendrá carácter central y único para toda la Provincia de Santa Cruz de Tenerife

En todo momento, la Parte Social podrá ser asistida, con voz pero sin voto, por los asesores que considere convenientes, que será preferentemente el que lo hubiera sido con carácter permanente en las deliberaciones del presente Convenio.

Funciones. Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

1º) Interpretación del Convenio.

2º) Conciliación en los problemas o cuestiones que deben serle sometidos por las partes, en los supuestos previstos en el presente Convenio.

3º) 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 su consecuencia.

Procedimiento. La Comisión Paritaria se reunirá en la provincia a la cual afecte el problema planteado. Tendrán capacidad de Convocatoria la Dirección y los Comités de Empresa o Delegados de Personal.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria tendrán el carácter de ordinarios y/o extraordinarios.

Otorgará tal calificación la Empresa, así como los Comités de Empresa y, en su caso, los Delegados de Personal. En el primer supuesto la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo máximo de 15 días a partir de la recepción del problema planteado; y en el segundo caso, en el plazo máximo de 5 días a partir de dicho mismo momento.

Los acuerdos de la comisión paritaria para que sean vinculantes para las partes requerirán la conformidad de ambas representaciones.

CAPÍTULO II. JORNADAS Y DESCANSOS

Artículo 11º. Jornada semanal en cómputo anual.

1. Régimen general:

Personal adscrito a la Planta de GLP:

1.1. La jornada semanal de 40 horas, que supone una jornada de trabajo en cómputo anual de 1.814 horas de trabajo efectivo, para los trabajadores con contrato a tiempo completo.

Personal adscrito a la Oficina de Santa de Tenerife:

1.2. La jornada semanal de 37 horas y 30 minutos, que supone una jornada de trabajo en cómputo anual de 1.706 horas de trabajo efectivo, para los trabajadores con contrato a tiempo completo.

2. Personal Administrativo en alta en la empresa a la firma del presente convenio:

2.1. Se le respetará como garantía "ad personam" la Jornada semanal de 37 horas y 30 minutos, lo cual corresponde a una jornada en cómputo anual de 1.714 horas.

Artículo 12º. Horarios de trabajo.

1) Régimen general:

1.1 Para las personas vinculadas a la Planta de GLP de Granadilla:

Horario intensivo de lunes a viernes de 07:00 a 15:00 horas, salvo aquellos que tengan horarios diferentes en atención a sus condiciones contractuales y/o acuerdos individuales.

1.2. Para las personas de la oficina de Santa Cruz de Tenerife:

Horario Agosto:

Lunes a viernes de 08.00 a 15.00 horas

Los días 24, 26 y 31 de Diciembre tendrán carácter no laboral

Horario Resto del Año:

Lunes a jueves: 08:00 a 17:00 horas, con una hora para almuerzo.

Viernes de 08.00 a 14.00 horas.

Este horario generará un saldo de 10 horas a flexibilizar, excepto si coincidiera su periodo vacacional en el mes de agosto, en cuyo caso se alicuotará este saldo, compensándose en el balance anual.

En aras de velar por la conciliación y facilitar la flexibilidad, la hora de almuerzo podrá extenderse a una hora treinta minutos, con ajuste en la hora de salida de forma que se complete la jornada de trabajo efectivo.

Aquellos trabajadores que lo deseen podrán finalizar su jornada de los viernes durante el mes de Agosto a las catorce horas, siendo compensada dicha minoración de jornada con el saldo flexible de cada trabajador.

El personal podrá iniciar su jornada en la franja horaria de 07.30 horas a 09.00 horas, adecuando su finalización a la hora efectiva de inicio, de forma tal que, en todo caso cumplimente sus ocho horas de jornada diaria, aplicándose, en su caso, a partir de tal momento el régimen de flexibilización descrito en el punto cuarto del presente artículo.

2) Flexibilización de horarios:

Ante la dificultad que supone en Empresas de distribución como esencialmente es la nuestra, el programar los trabajos con estricta sujeción a unos horarios fijos y predeterminados, se pacta el que los horarios que en el presente Convenio se establecen, podrán ser flexibilizados siempre que así fuera preciso, de acuerdo con las siguientes normas:

2.1. Con carácter general se observará el puntual cumplimiento del horario de iniciación de la jornada establecida.

2.2. La duración de cada jornada diaria podrá alcanzar como límite máximo y a requerimiento de la Empresa, los topes al respecto establecidos en la legislación vigente, respetándose en todo caso los descansos en ella previstos.

Los mismos, cuando las necesidades del servicio así lo demanden, podrán desplazarse en su disfrute en las Descargas en las diversas Factorías de la Empresa, así como en los suministros a Buques.

2.3. La Jornada de Trabajo efectiva se contabilizará en cómputo anual, según corresponda a cada Grupo Profesional.

2.4. El trabajador, previo acuerdo con la Empresa podrá disfrutar de descansos, con la percepción íntegra de sus haberes, a cuenta de mayor jornada ya trabajada o a trabajar posteriormente.

2.5. Al objeto de evitar la acumulación anómala de saldos, especialmente se establece el que las horas de más que dentro de un mes efectivamente se trabajen, deberán compensarse dentro del trimestre siguiente a aquél en que se hubieren realizado, abonándose las no compensadas en dicho período de conformidad con el baremo establecido en la Tabla del Anexo V del Convenio.

Para la vigilancia y control de la correcta aplicación de la Flexibilización pactada, se podrá constituir, si las partes así en cualquier momento lo decidieran, una Comisión de Seguimiento, integrada por dos miembros designados por la Representación Social y otros dos designados por la Dirección de la Empresa; ante la que se denunciará, para su corrección inmediata, toda desviación que se produzca.

2.6. Valor compensatorio de las horas de flexibilización.

Salvo que de acuerdo con el presente pacto corresponda a un mayor valor compensatorio de descanso, con carácter general se establece:

2.6.1. Hasta doce horas de trabajo efectivo/día:

Lunes a viernes: 1 x 1,00

Sábados: 1 x 1,50

2.6.2. Horas Nocturnas, que no sean prolongación de las ordinarias o especiales diurnas. En este supuesto, cualquiera que sea el tiempo trabajado inferior a una hora pasará a considerarse como una hora trabajada. Se computarán a razón de 1 x 2,00.

2.6.3. Las horas diurnas que sean continuación ininterrumpidas de al menos cuatro anteriores nocturnas, tendrán el mismo valor compensatorio de aquellas (1 x 2,00); si bien, en las que coincidan con su propia jornada ordinaria, sólo producirán una hora de descanso por cada una en ella trabajada, ya que la otra corresponde a la propia jornada.

2.6.4. Horas que por circunstancias especiales hubiera de trabajar el Personal de turno durante su período de descanso, sustitutorio del Domingo:

Se computarán a 1 x 2,00

A los efectos del párrafo anterior, para el personal sujeto a turnos que trabaje un domingo dentro de su cuadrante, se considerará descanso sustitutorio de domingo el primer día de libranza que disfrute el productor.

2.6.5. Horas en Festivos, no domingos, para el Personal que cubre turnos de 24 horas, se computarán a 1 x 2,00

2.7. Desplazamiento de jornada:

2.7.1. Sólo cabe desplazamiento de jornada en los trabajos de Descarga y Suministro a buques. Este desplazamiento no podrá ser inferior a media jornada.

3.7.2. Para producirse un desplazamiento deberá mediar un preaviso con la mayor antelación posible y siempre con un mínimo de 4 horas. No podrá concursarse preaviso entre las 24 y las 06 horas.

2.7.3. Las horas desplazadas que se realicen desde el final del horario ordinario hasta las diez de la noche, tendrán como compensación la de 1 x 1,25; las horas desplazadas que se realicen a partir de las diez de la noche, se computarán a razón de 1 x 2. Tanto en uno como en otro caso, una corresponde a la jornada desplazada.

2.7.4. Las situaciones de desplazamiento de jornada, por sí, no podrán sustituir la estructura de turnos pactada en el presente Convenio.

2.8. Observaciones generales:

2.8.1. Cuando coincidan dos tipos de horas de las reseñadas, no se acumularán los cálculos de ambas, sino que se aplicará el cálculo mayor.

2.8.2. Como norma general los descansos compensatorios se disfrutaran por unidades completas, tomándose como unidad básica el día, salvo que mediara en contrario petición expresa del trabajador.

2.8.3. Marco de obligatoriedad: Con carácter general, la flexibilización se entenderá obligatoria en los mismos casos y circunstancias en que, de conformidad con lo pactado en el presente Convenio, lo sería la realización de horas extraordinarias; y más concretamente:

- Trabajos de Descargas y suministros a buques = Cubrir ausencias imprevistas.
- Reparación de siniestros.
- Desajustes de transportes.
- Acoples de turnos.
- Trabajos en Sábados en las actividades que en el presente convenio se hallarían en otro caso cubiertas con los horarios especiales en suspenso.
- Trabajos en festivos para el personal de turno
- Trabajos en festivos, por coincidencia de dos o más de ellos, en las actividades de distribución de productos derivados del petróleo y llene de G.L.P. En el llene de G.L.P. se respetará, en primer lugar, adscripción voluntaria de los trabajadores. Si dicha adscripción voluntaria no cubriera totalmente las necesidades de la Empresa, se procederá -con criterio rotativo- a la designación obligatoria.

2.8.4. La Empresa utilizará la flexibilización sin que se propicien situaciones abusivas o discriminatorias para los trabajadores, enfocando su aplicación a compensar las prolongaciones de jornada con los descansos alternativos que procedan.

Artículo 13º. Consideraciones generales sobre jornadas y horarios.

2) Horarios especiales: Se entiende por horarios especiales aquellos que, suponiendo modificación respecto del horario general previsto en el artículo 11 del presente Convenio, estén necesariamente pactados en el mismo. La adscripción a un horario especial no supone el derecho a percibir Plus alguno portal concepto, salvo pacto específico en contrario.

3) Compensación de Festivos -no domingos- del Personal sometido a turnos: Cuando por razón de su adscripción a un turno, corresponda trabajar alguno de los 14 festivos del año, se disfrutarán dos de descanso por cada uno de éstos trabajado. La fecha de descanso se concretará, en todo caso, entre la Empresa y el Trabajador.

4) Abono de transporte y horas al Personal que, sin obligación v a petición de la Empresa, trabaje en sábados, domingos o festivos: cuando el personal que por razón de horarios o turnos establecidos no tenga obligación de trabajar en sábados, domingos o festivos y -respetando la voluntariedad en su realización- por necesidades del Servicio sea requerido para ello, percibirá, con independencia de las retribuciones que pudieran corresponderle, el importe correspondiente al desplazamiento de ida y vuelta desde su domicilio a la parada más próxima a su Centro de Trabajo, en el transporte público colectivo que se halle establecido. De poseer el trabajador medio de transporte propio y desplazarse en él para la realización del trabajo, se le abonará el kilometraje correspondiente al precio que a tal efecto en cada momento en la Empresa esté estipulado. Las situaciones especiales que en algún momento pudieran presentarse, serán tratadas en cada caso en forma individualizada.

En todo caso las horas efectivamente trabajadas de más, en domingos y festivos, serán compensadas económicamente según el valor de la tabla V del Convenio en el mismo mes o siguiente que se produzcan.

5) Movilidad funcional: Todo lo establecido en el presente Capítulo se entiende sin merma de la libre y privativa facultad de la Empresa en orden a la organización del trabajo y cambios de puestos y relevos, con el consiguiente acople al horario que ello imponga, sin más límites que los legales. Si para el desempeño del nuevo puesto el trabajador precisase adquirir una específica formación, ésta le será impartida a cargo de la Empresa y durante las horas de trabajo.

6) Inicio y fin de jornada: El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él.

7) Trabajos en horas extraordinarias estructurales: Especialmente se pacta el que, con motivo de trabajos urgentes que no se hubieran concluido en la jornada o por ausencias imprevistas o períodos puntas de producción o por cambios de turnos a los de carácter estructural derivados de la propia naturaleza del contrato o mantenimiento, así como en las descargas en las Factorías de la Empresa y en los suministros a buques que hubiera que realizar o por las necesidades propias de la distribución de los productos derivados del petróleo y del lleno de G.L.P. -actividades que no se pueden interrumpir totalmente dos días seguidos, por lo que es preciso dedicarles un tiempo mínimo imprescindible tanto los sábados como cuando coincidan dos de dichos festivos, -la Empresa podrá realizar en forma globalizada las horas extras a tal fin precisas, dentro de los límites contemplados en el apartado 2) del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, y respetando siempre la voluntariedad en su realización por el trabajador, excepto en los siguientes casos, en que tal realización, dentro de los límites y condiciones establecidos en el presente Convenio, se entenderá obligatoria:

- Descargas

- Suministros a buques

- Trabajos en sábados en las actividades que en el presente Convenio se hallarían en otro caso cubiertas con los horarios especiales en suspenso.

- Trabajos en festivos, por coincidencia de dos o más de ellos, en las actividades de distribución de productos derivados del petróleo y llene de G.L.P. En el llene de G.L.P. se respetará, en primer lugar, adscripción voluntaria de los trabajadores, si dicha adscripción voluntaria no cubriera totalmente las necesidades en la Empresa, se procederá -con criterio rotativo- a la designación obligatoria.

- Ausencias imprevistas

- Cambios de turno a los de carácter estructural, derivados de la propia naturaleza del contrato o mantenimiento.

Así mismo será obligatoria la realización de cuantas horas extraordinarias vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en casos de riesgo de pérdida de productos y materias primas.

8) Movilidad Geográfica: La Movilidad geográfica establecida en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, quedará constreñida al ámbito de la propia Isla en que se halle ubicado el puesto de trabajo. Excepcionalmente podrá extenderse a cualquiera de las otras Islas del Archipiélago Canario, si bien en este caso y salvo acuerdo entre la Empresa y el Trabajador, dicha movilidad geográfica no podrá exceder del plazo de tres meses.

Los desplazamientos fuera de la propia Isla, cuando afecten a colectivos que por su número así fuese factible hacerlo, solo serán obligatorios, previo sorteo, cuando tras consulta, ningún miembro del colectivo afectado se hubiere prestado voluntariamente a realizarlo.

En todo caso, los desplazamientos que originen la movilidad geográfica, siempre deberán llevar implícitos el abono de los gastos de desplazamiento y el de las dietas que pudieren corresponder.

Artículo 14º. Vacaciones

Todo el personal gozará de veintidós días hábiles de vacaciones anuales, retribuidas con el importe de una mensualidad.

Las Vacaciones se disfrutarán preferentemente en forma ininterrumpida y rotativa; ahora bien, aquellas personas que deseen partir sus Vacaciones en dos períodos, podrá optar a ello siempre y cuando no perjudique a los compañeros de sección, ni entorpezca el ritmo productivo.

Dentro de cada grupo tendrá preferencia para la elección de la fecha de disfrute de sus vacaciones en período coincidente con el de las vacaciones escolares, aquellos productores que tengan a su cargo familiares escolarizados desde los 5 a los 18 años, ambos inclusive

Todo el personal tendrá que informar y tramitar a través de la herramienta informática vigente en cada momento en la Compañía la planificación de vacaciones, antes del 15 de diciembre de cada 10 año, siguiéndose para su autorización el procedimiento derivado de la aplicación de la referida herramienta.

CAPÍTULO III. CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 15º. Trabajos de distinta categoría

La Empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinta categoría profesional que la suya, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviese reconocida, por un período superior a cuatro meses ininterrumpidos o a seis meses durante un año u ocho durante dos años -salvo en los casos de sustitución por Servicio Militar, enfermedad, accidente

de trabajo, licencias, excedencias especiales y vacaciones, por el tiempo en que subsistan las mismas- podrá reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

De acceder ésta se procedería de conformidad con lo regulado en el artículo 14 del presente Convenio.

Contra la negativa de la Empresa y visto informe del Comité, o en su caso, del Delegado de Personal, puede reclamar el productor afectado ante la jurisdicción competente.

Así mismo, cuando se desempeñen funciones de categoría superior por tiempo que exceda del ya señalado, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador consolidará la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice. En caso de cambio de categoría, ya fuera provisional y por el tiempo que en ella se esté o ya fuese permanente, el trabajador pasará a cobrar los emolumentos (Tabla Salarial y Complemento ad personam) a dicha nueva Categoría correspondiente. Así mismo, su porcentaje de Antigüedad se aplicará sobre la base que dicha nueva Categoría tuviera asignada.

Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva, la Empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo mínimo indispensable, sin que, en ningún caso, exceda tal situación por más de un mes ininterrumpido; conservando, por supuesto la retribución correspondiente a su categoría y demás derechos derivados de la misma y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores. En ningún caso, el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana de los afectados por él.

La Empresa evitará reiterar el trabajo de inferior categoría con el mismo trabajador.

Si el cambio, a petición de la Empresa, se produjera por acuerdo entre ésta y el trabajador, se estará a lo que en dicho acuerdo se establezca; si fuera a petición del trabajador, su salario se condicionará según su nueva categoría profesional.

No supondrá implicación en la categoría del trabajador la conducción de vehículo propio =en las condiciones que mutuamente se pacten= o vehículo de la Empresa, si no hubiera acuerdo para el uso de aquél, para su personal desplazamiento a los lugares donde hubiese de realizar su habitual tarea.

Artículo 16º. Ropas de trabajo

La Empresa proveerá al Personal de las Secciones o Departamentos que a su juicio lo precisen, de ropas de trabajo adecuadas. La entrega se efectuará durante el primer trimestre del año a razón de cinco ropas de trabajo por cada persona.

Como excepción a la norma general anterior, así mismo se establece:

a) Anorak: Se proveerá de la misma, con una periodicidad de tres años, exclusivamente al siguiente Personal:

Medidores de tanques, Conductores de Cubas, Conductores de Moto elevadores, Personal de control de Puerta de la Planta de Llène de G.L.P. de Santa Cruz de Tenerife y Personal que, por su adscripción a turnos, trabaje por la noche a la intemperie.

b) Jerseys: Salvo que por compartir su actividad con alguna de las antes relacionadas ya se les hubiera facilitado chaqueta de skay, se proveerá de jerseys -con una periodicidad de dos años- al Personal fijo de las Plantas de Llène de G.L.P., por las características especiales de ventilación de las mismas.

El uso de la ropa de trabajo en tareas ajenas a la Empresa o fuera de la jornada laboral, se considerará como «falta grave».

En todo caso y en materia de ropas de trabajo se estará a lo dispuesto en Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.

La gestión de la ejecución de lo articulado en esta disposición será supervisado por el Departamento de Personas y Organización.

Artículo 17º. Seguridad, Salud y medioambiente

Tanto por la Empresa como por los trabajadores, se guardarán y cumplimentarán cuantas medidas se hallen especificadas al respecto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, incluyendo las últimas modificaciones introducidas por la Ley 54/2003) y demás normativa que lo desarrolle y que sean de aplicación en nuestra Empresa, con la adopción por ésta de todas aquellas que tiendan a la seguridad del Personal en la labor que realiza, a la protección de las instalaciones y demás bienes de la Compañía, así como a la conservación y cuidado del medio ambiente.

En materia de Seguridad y Salud el Trabajador tiene derecho en la prestación de sus servicios a una protección eficaz y está obligado a observar cuantas medidas legales y reglamentarias en estas materias se hallen establecidas, así como cualquier otra que se vaya incorporando durante la vigencia del presente Convenio.

Asimismo, la Empresa está obligada a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de Seguridad y Salud a los trabajadores que contrate o cuando cambie de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o sus compañeros o terceros; el trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, y en este caso se consideran éstas como jornada de trabajo.

Por otra parte, en lo referente a Calidad, y para adecuarse a las nuevas realidades del mercado, DISA ha diseñado y está implantando actualmente en todos sus Centros de Trabajo un "Sistema de Gestión de Calidad", de acuerdo con toda la normativa vigente y especialmente con la Norma UNE-EN-ISO 9000.

Este Sistema de Gestión, se ha plasmado en un "Manual de Calidad", que la Empresa se obliga a difundir a todo su personal y a formar al trabajador, y éste se obliga a conocer, cumplir y hacer cumplir.

CAPÍTULO IV. RÉGIMEN DE PERSONAL

Artículo 18º. Periodo de Prueba.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19º. Excedencias.

Cuando se tenga más de dos años de antigüedad en la Empresa y concurra alguna causa acreditada de enfermedad propia o de un familiar o alguna otra de tipo social o personal o estudios oficiales, que merezca tal tratamiento a juicio de la Dirección, la Compañía concederá al productor que lo solicite excedencia voluntaria, sin percepción de salario, por un tiempo no inferior a un año ni superior a cinco; debiendo quienes obtuvieran tal beneficio solicitar su incorporación con una antelación mínima de cuarenta y cinco días a la fecha en que termine el plazo por el que se concedió la excedencia.

En la primera excedencia que se disfrute, el reingreso en la Empresa será automático; en toda otra se tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría o especialización equivalente.

Así mismo, quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas a tenor de lo dispuesto en el artículo 62 de la Ley Orgánica

de Libertad Sindical, tendrán derecho a los permisos y excedencias reglamentarios, en la forma que se determina en el artículo 469 del Estatuto de los Trabajadores.

Con independencia de todo lo anteriormente expuesto, la Empresa -siempre que a su juicio así lo permita el proceso productivo- otorgará a todo trabajador que con más de un año de antigüedad en la Compañía así lo solicite, un permiso no retribuido de hasta un máximo de seis meses y para asuntos propios, con posibilidad -si el referido proceso lo permitiera- de prorrogarlo por seis meses más, previa solicitud de dicha prórroga con una antelación mínima de treinta días a la finalización del permiso inicial concedido.

Todo lo expuesto será de aplicación dejando a salvo los derechos reconocidos sobre el particular en el Estatuto de los Trabajadores o legislación vigente de aplicación.

Artículo 20º. Permisos y licencias.

Los períodos de tiempo y motivo para que los productores puedan faltar al trabajo con derecho a percibir el salario, serán los siguientes:

a) Durante dos días, que podrán ampliarse hasta tres más cuando por la circunstancia ocasionales el trabajador tuviera que desplazarse fuera de la isla de su residencia habitual, en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de nietos, abuelos, hermanos, tíos y hermanos políticos del trabajador.

b) Durante cuatro días, que podrán ampliarse hasta tres más, cuando por circunstancias ocasionales el trabajador tuviera que desplazarse fuera de la isla de su residencia habitual, en los casos de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos, padre o madre de uno u otro cónyuge.

c) Durante un día, por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

e) Matrimonio del productor, quince días naturales.

f) Matrimonio de padres, hijos o hermanos, en la fecha de la celebración de la boda: un día

g) En relación con los derechos para la promoción y formación profesional en el trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la Empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Por la Empresa se otorgarán los permisos retribuidos necesarios para la concurrencia a exámenes, por el mínimo necesario para ello; debiendo posteriormente el trabajador acreditar su grado de aprovechamiento fehacientemente -como mínimo a nivel de Aprobado- en el examen definitivo o final del curso académico, para poder de nuevo tener derecho a otros permisos retribuidos al mismo fin.

La elección de turno de trabajo se entenderá siempre referida dentro del turno a que se halle sometido el trabajador.

h) Por fallecimiento de compañero de trabajo, por el tiempo indispensable para la asistencia al entierro, un trabajador por cada sección del Centro de Trabajo al que el fallecido hubiera pertenecido.

- i) Un día retribuido a libre disposición del trabajador.

Los permisos contenidos en el presente artículo se disfrutarán en forma ininterrumpida y a partir del momento en que se produzca la causa que lo motive.

Cualquier otro permiso por motivo distinto de los arriba señalados, con excepción del tiempo mínimo indispensable para la tramitación de la documentación de inscripción de hijos en el Registro de Civil, renovación del carnet de conducir, D.N.I. y renovación del carnet de Familia Numerosa, no dará derecho a retribución.

En las ausencias y retrasos injustificados se descontará al trabajador el costo total a la Empresa del tiempo dejado de trabajar con independencia de la sanción que proceda.

Artículo 21º. Enfermedades y accidentes.

1) Para que la enfermedad pueda ser considerada como causa justificada de inasistencia al trabajo, será necesario ponerlo en conocimiento de la Empresa dentro de la misma jornada en que se produzca y acreditarla ante ella con la baja del Médico del Seguro Obligatorio de Enfermedad, como máximo antes de los cinco días siguientes al día en que la inasistencia tuvo lugar. El incumplimiento de tal requisito conferirá a la inasistencia, a todos los efectos, la calidad de «falta injustificada al trabajo», sin que tal calificación pueda ser enervada o desvirtuada por justificación posterior y fuera del tiempo y forma expresados.

2) En caso de enfermedad común o accidente no laboral la Empresa complementará hasta un 25% la cuantía de la base reguladora de la prestación por Incapacidad Temporal, a que se refiere el artículo 2g del Decreto 3158/1966, de 23 de diciembre, en relación con el R.D. 53/1980, de 11 de enero; sin que, en ningún caso, la suma de dicha prestación económica más el referido complemento, exceda de la cantidad total que por salario correspondería percibir al trabajador.

Ello no obstante, la Empresa se reserva el derecho de denegar, la concesión del referido complemento a aquellos trabajadores que en los dos últimos años de servicio hubieran permanecido en situación de IT un número igual o superior a ciento sesenta días.

El complemento a cargo de la Empresa se concederá durante las dos primeras bajas del año natural, así como en todos los casos en que se produzca hospitalización o intervención quirúrgica, desde el primer día de cada una de ellas. Cualquier otra baja que se produzca durante el año, con excepción de las que requieran hospitalización o intervención quirúrgica, sólo tendrán derecho a dicho complemento, previa solicitud del interesado, a partir de los diez días de la fecha del parte médico de baja, inclusive.

3) Con los mismos condicionantes expresados en el anterior apartado 2) para el abono del complemento por enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa complementará hasta un 25% de la base reguladora de la prestación de IT, en los casos de accidente laboral o enfermedad común que requiera hospitalización o intervención quirúrgica.

4) Cuando el trabajador precise la asistencia al Consultorio Médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Empresa le concederá sin pérdida de retribución, conforme a lo pactado en el Convenio, el permiso necesario por el tiempo mínimo preciso al efecto, debiendo justificar el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

5) Los productores dados de baja por enfermedad o accidente de trabajo, quedarán sometidos a la inspección y vigilancia del Servicio Médico que en cada caso tuviera asignada la competencia de la Vigilancia de la salud, el cual efectuará las exploraciones y observaciones que estime necesarias para el control del curso de la misma y confirmación de la enfermedad o accidente alegado. La negativa, expresa o tácita, del productor de someterse a reconocimiento del Servicio Médico designado o especialistas facultativos que pudieran acompañarle, a más de privar al trabajador del complemento a cargo de la

Empresa, se considerará como presunción "juris tantum" de simulación de la enfermedad o accidente que motivó la baja correspondiente.

Artículo 22º. Faltas v sanciones.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

22.1. Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, transcendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

22.2. Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.

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

7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

10. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de transcendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

22.3. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días.

2. Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

11. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.

12. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

13. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud de los trabajadores.

14. "El destinar a otro uso que no sea el consumo propio, independientemente de que exista o no ánimo de lucro, aquellos productos que, a precios especiales o bonificados, pueda vender la Empresa a sus empleados".

22.5. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.

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

6. La embriaguez habitual.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

12. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

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

14. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.

15. El acoso sexual, entendiéndose por tal una conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

16. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores. No someterse a los reconocimientos médicos obligatorios ya sean periódicos y/o aleatorios

22.6. Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

22.7. Sanciones máximas.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves. Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

22.8. Prescripción.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

22.9. Graduación de faltas.

A los efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

Faltas leves: 3 meses.

Faltas graves: 6 meses.

Faltas muy graves: 1 año.

Artículo 23-. Recompensas

1) La Compañía concederá anualmente, al cumplimiento efectivo de los años de antigüedad por el trabajador en DISA Tenerife, S.L. en la fecha que en cada caso determine, los siguientes premios de permanencia:

- A los treinta años de servicio: 1.704,30 euros

- A los veinticinco años de servicio: 876,47 euros

- A los quince años de servicio: 583,20 euros

2) Al objeto de compensar la conducta, laboriosidad y rendimiento en el trabajo, así como cualquier otra cualidad que distinga al personal y también como incentivo para que se supere en el cumplimiento del deber, por la Dirección de la Empresa, podrán concederse por el tiempo, número y forma y cuantía los premios individuales o colectivos que estime procedentes.

CAPÍTULO V. TRABAJO Y RETRIBUCIÓN

Artículo 24º. Clasificación profesional.

Por la concentración de las distintas actividades dentro de los Centros de Trabajo de la Empresa, las fluctuaciones de los ritmos de producción y, sobre todo, la necesidad de reforzar en determinados momentos la red de distribución -fuertemente dependiente de los cambios estacionales- lo que obliga incluso a dejar en suspenso otras ramas de producción por imperativo de la atención a los clientes en servicios que, como la distribución de combustibles, vienen siendo considerados de interés público, D.I.S.A., como particularidad privativa de su industria, tiene una sola plantilla para atender a todas y cada una de sus actividades.

De conformidad con ello, todo el personal al servicio de DISA, queda clasificado según se determina en el Anexo VIII del presente Convenio.

Artículo 25º. Salario

Se considera como salario base la retribución relativa al trabajo por unidad de tiempo.

Sus valores se reflejan en la Tabla Salarial que, como Anexo I, se adjunta al presente Convenio.

Artículo 26º. Complementos Salariales.

1. Personales.

1.1. Complemento Mad personam11

Es el que a título individual la Empresa tenga reconocido a cada trabajador.

Este complemento "ad personam" tiene a todos los efectos carácter salarial y será, por tanto, revisado en el mismo porcentaje en que lo fuese la Tabla Salarial.

Sus valores para cada Categoría y Nivel, se reflejan así mismo en la Tabla del Anexo I.

1.2. Complemento personal

En virtud de lo establecido en los convenios anteriormente firmados, en este complemento se englobarán los conceptos de, plus de Antigüedad, para aquellos trabajadores que lo hubieran devengado y tuvieran así reconocido, según la Tabla contenida en el Anexo II; el complemento ad personam, para aquellos trabajadores que lo tuvieran consolidado, en la cuantía establecida en la Tabla contenida en el Anexo I del Convenio y el complemento regulador, cuantía que la Empresa otorgará a quien estime oportuno para una más correcta regulación salarial, constituyendo un complemento especial y personal, fijado y modificado discrecionalmente por la Compañía y que se percibirá en catorce mensualidades.

2. De puesto de trabajo.

2.1. Peligrosidad: Todo el personal de "Distribuidora Industrial, S.A." (DISA), percibirá, en concepto de Plus de Peligrosidad, un 10%:sobre el sueldo base para el personal con jornada completa; para el contratado a tiempo parcial se determinará en proporción al tiempo contratado.

2.2. Nocturnidad: Se entiende por trabajo nocturno el que se presta desde las diez de la noche hasta las seis de la mañana del día siguiente. Las horas trabajadas del mismo serán remuneradas según valores de la Tabla del Anexo III del presente Convenio.

2.3. Turnicidad: Para compensar el trabajo en turnos, siempre que éste sea realizado en forma efectiva, se establece un complemento diario, cuyos valores figuran en la Tabla que como Anexo IV se une al presente Convenio.

Estos pluses serán percibidos por el personal sujeto a turnos, siempre que se realicen éstos efectivamente en la forma pactada durante todo el mes que corresponda, por los 30 días del mes. En caso de sustituciones por vacaciones, enfermedad, accidentes o cualquier otra causa de ausencia, el sustituto percibirá el plus que hubiese correspondido al titular sustituido, durante los días en que se haya efectuado la sustitución. Cuando se trate de turnos que finalicen el viernes o sábado y se hayan realizado por el sustituto completos, se entenderá que debe percibir el plus por los 7 días de la semana.

2.4. Trabajos en cadena: por la tensión que el mismo comporta, se establece para los trabajadores en cadena de las plantas de llene de butano/propano y botellas de camping, un complemento salarial de 5 euros por día efectivamente trabajado. El mencionado plus no será prorrateado por horas, de tal forma que se devengará en su totalidad a pesar de que el trabajo efectivo en la cadena no haya completado el día.

3) Por calidad o cantidad de trabajo.

3.1. Horas extras:

3.1.1. Sus valores son los que se determinan en la Tabla del Anexo V del presente Convenio.

Estos importes de las horas extraordinarias se establecen como un pacto más de Convenio, unido necesariamente a la totalidad, para establecer en su conjunto una condición más beneficiosa.

3.1.2. Sólo se abonarán como horas extras aquéllas efectivamente trabajadas y que antes de su realización hayan sido solicitadas y aprobadas por la Jefatura del Departamento donde fueran imprescindibles, por lo que especialmente se pacta en el presente Convenio la supresión de todo premio en horas extraordinarias no realizadas, ya fuera en festivos, domingos, descargas de petroleros, comidas en ruta, descansos nocturnos, cambios de ropa, etc.

3.1.3. Las horas extras nocturnas, entendiéndose como tales las comprendidas entre las diez de la noche y las seis de la mañana, -así como las posteriores a dichas seis de la mañana, que sean continuación ininterrumpida de las anteriores- al igual que las realizadas en domingos y festivos, se abonarán al personal no sometido a turnos con un recargo tal que el valor de dichas horas extras resulte el 100% del pactado en el epígrafe 5 del artículo 12, sobre los acoples de horarios. La coincidencia de dos de estas situaciones, como pudiera ser una hora extra realizada un domingo a las cinco de la mañana -con independencia, por supuesto, del plus de nocturnidad- no dará motivo al doble recargo de su valoración.

Esto no será de aplicación para el trabajador considerado nocturno por la legislación vigente que tiene vetada

3.1.4. Así mismo, y con carácter especial y exclusivo para las horas extras trabajadas en domingos y festivos, así como para las nocturnas que no sean prolongación de las anteriores diurnas, se pacta el que si en dichos casos se realizasen menos de cuatro horas extras éstas se abonarán, lo mismo si sólo se realizara una, que dos o hasta tres, con un importe único equivalente al resultado de multiplicar por 8 el valor establecido en el epígrafe 5) del artículo 12 para los acoples de horarios.

3.1.5. El personal que, por pertenecer a turnos, o por otras circunstancias, hubiera de realizar trabajo efectivo durante las noches del 24 de diciembre, 31 de diciembre y 5 de enero percibirá en compensación un descanso de dos días laborables, que por la Jefatura del Departamento le serán concedidos en la fecha más próxima en que las necesidades del servicio así lo permitan. Se entenderán trabajadas dichas noches siempre que se termine la jornada efectiva después de las 22:00 horas de los días señalados.

3.1.6. La fracción de hora extra se anotará redondeando por exceso toda fracción igual o superior a treinta minutos; y por defecto, la inferior a dicho período de tiempo.

3.1.7. Se entenderá con carácter general y sin excepción alguna, que todo productor que prolongue su jornada tendrá derecho a un descanso de doce horas antes de reintegrarse al trabajo.

4) Complementos salariales de vencimiento superior al mes.

4.1. Gratificaciones extraordinarias reglamentarias: La cuantía a recibir por cada una de las gratificaciones extraordinarias reglamentarias, correspondientes al verano y navidad, serán las correspondientes a una mensualidad del salario más los complementos personales que así procedan de este Convenio; su devengo será semestral de forma que la paga de navidad, se genera de 1 de Julio a 31 de diciembre y la de verano de 1 de enero a 30 de junio de cada año.

5) Normas comunes.

a) Los finiquitos, con adecuación a lo al respecto establecido en la legislación aplicable, se practicarán prorrateando las pagas al día real en que se produzca el cese.

b) El salario se abonará exclusivamente por los días trabajados en el mes.

c) La Empresa, transferirá los haberes del personal a la cuenta bancaria que estos hubieran designado en las siguientes fechas:

1) Los ordinarios, el día 25 de cada mes o el laborable anterior si este cayera en festivo.

2) Los extraordinarios, el día 15 de cada mes o el laborable anterior si este cayera en festivo.

d) El personal tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del salario devengado, los viernes de la primera y segunda semana de cada mes, o el laborable anterior, si aquél fuera festivo.

7) De conformidad con lo dispuesto en el apartado 5) del artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, en el presente Convenio y como Anexo XI del mismo, se hace constancia expresa de la remuneración en función de las horas anuales de trabajo.

CAPÍTULO VI. PRODUCTIVIDAD Y ABSENTISMO

Artículo 27º. Facultad de Dirección.

La facultad exclusiva en orden a la organización práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

En razón a dichas facultades, la Jefatura de las distintas Secciones podrá ser indistintamente del Grupo de Técnicos o Administrativos, quedando el personal afecto a la indicada Sección bajo su dirección, aunque en la misma se integren uno o varios de los grupos profesionales recogidos en el Convenio y naturalmente siempre y cuando sean de categoría inferior a la del Mando.

Artículo 28º. Competitividad y productividad.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 412 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa, en cumplimiento de su indeclinable obligación tanto hacia la sociedad en la que se halla inserta, como hacia sus trabajadores y accionistas, ha de velar constantemente por ser competitiva en el mercado en que se desenvuelve, como requisito indispensable para su pervivencia.

Para ello, deberá potenciar -sin que su acción suponga la exigencia de ritmos de trabajo superiores a los normales- todos los cambios organizativos y tecnológicos a su alcance, para mejorar la producción.

Y en esa misma línea y conscientes de que es a través de la productividad como mejor se coadyuva a lograr una empresa competitiva, ambas partes asumen la obligación recíproca de mejorar la productividad en la Empresa en cuanto hace referencia, entre otros aspectos, a la adecuación del rendimiento en el trabajo y manifiestan su preocupación por el estudio y perfeccionamiento de cuantos factores inciden sobre el particular, tales como son los de:

- a) Rendimientos mínimos
- b) Control de rendimientos
- c) Medidas correctoras del absentismo
- d) Mejora del clima y de la situación de las relaciones laborales
- e) Mejora de las condiciones y de la calidad de vida en el trabajo
- f) Cualificación y adaptación de la mano de obra.

Artículo 29º. Garantía del puesto de trabajo

La Empresa se compromete a garantizar el mantenimiento de los puestos de trabajo de todo el personal actualmente en plantilla, con compromiso de no acudir a medidas de carácter colectivo para sustituir a los actuales trabajadores de Disa con subcontrataciones, salvo que mediare acuerdo expreso con los representantes de los trabajadores; todo ello sin merma del derecho que asiste al empresario de recurrir a la

contratación externa para integrar su actividad productiva sin más limitaciones que las establecidas en cada momento en la legislación vigente.

Artículo 30. Colaboración del conductor en las descargas.

Para el reparto de las Agencias y Clientes del interior de las Islas, y con el fin de conseguir un aumento de productividad, seguridad y unificación de procedimiento de este servicio de entrega y recepción de productos industriales, botellas de butano, carburantes, etc., deberán seguirse las normas establecidas en el manual de Procedimiento de Entrega en Instalaciones de Clientes, adecuadas al Sistema de Gestión de Calidad, de conformidad con toda la normativa vigente y especialmente con la Norma UNE-EN-ISO 90

CAPÍTULO VII. PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 31º. Seguro Médico de vida para el personal

La Empresa, con carácter inmediato a la firma del presente Convenio, gestionará a su cargo y en beneficio de todo el personal fijo de su plantilla -hasta los 65 años de edad o hasta los 69, como máximo, de persistir la relación laboral del Asegurado con la Empresa- la suscripción de la Póliza o Pólizas de Seguro necesarias para cubrir, por los importes que se indican, los siguientes riesgos que comporten la extinción de la relación laboral:

- * Fallecimiento

- * Invalidez Permanente Total para la Profesión habitual.

- * Invalidez Permanente Absoluta para todo trabajo

- * Gran Invalidez.

1º) Con una cobertura de SIETE MIL CUATROCIENTAS SETENTA Y NUEVE (7.479,00) EUROS, quedarán asegurados dichos riesgos cuando los mismos hubieran sobrevenido como consecuencia de causas naturales o accidentes extra laborales.

2º) Con una cobertura de VEINTE MIL (20.000,00) EUROS quedarán asegurados dichos riesgos cuando los mismos hubieran sobrevenido como consecuencia de accidentes laborales; con inclusión entre estos de los ocurridos "in itinere", así como en desplazamientos por cualquier medio de transporte para efectuar trabajos de la Empresa en cualquiera de sus Factorías, asistencia a Cursos de Formación, congresos y en general, todo aquel desplazamiento que de lugar a cobro de dietas.

Serán beneficiarios del Seguro:

a) En caso de Invalidez, el propio Asegurado.

b) En caso de fallecimiento, los que el Asegurado determine en el momento de iniciarse el mismo y, en su defecto y por el orden en que se indica: su esposa, sus hijos y en su falta, sus legítimos herederos. Los beneficiarios designados inicialmente podrán ser cambiados en todo momento a petición del Asegurado.

El Seguro cesará por cualquiera de las siguientes causas:

1) Por fallecimiento y cobro por los beneficiarios

2) Por invalidez y cobro por el propio interesado

3) Por alcanzar el Asegurado los sesenta y nueve años de edad

4) Por cancelación, por cualquier motivo, del vínculo laboral entre Empresa y empleado.

La Incapacidad Permanente Parcial para la profesión habitual no precisa estar cubierta por Póliza de Seguro; ahora bien si se produjera una Incapacidad de este tipo y la Empresa no pudiera ocupar al trabajador disminuido en un puesto de trabajo acorde con dicha disminución, deberá con total independencia de los demás conceptos que legalmente correspondan percibir al trabajador a su baja en la Empresa, indemnizarle con un cantidad adicional idéntica a la señalada en el presente artículo como cobertura de seguro para la causa motivante de la Incapacidad sobrevenida.

- Seguro de Salud

La empresa, para los años 2019 (a partir de la fecha de publicación en el Boletín Oficial correspondiente), 2020 y 2021 suscribirá un seguro de salud a favor de los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo. Las mejoras en la póliza de salud que se pudieran ofertar por la compañía aseguradora así como la inclusión de familiares correrán a cargo del trabajador que así lo solicite.

Artículo 32º. Comedor Social

Los trabajadores que presten servicios en la oficina de Santa Cruz de Tenerife, tendrán derecho al comedor social puesto a su disposición por la Compañía, sin coste alguno para el empleado.

Artículo 33º. Reconocimientos médicos.

La Compañía, a través del Servicio Médico de que en cada caso tuviera asignada la especialidad de vigilancia de la Salud, en la actualidad la Mutua FREMAP, hará gratuitamente a todo el personal los reconocimientos, vacunaciones y determinaciones analíticas de forma aleatoria en el tiempo, establecidas en el Real Decreto 39/1997, de 17 de Enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, adaptándolo a las condiciones específicas de cada trabajador según el puesto que desempeñe.

Así mismo, se harán las siguientes determinaciones:

- Urea, glucosa y colessterina, una vez al año.

- Electrocardiogramas, una vez cada dos años. En el año en que el mismo no corresponda, todo trabajador que lo desee puede, previo acuerdo de día y hora con la Mutua Patronal, acudir a ésta para efectuar una sola vez en dicho año y con tiempo a cargo del trabajador dicho reconocimiento. = Otras vacunaciones, no recogidas, de acuerdo con las recomendaciones que en cada momento hagan las autoridades sanitarias.

- Próstata en los mayores de 45 años.

- Prueba de mamografía en mayores de 35 años.

- Prueba PSA en los mayores de 45 años.

Además de los reconocimientos anuales obligatorios, los productores en los que existan razones para estimar puedan tener alguna enfermedad profesional, infecto-contagiosa, o intoxicación de cualquier tipo, a requerimiento de la dirección o de su representante podrán ser sometidos a observación, control o pruebas clínicas necesarias por parte del servicio que en cada momento tenga asignada la vigilancia de la Salud

Atendiendo a la actividad a la que se dedica la Empresa, con manipulación, almacenamiento y distribución de productos derivados del petróleo, y que, el desarrollo de las funciones propias de cada trabajador en condiciones físicas o psíquicas inadecuadas, provoca grave riesgo para el propio trabajador, sus compañeros y terceros, se acuerda, siempre respetando el derecho a la intimidad y dignidad de la persona, así como la confidencialidad de la información adquirida, la inclusión en la realización de los exámenes médicos periódicos y/o aleatorios según protocolo elaborado al efecto, la medición de alcohol, estupefacientes o cualquier psicotrópico en sangre, de forma que pasado el nivel establecido en el protocolo

será considerado falta laboral muy grave. Se considerará falta laboral muy grave la negativa del trabajador a la práctica de las pruebas acordadas ya sea estén periódicas y/o aleatorias.

La Empresa se compromete a adoptar medidas de colaboración para la desintoxicación de las personas que se encontraran sujetas a algún tipo de adicción al alcohol, drogas o cualquier otro estupefaciente y demandaran su adopción con carácter previo a su detección.

Artículo 34º. Formación Profesional.

El diseño y ejecución de los planes anuales de formación que, en su caso, se pudieran desarrollar será competencia de la Dirección de Personas de la empresa procediendo a informar a la representación legal de los trabajadores del contenido de los mismos.

Artículo 35º. Garantía de puesto de trabajo.

Con carácter de garantía "ad personam" y, por tanto, sin que la empresa pueda oponerse a su consignación en sucesivos Convenios Colectivos, se establece que cuando en Centros de Trabajo con plantilla superior a cincuenta trabajadores se dictamine por la Seguridad Social una incapacidad permanente total para su profesión habitual a un trabajador perteneciente a un colectivo profesional y especialista que requiera una titulación específica administrativa y para el desempeño de su puesto y que, por la incapacidad sobrevenida le fuere retirada, la Empresa, previa recalificación del mismo, le destinará a otro puesto de trabajo acorde con su capacidad residual, hasta que dicho trabajador cumpla la edad de sesenta y cinco años, momento en que se obliga a causar baja en la Empresa.

La obligación que asume la Empresa, quedará en todo caso, limitada a un máximo por Centro de Trabajo, dependiente de la plantilla de cada Centro y equivalente a un Trabajador afectado por dicha incapacidad por cada cincuenta trabajadores.

Artículo 36º. Suspensión del permiso de conducción o autorización para conducir mercancías peligrosas.

En el supuesto de que un Conductor sufra la retirada de su permiso de conducir y/o la autorización para conducir vehículos de mercancías peligrosas, bien sea por sentencia firme o resolución también firme de la autoridad competente para ello, por período de hasta seis meses como máximo y siempre y cuando ello no fuera por injerencia de bebidas alcohólicas o consumo de drogas, la empresa le asignará un nuevo puesto, recibiendo el interesado la retribución correspondiente a su nueva categoría y puesto de trabajo, entendiéndose que este beneficio se concede cuando el hecho acaecido surja conduciendo o prestando servicio con vehículo de la Empresa, salvo en caso de reincidencia.

No obstante, habrá de tenerse en cuenta de que en caso de existencia de varios conductores afectados por la retirada durante un tiempo inferior a los seis meses citados en el párrafo primero del presente artículo, la empresa sólo tendrá la obligación de mantener a un solo Conductor, por Provincia, en tal situación.

CAPÍTULO VIII. RELACIONES SINDICALES

Artículo 37º. Derechos y obligaciones sindicales

Al respecto y en cuanto así sea de aplicación a la Empresa y a sus trabajadores, se estará a lo dispuesto tanto en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, como en la Ley orgánica de Libertad Sindical 11/1985 de 2 de agosto; adoptándose, especialmente, los siguientes acuerdos:

I. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES AFILIADOS A UN SINDICATO. La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, y no se podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de su no afiliación o la renuncia de su afiliación sindical.

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán en el Centro de Trabajo:

a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos de su sindicato, con los derechos y obligaciones que por Ley les correspondan.

b) Celebrar reuniones, previa notificación a la Dirección, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

c) Recibir la información que le remita su sindicato.

d) Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas a tenor de las reglas establecidas al efecto en el artículo 79 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, tendrán derecho:

1) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo en cada caso, limitaciones al disfrute de los mismos, en función de las necesidades del proceso productivo.

2) A la excedencia forzosa con derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

3) A la asistencia y el acceso al Centro de Trabajo para participar en las actividades propias de su Sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación a la dirección y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

4) La Empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de éste y en tanto en cuanto el mismo tuviese saldo suficiente a tales efectos

II. SECCIONES SINDICALES. Los trabajadores afiliados a Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa en Centros de Trabajo que ocupen más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, podrán constituir Secciones Sindicales representadas por Delegados Sindicales, cuyo número y derechos seguidamente se determina, elegidos por y entre sus afiliados en el correspondiente Centro de Trabajo.

El número de Delegados Sindicales por cada Sección Sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en la elección al Comité de Empresa, se determinará según la siguiente escala: De 250 trabajadores a 750, uno; de 751 a 2000, dos; de 2001 a 5000, tres y de 5001 en adelante, cuatro. Las Secciones Sindicales de aquellos sindicatos que, representados en el Comité de empresa de Centros de 250 o más trabajadores, no hubiesen obtenido en la elección del mismo el 10% de los votos, estarán representados por un solo Delegado Sindical.

Constituida la Sección Sindical en la forma y condiciones anteriormente establecida, el correspondiente sindicato lo comunicará fehacientemente a la Dirección del Centro de Trabajo, señalando el nombre del que hubiese resultado elegido, reconociéndosele, a partir de dicho momento, su condición de Representante del Sindicato a todos los efectos.

Los Delegados Sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de dichos Comités, así como los siguientes derechos:

a) Tener acceso a la misma información que reciba el Comité de Empresa y en idéntica forma en que dicho Comité la reciba; estando obligados a guardar sigilo profesional en aquellas materias en que así legalmente proceda.

b) Asistir a las reuniones de los Comités de empresa y de los órganos internos de la Empresa en materia de Seguridad y Salud, con voz pero sin voto.

c) Ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato en particular; especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

d) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios en el Centro de Trabajo, situado en lugar donde se garantice el adecuado acceso de los trabajadores; así mismo también dispondrá de un local adecuado en los Centros de Trabajo con más de 250 trabajadores en el que puedan desarrollar sus actividades.

III. REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA.

a) DELEGADOS DE PERSONAL. La Representación de los Trabajadores en los Centros de Trabajo que tengan menos de 50 o más de 5 trabajadores, corresponde a los Delegados de Personal. Su cuantía será : hasta 30 trabajadores, uno; de 31 a 49 trabajadores, tres.

Los Delegados de Personal ejercerán mancomunadamente ante el Empresario la representación para la que fueron elegidos y tendrán la misma competencia establecida para los Comités de Empresa, observando así mismo las normas sobre sigilo profesional a éstos exigidas.

b) COMITÉ DE EMPRESA. Es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en los Centros con 50 o más de ellos, para la defensa de sus intereses. Su composición es la siguiente: De 50 a 100 trabajadores, cinco; de 101 a 250 trabajadores, nueve; de 251 a 500 trabajadores, trece; de 501 a 750 trabajadores, diecisiete; de 751 a 1000 trabajadores, veintiuno y de 1001 trabajadores en adelante, dos por cada 1000 trabajadores o fracción, con el máximo de setenta y cinco.

c) COMPETENCIAS. El Comité de Empresa se reunirá al menos una vez al mes con una representación de la Dirección -cuya representación de la Dirección así mismo lo hará trimestralmente con los Delegados de Personal en los Centros de Trabajo donde no exista Comité-para tratar de todos aquellos asuntos que en cada momento puedan plantearse y en cuyas reuniones podrán recabar y recibir información sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de su producción y ventas, programa de producción y evolución probable de empleo en la Empresa; modelos de contratos que se utilicen, así como documentos relativos a la terminación de la relación laboral; sanciones por faltas muy graves; absentismo, sus causas; accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias; estudios del medio ambiente y mecanismos de prevención que se utilicen.

El Comité de Empresa deberá emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa, de las decisiones que ésta adopte sobre: Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella; reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones; planes de formación profesional de la Empresa; implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo. Igualmente deberá emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo. Estos informes deberán ser cumplimentados por el Comité de Empresa en el plazo máximo de quince días.

Anualmente el Comité de Empresa deberá conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y demás documentos que se den a conocer a los Socios de la Empresa y en las mismas condiciones que a éstos.

El Comité de Empresa igualmente ejercerá una labor de vigilancia en el cumplimiento de la normativa vigente en materia laboral, Seguridad Social y empleo; control de las condiciones de Seguridad y Salud en el desarrollo del trabajo; participará, conforme se determine, en la gestión de las obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares y colaborará con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren, de acuerdo con lo pactado en Convenio, el mantenimiento y el incremento de la productividad.

Con cumplimiento en materia de reuniones a lo dispuesto en la normativa legal vigente, el Comité de empresa podrá informar a sus representados de todo cuanto, directa o indirectamente, pueda tener repercusión en las relaciones laborales.

d) GARANTÍAS. Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

1) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal.

2) Prioridad de Permanencia, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

3) No ser despedido, ni sancionado, durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación. Tampoco podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón del desempeño de su representación.

4) Expresar colegiadamente sus opiniones en materia de su representación; pudiendo publicar y distribuir, previa comunicación a la dirección y sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, publicaciones de interés laboral o social.

5) Disponer de un crédito de horas sindicales para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: En Centros de Trabajo de hasta 100 trabajadores, quince horas; de 101 a 250 trabajadores, veinte horas; de 251 a 500 trabajadores, treinta horas; de 501 a 750 trabajadores, treinta y cinco horas y de 751 trabajadores en adelante, cuarenta horas.

Las Centrales Sindicales con representación en el Comité de Empresa, podrán acumular, en todo o en parte y en cómputo anual, el crédito de horas de que dispongan sus representantes en el Comité de Empresa, en uno de sus miembros. Tal acumulación podrá desarrollarse por Centro de Trabajo, por varios Centros de Trabajo o por Islas, según lo estimen las Centrales Sindicales afectadas. Por el contrario, el cómputo de las propias horas no será en absoluto acumulable; si bien para la asistencia a reuniones o Congresos Sindicales para los que el Representante Sindical hubiese sido debidamente convocado, podrá saldar el tiempo que de más se utilice con cargo a las horas de disfrute inmediato que le correspondan.

e) DELEGADOS DE PREVENCIÓN

A) Naturaleza y garantías. Los Delegados de Prevención son los específicos representantes de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales y serán designados por y entre los representantes de personal, delegados de personal o miembros de los Comités 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) y c) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y les será de aplicación lo que sobre sigilo profesional dispone el artículo 65.2 del citado Estatuto. Dichos Derechos de los Delegados de Prevención provienen de su condición de miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito al que tienen derecho como representantes legales de los trabajadores, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral y a cualesquiera otras convocadas por el empresario para tratar de las específicas cuestiones de prevención de riesgos laborales, así como el destinado a acompañar a técnicos en las evaluaciones del ambiente de trabajo o a los Inspectores de Trabajo en las visitas y verificaciones que estos realicen a los centros de trabajo para comprobar cuestiones relativas al cumplimiento de la normativa sobre riesgos laborales.

En cuanto al número y elección de los Delegados de Prevención se estará a lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

B) Funciones.

1. Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de

trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

2. Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo y su incidencia en la Salud Laboral y prevención de riesgos que sean necesarios para el ejercicio de sus funciones con las limitaciones que establece la citada Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 36.2 - b).

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

4. Recibir de la Empresa las informaciones obtenidas por éste, procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención de la Empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores.

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

6. Recabar de la Empresa la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a la Empresa, así como al Comité de Seguridad y Salud Laboral para su discusión en el mismo.

7. Cualesquiera otras que las disposiciones legales les confieran.

CAPÍTULO IX. CLÁUSULAS ADICIONALES

PRIMERA. Se establece que tendrán la consideración de días festivos siendo ellos retribuidos y no laborables, exclusivamente los días festivos que, con tal carácter, anualmente se establezcan en Granadilla de Abona.

SEGUNDA. Exclusivamente en cuanto se refiere al personal que a partir de la vigencia del presente Convenio Colectivo ingrese en la Empresa y, por tanto, sin que con ello en nada se merme como consecuencia de este pacto ninguno de los derechos y garantías del personal hoy en plantilla -quien los conservará como derechos "ad personam"- se acuerda que la Empresa, conforme se establece en la presente cláusula, podrá contratar personal pactando individualmente con éste la distribución de la jornada.

En todo caso, en tales contrataciones se respetará:

a) Tabla Salarial

b) El derecho a la percepción de los Pluses de Peligrosidad, Nocturnidad, Turnicidad y Cadena, siempre que por la actividad desempeñada así correspondiera.

c) El cómputo anual de horas de trabajo establecido en el Convenio Colectivo, y lo dispuesto en la legislación vigente sobre descansos y duración máxima de la jornada de trabajo.

TERCERA. Se acuerda el nivel salarial 1 como el nivel de entrada.

La promoción al nivel salarial 5 se producirá una vez transcurridos seis meses de la contratación con carácter indefinido, previa evaluación positiva.

Una vez la persona trabajadora se encuentre incardinada en el nivel salarial 5, se pactan las promociones que a continuación se indican, previa evaluación positiva y una vez transcurrido un periodo de 1 año con carácter indefinido:

La promoción al nivel 6 para las personas trabajadoras que realicen las funciones generales de Planta de GLP.

CUARTA. Los empleados que llegada la edad ordinaria de jubilación establecida por la legislación vigente en cada momento decidan acceder a la misma, obtendrán el premio de ocho mil quinientos tres con cuarenta y tres euros.

Dicho premio de ocho mil quinientos tres con cuarenta y tres euros, le será entregado así mismo a quien entre los sesenta y los sesenta y cuatro años, ambos inclusive, tuviere que causar baja definitiva en la Empresa con motivo de incapacidad sobrevenida.

QUINTA. Las personas trabajadoras que prestan servicios en la planta de GLP y que estén dadas de alta en la fecha de firma del presente convenio colectivo percibirán una cantidad equivalente al 5% de su salario bruto anual. Dicha cantidad será consolidable en el salario anual, incorporándose en el complemento personal del trabajador, no siendo susceptible de revalorización y no absorbible.

SEXTA. Actualizaciones Salariales para el año 2020 y 2021:

Para los años 2020 y 2021 se actualizarán las tablas salariales vigentes a 31.12.2019 y que constan en el Anexo I del presente convenio conforme a la variación de precios al consumo general (I.P.C.) publicada por el Instituto Nacional de Estadística a fecha 31.12.2019 y 31.12.2020 respectivamente

ANEXO I- TABLA SALARIAL 2019

NIVEL	SUELDO BASE (X 12)	PELIGROS (X 12)	JUNIO	DICIEMBRE	ANUAL	AD PERSON	TOTAL
1	1.037,90	103,79	1.141,69	1.141,69	15.983,62	5.859,77	21.843,40
5	1.179,29	117,93	1.297,22	1.297,22	18.161,06	6.015,63	24.176,69
6	1.221,85	122,19	1.344,04	1.344,04	18.816,51	6.260,57	25.077,08
7	1.301,64	130,16	1.431,81	1.431,81	20.045,29	6.320,80	26.366,10
8	1.430,67	143,07	1.573,74	1.573,74	22.032,35	6.713,59	28.745,93
9	1.484,40	148,44	1.632,85	1.632,85	22.859,83	9.813,23	32.673,06
10	1.636,37	163,64	1.800,00	1.800,00	25.200,04	12.656,16	37.856,20
11	1.865,81	186,57	2.052,39	2.052,39	28.733,43	15.133,64	43.867,07
12	2.310,46	231,05	2.541,51	2.541,51	35.581,11	18.127,02	53.708,13
12-A	2.808,71	280,87	3.089,58	3.089,58	43.254,10	17.404,47	60.658,58
13	3.281,80	328,18	3.609,98	3.609,98	50.539,78	18.181,12	68.720,90
13-A	3.648,56	364,86	4.013,41	4.013,41	56.187,75	23.654,14	79.841,90
14	4.036,87	403,69	4.440,56	4.440,56	62.167,80	22.210,35	84.378,16

ANEXO II - NOCTURNIDAD 2019

Personal Operario y Técnico

NIVEL	0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
1	1,89	1,90	2,26	2,45	2,64	2,83	3,02
5	2,14	2,34	2,55	2,77	2,98	3,19	3,40
6	2,18	2,41	2,62	2,83	3,06	3,27	3,48

7	2,31	2,55	2,78	3,01	3,24	3,47	3,70
8	2,55	2,81	3,06	3,30	3,56	3,82	4,08
9	2,61	2,87	3,11	3,37	3,65	3,90	4,16
10	2,85	3,14	3,42	3,70	3,99	4,28	4,57
11	3,26	3,57	3,90	4,22	4,55	4,87	5,20

ANEXO III - HORAS EXTRAS 2019

Personal Administrativo

Nivel 01	0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
1	19,11	20,99	22,84	24,71	26,58	29,70	30,31
5	21,48	23,59	25,69	27,80	29,97	32,00	34,09
6	22,40	24,56	26,72	28,85	31,04	33,18	35,34
7	23,72	26,01	28,29	30,59	32,85	35,15	37,44
8	26,15	28,67	31,18	33,71	36,23	38,74	41,26
9	30,16	32,74	35,29	37,88	40,44	43,01	45,57
10	35,45	38,27	41,09	41,51	46,71	49,53	52,35
11	41,63	44,85	48,05	51,26	54,46	57,68	60,89
12	51,66	54,97	58,29	61,60	64,94	68,24	71,57
12-A	58,72	62,05	65,39	68,70	72,02	75,34	78,67
13	66,97	70,45	73,93	77,40	80,89	88,25	87,85
13-A	78,32	81,81	85,28	88,76	92,25	95,73	99,21
14	82,94	86,77	90,58	94,42	98,24	102,06	105,87

Personal Técnico y Operarios

Nivel	0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
1	18,05	18,98	21,58	23,32	25,10	26,85	28,63
5	20,30	22,30	24,28	26,25	28,26	30,23	32,23
6	21,19	23,22	25,26	27,29	29,31	31,35	33,40
7	22,40	24,56	26,74	28,90	31,05	33,21	35,38
8	24,71	27,08	29,47	31,84	34,22	36,60	38,99
9	28,48	30,92	33,35	35,77	38,20	40,63	43,05

10	33,49	36,17	38,81	43,89	44,13	46,78	49,46
11	39,31	42,35	45,38	48,42	51,44	54,49	57,51
12	48,78	51,92	55,05	58,19	61,33	64,47	67,59
12-A	55,50	58,62	61,77	64,89	68,03	71,18	74,31
13	63,26	66,54	69,82	73,13	76,42	79,71	82,99
13-A	73,99	77,27	80,56	83,85	87,13	90,42	93,71
14	78,36	84,22	85,58	89,18	92,78	96,40	100,01

Dirección General de Trabajo

Servicio de Promoción Laboral

ANUNCIO

4

73433

Visto el Texto de Adhesión de la Empresa MIXTA DE AGUAS DE SANTA CRUZ DE TENERIFE, S.A. al Convenio Colectivo del Ciclo Integral del Agua, código 99014365012003, presentado en el Registro de Convenios de esta Dirección General del Trabajo, suscrito por la Comisión Negociadora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 92.1 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, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el Decreto 9/2020 de 20 de febrero

ESTA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, ACUERDA:

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

2º. NOTIFICAR a la Comisión Negociadora.

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

Director General de Trabajo, Alejandro Ramos Guerra

COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MIXTA DE AGUAS DE SANTA CRUZ DE TENERIFE PARA SU CENTRO DE TRABAJO DE LA ESTACIÓN DEPURADORA DE AGUAS RESIDUALES ESTACIÓN DE BOMBEO DE CABO LLANOS Y ESTACIONES DE BOMBEO UBICADAS EN EL MUNICIPIO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE

ACTA NÚMERO 12

En Santa Cruz de Tenerife, el día 23.2.18 en la EMPRESA MIXTA DE AGUAS DE SANTA CRUZ DE TENERIFE con domicilio en la calle Comodoro Rolín número 4 A, se reúnen las personas que se relacionan y firman el acta, miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa Mixta de Aguas de Santa Cruz de Tenerife para su centro de trabajo de la Estación Depuradora de Aguas Residuales Estación de Bombeo de Cabo Llanos y Estaciones de Bombeo ubicadas en el Municipio de Santa Cruz de Tenerife:

- Por la empresa: José E. Conde Hardisson, con DNI 43796096W, en su condición de Responsable de RRHH y apoderado de la EMPRESA MIXTA DE AGUAS DE SANTA CRUZ DE TENERIFE, S.A.

- Por la representación de los trabajadores: Santiago Rodríguez Guillama, con DNI 42097042G en su condición de Delegado de Personal del centro de trabajo de la Estación Depuradora de Aguas Residuales Estación de Bombeo de Cabo Llanos y Estaciones de Bombeo ubicadas en el Municipio de Santa Cruz de Tenerife

EXPONEN

PRIMERO. Que, en el centro de trabajo de la Estación Depuradora de Aguas Residuales Estación de Bombeo de Cabo Llanos y Estaciones de Bombeo ubicadas en el Municipio de Santa Cruz de Tenerife (en adelante CENTRO DE TRABAJO EDAR), la que fuera adjudicataria del servicio de mantenimiento y conservación la empresa Canaragua, S.A. y la representación legal de los trabajadores de ese centro, suscribieron un Convenio Colectivo (en adelante CONVENIO COLECTIVO EDAR).

SEGUNDO. Los trabajadores que prestaban servicios en el CENTRO DE TRABAJO EDAR fueron subrogados desde la empresa Canaragua, S.A., a la EMPRESA MIXTA DE AGUAS DE SANTA CRUZ DE TENERIFE, S.A.. (en adelante EMMASA), con efectos del día 1 de julio de 2013, fecha en la que ésta recuperó el mantenimiento y conservación de la citada estación depuradora de aguas residuales y estación de bombeo. En virtud de lo anterior, EMMASA se subrogó en todos los derechos y obligaciones que los trabajadores que prestaban servicios en el CENTRO DE TRABAJO EDAR ostentaban en Canaragua, S.A.

TERCERO. Que, en relación con el CONVENIO COLECTIVO EDAR y al amparo del artículo 44.4º del ET se recoge que salvo pacto en contrario, establecido una vez consumada la sucesión mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida. Esta aplicación se mantendrá hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida.

CUARTO. Que, el CONVENIO COLECTIVO EDAR expiró el día 31.12.15, según establece la cláusula 3 sobre su ámbito temporal.

QUINTO. Que, a la vista de lo anterior, en aplicación del citado artículo 44º ET, ante la extinción del CONVENIO COLECTIVO EDAR, la empresa EMMASA procedió a la denuncia del mismo, promoviendo proceso de negociación en fecha 30.11.15.

Se han mantenido 11 reuniones de la Comisión Negociadora con el objetivo de adherir a todo el personal del CENTRO DE TRABAJO EDAR al Convenio Colectivo de ámbito superior, esto es, el Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales, con reconocimiento expreso e individual de los derechos que el los trabajadores del CENTRO DE TRABAJO EDAR ostentaba con base en el CONVENIO COLECTIVO EDAR con el carácter de "condiciones más beneficiosas de origen contractual".

Asimismo, en relación con el objeto de la negociación se ha celebrado 1 asamblea de trabajadores en las instalaciones de la empresa, en las que se sometió a votación la adhesión al convenio colectivo estatal en los términos expuestos con el resultado de 19 votos a favor, 0 votos en contra y 1 voto nulo.

SEXTO. Visto lo anterior, las partes han alcanzado un acuerdo pleno en los siguientes términos

“ACUERDO COLECTIVO DE ADHESIÓN DEL PERSONAL DE LA EMPRESA MIXTA DE AGUAS DE SANTA CRUZ DE SANTA CRUZ DE TENERIFE QUE PRESTA SUS SERVICIOS EN EL CENTRO DE TRABAJO DE LA ESTACIÓN DEPURADORA DE AGUAS RESIDUALES ESTACIÓN DE BOMBEO DE CABO LLANOS Y ESTACIONES DE BOMBEO UBICADAS EN EL MUNICIPIO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE AL CONVENIO COLECTIVO ESTA TAL DE LAS INDUSTRIAS

DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN, TRATAMIENTO, DISTRIBUCIÓN, SANEAMIENTO Y DEPURACIÓN DE AGUAS POTABLES Y RESIDUALES

Artículo 1. Ámbito de aplicación

El presente acuerdo colectivo, suscrito por el delegado de personal y la representación de la Empresa Mixta de Aguas de S/C de Tenerife, S.A, afecta exclusivamente al colectivo de trabajadores de la empresa que se les venía aplicando el anterior Convenio Colectivo de la Empresa Mixta de Aguas de Santa Cruz de Tenerife para su centro de trabajo de la Estación Depuradora de Aguas Residuales Estación de Bombeo de Cabo Llanos y Estaciones de Bombeo ubicadas en el municipio de Santa Cruz de Tenerife.

Este acuerdo entrará en vigor el día 1 de abril de 2018, y ello con independencia de la fecha de su registro y publicación por parte de la Autoridad Laboral competente, teniendo una duración indefinida.

Artículo 2. Adhesión al Convenio Sectorial

Las partes firmantes, de forma libre y de común acuerdo, aprueban adherirse a la totalidad del V Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales (Código de Convenio número 99014365012003), que fue suscrito con fecha 22 de julio de 2015 (BOE número 264, de 4 de noviembre de 2015) y a los demás que le sucedan en el tiempo.

Como consecuencia de esta adscripción, a partir de la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo colectivo, el referido Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales, será el único aplicable a las relaciones de carácter jurídico-laboral entre la Empresa Mixta de Aguas de S/C de Tenerife, S.A., y el colectivo de trabajadores de la empresa que se les venía aplicando el anterior Convenio Colectivo de la Empresa Mixta de Aguas de Santa Cruz de Tenerife para su centro de trabajo de la Estación Depuradora de Aguas Residuales Estación de Bombeo de Cabo Llanos y Estaciones de Bombeo ubicadas en el municipio de Santa Cruz de Tenerife.

Artículo 3. Cláusula derogatoria

El presente acuerdo colectivo sustituye y deroga en su integridad el Convenio Colectivo de la Empresa Mixta de Aguas de Santa Cruz de Tenerife para su centro de trabajo de la Estación Depuradora de Aguas Residuales Estación de Bombeo de Cabo Llanos y Estaciones de Bombeo ubicadas en el municipio de Santa Cruz de Tenerife (BOP Santa Cruz de Tenerife número 148, de 11 de noviembre de 2013) disponiéndose así de modo expreso la derogación de todos sus preceptos, siendo de aplicación de forma íntegra y exclusiva lo regulado en el presente acuerdo colectivo.

Atendiendo a las circunstancias específicas de los trabajadores que anteriormente se encontraban adscritos al Convenio Colectivo de la Empresa Mixta de Aguas de Santa Cruz de Tenerife para su centro de trabajo de la Estación Depuradora de Aguas Residuales Estación de Bombeo de Cabo Llanos y Estaciones de Bombeo ubicadas en el municipio de Santa Cruz de Tenerife, y a fin de lograr el menor detrimento de sus condiciones laborales, se les continuarán respetando aquellos derechos y mejoras que se contemplan en el anexo modelo a este acuerdo, mediante la firma individual con cada miembro de este colectivo y que se integrará en sus correspondientes contratos individuales.

Artículo 4. Depósito y publicación

Que, a continuación, se acuerda remitir el texto del presente acuerdo que, junto con el resto de documentos previstos en la legislación en vigor, a la Autoridad Laboral competente a efectos de registro, depósito y publicación, de conformidad con lo previsto en el artículo 92.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Esta comisión negociadora, delega en la Empresa Mixta de Aguas de Santa Cruz de Tenerife, S.A., con CIF número A3800292 para llevar a cabo los trámites de registro previamente indicados. Para ello, la Comisión Negociadora autoriza a la Empresa Mixta de Aguas de Santa Cruz de Tenerife, S.A., y, en

consecuencia, a sus representantes legales para que, actuando en su nombre y representación proceda a la presentación del acuerdo colectivo alcanzado a través de medios electrónicos ante el Registro de la Autoridad Laboral competente, según lo dispuesto en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Resolución de 30 de septiembre de 2011, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el convenio de colaboración con la Comunidad Autónoma de Canarias para el funcionamiento por medios electrónicos del registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo”.

Sin más asuntos que tratar, y en prueba de conformidad con el contenido de esta acta, firman los presentes como miembros de la comisión negociadora en el lugar y fecha ut supra.

Por la empresa, José E: Conde Hardisson (Secretario).

Por la representación de los Trabajadores, Santiago Rodríguez Guillama.

Dirección General de Trabajo

Servicio de Promoción Laboral

ANUNCIO

5**74136**

Visto el texto del Plan de Igualdad de la empresa SESTIFE CPE, suscrito por la comisión de Igualdad, 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 de Trabajo,

ACUERDA

Primero. Inscribir el citado Plan de Igualdad en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de este Centro Directivo, y proceder a su depósito.

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

Director General de Trabajo, Alejandro Ramos Guerra

PLAN DE IGUALDAD SESTIFE CPE

I. Introducción

II. Ámbito de aplicación

III. Vigencia

IV. Diagnóstico de situación

V. Objetivos generales

VI. Objetivos específicos y acciones positivas

VII. Seguimiento, desarrollo y evaluación del Plan

VIII. Protocolo para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo

I. INTRODUCCIÓN

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, consagrando la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra, sean reales y efectivas.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, siendo, asimismo, un principio fundamental de la Unión Europea.

En el ámbito estatal, La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, justa y solidaria.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente, por ello, se modifica el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, a través del artículo 1.1 del apartado 2 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, que acrecienta la obligación de negociar planes de igualdad en las empresas de cincuenta o más trabajadores.

Siendo conscientes de ello, SESTIFE CPE pretende avanzar en la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de sus organizaciones en línea con el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres

Se asume como criterios generales de actuación, el compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres, y la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de sus políticas.

El presente Plan de Igualdad se inscribe en el marco de su política de responsabilidad social, y pretende ser un primer instrumento, destinado al cumplimiento efectivo de la igualdad entre mujeres y hombres.

Los objetivos específicos del presente Plan de Igualdad han tenido en cuenta las materias contenidas o áreas contenidas en el de la LOIEMH. Para ello se establecen una serie de objetivos, acciones e indicadores de seguimiento de las mismas que darán cuenta de su pertinencia y oportunidad.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El personal de SESTIFE CPE se compone de estibadores portuarios y de personal de administración, por lo que el Plan de Igualdad se aplicará a la totalidad de trabajadores de la empresa.

III. VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad entrará en vigor a la fecha de la firma y tendrá una duración indefinida hasta que sea sustituido por otro Plan de Igualdad, manteniendo su vigencia hasta la aprobación del nuevo Plan.

IV. DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN

Para la elaboración del Plan de Igualdad de SESTIFE CPE es necesario conocer la situación previa existente con el fin de efectuar un análisis que permita identificar, a la vista de los datos obtenidos, la situación real en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad.

En el diagnóstico se ha realizado un análisis cuantitativo de la plantilla, así como cualitativo de los siguientes ejes:

- Selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Representación femenina.
- Retribución.
- Prevención del acoso sexual, por razón de sexo y situaciones de especial protección.

V. OBJETIVOS GENERALES

De conformidad con la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, se asumen como criterios generales de actuación los siguientes:

1. El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.
2. La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de sus políticas, el cual informará, con carácter transversal, todas sus actividades.
3. Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo y en el desarrollo de la carrera profesional.
4. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
5. Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo como a lo largo de la carrera profesional.
6. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
7. Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y situaciones de especial protección.
8. Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
9. Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

VI. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Los objetivos específicos del presente Plan de Igualdad se presentan dentro de distintas áreas: acceso al empleo, conciliación y corresponsabilidad, formación, promoción, retribución, comunicación y lenguaje no sexista y prevención del acoso sexual, por razón de sexo y situaciones de especial protección. Para cada una de estas áreas se establecen una serie de objetivos y las acciones oportunas que promueven su consecución.

Se debe tener presente que, al plantear la igualdad desde una perspectiva transversal, es decir, a todos los niveles de la organización y en todos sus procesos, algunas de las acciones asignadas a un área puede que estén al mismo tiempo en otra.

1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Hay que partir de la realidad que existe en SESTIFE CPE de que no se ha procedido a seleccionar ni contratar personal estibador desde el año 2006, y desde el año 2005 para administración, por ello, se proponen las siguientes medidas a tener en cuenta en las futuras contrataciones y selección del personal.

OBJETIVO: Garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la selección y contratación de personal.

ACCIÓN:

- Velar porque las convocatorias para la contratación y por lo tanto selección de personal cumplan con criterios igualitarios entre hombres y mujeres y no se introduzcan criterios de desigualdad y, en cualquier caso, se establezcan criterios de, ante la obtención igualitaria de puntuación en el acceso y contratación, se resuelva positivamente a favor del sexo menos representado en SESTIFE CPE.

- Obligación de realizar una consulta previa a la comisión de igualdad si, los criterios de selección y contratación cumplen las condiciones óptimas de igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

- Realizar convocatorias públicas incentivando la concurrencia de mujeres a los futuros procesos de selección de personal.

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La empresa SESTIFE CPE cuenta con dos Convenios Colectivos, uno de aplicación al personal estibador y otro de aplicación al personal administrativo. El primero, regula en el Capítulo V, artículo 24, los grupos profesionales existentes:

- Auxiliar (no hay ningún trabajador en la empresa)
- Especialista (no hay ningún trabajador en la empresa)
- Oficial manipulante, identificados como oficiales y maquinilleros (127 trabajadores en la empresa, siendo todos ellos hombres).
- Controlador de mercancía, identificados también como clasificadores (30 trabajadores, siendo todos ellos varones).
- Capataz (22 trabajadores, siendo todos ellos hombres).

Por otra parte, los grupos profesionales en el Convenio Colectivo del personal de administración son las siguientes:

- Gerencia, ocupada por un hombre.
- Secretaría (no existe este cargo en la empresa).
- Administración:
 - Departamento de Personal (existe un Jefe, siendo hombre).
 - Departamento de Informática (no existe este cargo en la empresa).

- Departamento de Contabilidad (existe un Jefe, siendo hombre).
- Departamento de Facturación (existe una Jefa, siendo mujer)
- Departamento de Contratación (3 trabajadores, siendo todos ellos hombres).
- Departamento de Trabajo Social (1 trabajadora, siendo mujer).

OBJETIVO: Garantizar la igualdad efectiva en materia de clasificación profesional entre mujeres y hombres.

ACCIÓN:

- Velar por un encuadre adecuado en los Convenios Colectivos de aplicación de todos los trabajadores en la categoría profesional correspondiente a las funciones que desempeña, sin que exista discriminación alguna por razón de sexo.
- Llevar a cabo una revisión anual de la clasificación profesional de todos los trabajadores.
- Si se constituye un tribunal de selección que, los componentes deben ser formados en materia de igualdad.

3. FORMACIÓN

OBJETIVO: Sensibilizar y formar a la plantilla en materia de igualdad de trato y oportunidad entre mujeres y hombres, prevención de la violencia de género en el trabajo y comunicación y lenguaje no sexista.

ACCIÓN:

- Trípticos o folletos informativos sobre sensibilización en materia igualdad de trato.
- Trípticos o folletos informativos sobre comunicación y lenguaje no sexista.
- Trípticos o folletos informativos sobre el protocolo de acoso.
- La sensibilización y formación se podrá impartir a través de cursos o charlas informativas con profesionales cualificados sobre la materia.

4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO: Promover la igualdad de oportunidad en los procesos de promoción interna

ACCIÓN:

- Publicar a través de los diferentes canales de comunicación disponibles las vacantes en la empresa, para que sea de notorio conocimiento.
- Si se constituye un tribunal de selección que, los componentes hayan sido formado en materia de igualdad.
- En las bases de la promoción no podrán establecerse criterios de discriminación por razón de sexo.

5. CONDICIONES DE TRABAJO

En relación con el personal estibador, todos los trabajadores cuentan con contrato indefinido. Su jornada es de 6 horas al día (artículo 15 letra A), contando con dos días consecutivos de descanso semanal (artículo 15 letra C). El artículo 15 letra B del Convenio Colectivo de la estiba prevé cuatro turnos, siendo el primero de 8 a 14 horas, el segundo de 14 a 20 horas (ambos diurnos), el tercero de 20 a 2 horas y el cuarto de 2 a 8 horas (ambos nocturnos). Respecto a las horas extraordinarias, se aplica lo dispuesto en el artículo 18, en donde se explica la finalización de las operaciones en buques. Finalmente, cuentan con 30 días naturales de vacaciones, a disfrutar entre el día 1 de junio y el 30 de noviembre, según dispone el artículo 17 del Convenio Colectivo de la estiba. Al no existir mujeres a las que se les aplique este Convenio Colectivo, no se realizará el diagnóstico, pero en caso de su incorporación a la plantilla se le aplicaría en su totalidad el convenio colectivo.

Respecto al personal de administración, el Convenio Colectivo de aplicación regula en su artículo 17 una jornada de trabajo de 1.840 horas efectivas anuales, contando con jornadas especiales en Navidad y Carnaval (con dos turnos de vacaciones en cada una de ellas). Igualmente, prevé la existencia de horas extraordinarias, siendo las mismas a iniciativa de la empresa, pero de libre aceptación para los trabajadores; retribuyéndose cada hora de trabajo o fracción con un incremento del 75% sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria (artículo 18). En materia de vacaciones, se establece un período de 30 días naturales.

OBJETIVO: Aplicación igualitaria de las condiciones laborales del convenio.

ACCIÓN: Velar por la aplicación igualitaria de las condiciones laborales a mujeres y hombres.

6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

OBJETIVO: Información y sensibilización de las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

ACCIÓN: Trípticos o folletos informativos sobre los derechos laborales de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

7. REPRESENTACIÓN FEMENINA

En la estiba, a la firma de este Plan de Igualdad, no existe ninguna mujer en plantilla. Respecto al personal de Administración, solo hay dos mujeres en una plantilla de ocho personas. Se puede observar una clara situación de infra representación femenina.

OBJETIVO: Promover la incorporación de mujeres a la plantilla, tanto a la estiba como al área de Administración.

ACCIÓN:

- Órganos de selección de personal con presencia equilibrada de mujeres y hombres,
- Sensibilizar y formar en materia de igualdad a aquellas personas que intervienen en el proceso de selección. o Garantizar que las bases de las convocatorias de acceso no contengan discriminación directa o indirecta por razón de sexo,
- En los procesos de selección, el desempate lo decide la pertenencia al género sub representado.

8. RETRIBUCIÓN

Respecto a la retribución, el Convenio Colectivo de la estiba, de aplicación a los estibadores portuarios, establece el régimen retributivo en el Capítulo IX, artículo 36 y siguientes. Al no haber mujeres actualmente en ninguno de sus grupos profesionales, no se va a entrar en el análisis de esta cuestión, pero en caso de su incorporación a la plantilla se le aplicaría en su totalidad el convenio colectivo.

Sin embargo, el Convenio Colectivo de aplicación al personal de administración sí establece las condiciones económicas en el Capítulo II, artículos 6 y siguientes. Se compone de un salario base, establecido en el Anexo I del Convenio, así como de complementos salariales (antigüedad, pagas extraordinarias y bolsa de vacaciones) y extrasalariales (dietas).

OBJETIVO: Mantener un sistema retributivo equilibrado e igualitario para todo el personal.

ACCIÓN:

- Aplicar los regímenes retributivos fijados en los Convenios Colectivos de aplicación en la empresa, sin discriminación alguna por razón de sexo.

- Revisar anualmente la retribución de todo el personal.

9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN

OBJETIVO:

1. Garantizar la prevención y erradicación de las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo

2. Garantizar los canales de denuncia en los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

3. Prestar especial atención a las víctimas de violencia de género.

ACCIÓN:

- Aplicación del Protocolo para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo de SESTIFE CPE que se adjunta a este Plan.

VII. SEGUIMIENTO, DESARROLLO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este plan de igualdad, se crea una comisión de seguimiento constituida por 8 personas: 4 representando a SESTIFE CPE y 4 representando a la Parte social. En cada una de las partes se respetará el principio de presencia equilibrada entre hombres y mujeres.

Podrán asistir con voz pero sin voto, una persona asesora por cada una de las partes.

Son funciones de dicha comisión, las siguientes:

- Establecer prioridades y recomendaciones.
- Hacer un seguimiento de la aplicación del Plan de Igualdad.
- Realizar sesiones de trabajo para proponer posibles ajustes, correcciones o aclaraciones al plan, que en tal caso se considerará que forman parte del mismo, previa aprobación de la correspondiente comisión negociadora.
- Realizar una revisión anual en la que se refleje la evolución de los objetivos y acciones alcanzados por cada medida, proponiendo las recomendaciones que consideren oportunas.
- Orientara SESTIFE CPE.

Para el cumplimiento de las funciones anteriores, la Comisión de Seguimiento se reunirá con una periodicidad ordinaria semestral, salvo que ambas partes acuerden mantener una reunión extraordinaria

entre las mismas. De las reuniones celebradas se levantará acta de los asuntos tratados y de los acuerdos adoptados en su caso.

La sede administrativa a efectos de notificaciones y comunicaciones estará en SESTIFE CPE.

PLAN DE IGUALDAD SESTIFE CPE: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O / Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, EN EL ÁMBITO LABORAL.

- Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual o/v al acoso por razón de sexo, en SESTIFE CPE

1º. Marco legal v conceptual.

2º. Tipos de acoso sexual v/o acoso por razón de sexo.

3º. Sujetos afectados.

4º. Tipificación de faltas y sanciones correspondientes.

5º. El sistema de prevención del acoso sexual en la Prevención de Riesgos Laborales.

6º. Actuación frente al acoso sexual o/v por razón de sexo.

7º. Protocolo de actuación frente al acoso sexual o/v por razón de sexo, de SESTIFE CPE.

7.1. Ámbito de aplicación

7.2. Declaración de principios

7.3. Política de información y divulgación.

7.3.1 Elaboración de campañas de sensibilización 7.3.2. Realización de acciones formativas.

7.4. Comisión para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual o/y por razón de sexo.

7.4.1 Constitución.

7.4.2 Funciones.

7.4.3 Competencias.

7.4.4 Procedimiento de actuación: formal.

7.5 Procedimiento formal: desarrollo

7.5.1 Inicio: presentación formal de la denuncia

7.5.2 Medidas cautelares

7.5.3 Tramitación

7.5.4 Confidencialidad

7.5.5 Garantía de indemnidad frente a represalias

7.5.6 Finalización del proceso.

7.6 Conclusiones

Anexos I: Modelo de declaración de principios/compromiso, de la dirección de la empresa/entidad.

Anexo II: Modelo de compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1º. Marco legal y conceptual.

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de las personas, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1). El artículo 35.1 de la Constitución incorpora a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

Además en su artículo 9.2 dispone que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. El artículo 10.1 de la Constitución también impone a los poderes públicos el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios.

El Código de Conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual, de conformidad con la Resolución del Consejo de Ministros de 20 de mayo de 1990, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (90/C167/02) define el acoso sexual como: "La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados (...) La atención sexual se convierte en acoso sexual si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha indicado claramente que la considera ofensiva, si bien un único incidente de acoso puede constituir acoso sexual si es lo suficientemente grave. Esto es lo que distingue el acoso sexual del comportamiento amistoso". Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, LOIEMH, facilita una definición diferenciada de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

En ambos casos se trata de un comportamiento que tiene el propósito de atentar contra la dignidad de una persona y crear un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo. La distinción entre uno y otro estriba en que, en el primero, el comportamiento tiene una naturaleza sexual y, en el segundo, el comportamiento se lleva a cabo en función del sexo de una persona. Así, en su Artículo 7, apartado 1, dispone que:

"Constituye 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..."

Por su parte, y de conformidad con el Apartado 2 del Artículo 7, la definición de acoso por razón de sexo es la siguiente:

"Constituye 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.

De las definiciones anteriores se extraen elementos comunes y claves para detectar el acoso: Comportamiento no deseado por parte de quien lo sufre: en una situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, la persona acosada es objeto de conductas no deseadas. Cuando se hace referencia a

conductas no deseadas se entiende que la persona no busca ni tampoco inicia esta acción y, además, considera este hecho como indeseable.

Comportamiento que implica connotaciones sexuales o de naturaleza sexual y/o sexista: este tipo de conductas, que pueden ser verbales, no verbales o físicas, incluyen un amplio espectro de ejemplos que van desde acciones aparentemente inofensivas tales como bromas, comentarios groseros o denigrantes sobre la apariencia física de una persona, hasta acciones que se pueden considerar graves y que llegan incluso a ser consideradas delito penal, como obligar a alguien a mantener relaciones sexuales.

Comportamiento que atenta contra la dignidad de una persona o crea un entorno de intimidación, hostil, ofensivo, degradante o humillante hacia las mismas: este tipo de entornos tienen siempre consecuencias negativas para quien los sufre. Surgen cuando existe una persistencia en las conductas, lo cual no implica que, si se dan comportamientos aislados lo suficientemente graves, también deban ser considerados como acoso.

Para saber si se sufre una situación de acoso sexual se debe atender al criterio establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Convenio 111 y la Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 de noviembre de 1991, que establecen que se tiene que dar tres situaciones:

- Un comportamiento de carácter sexual.
- Es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona objeto de ésta.
- Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de ella.

A través del desarrollo de un protocolo para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, las distintas organizaciones en el ámbito laboral dejan expresa constancia de su intención de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para impulsar un ambiente de trabajo libre de acoso, no permitiendo ni consintiendo conductas de esta naturaleza.

2º. Formas y tipos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Tanto en el ámbito de la teoría de género, como en la normativa jurídica y la jurisprudencia, se distinguen diversas formas de acoso que se han clasificado atendiendo a dos criterios:

- El grado de autoridad jerárquica o relación de poder de quien ejerce el acoso sobre la persona acosada, o del ambiente creado en torno a ella.
- La cuantificación del acoso y la percepción de quien lo describe, señala o denuncia. Así nos encontramos con:

A. ACOSO SEXUAL - CHANTAJE SEXUAL (quid pro quo): la persona acosada es forzada a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales de quien le acosa o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo, como, por ejemplo, la posibilidad de promocionarse, el acceso a la formación, el aumento salarial, la posibilidad de traslado, etc. (incorpora el chantaje sexual).

Este tipo de acoso implica abuso de autoridad, por lo que quienes acosan tienen la posibilidad de actuar sobre las condiciones laborales de la persona acosada (toda persona jerárquicamente superior) Por ello se le denomina también "acoso vertical". Como ejemplo pueden constituir acoso sexual los siguientes comportamientos:

- a. Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.

b. Invitaciones impúdicas o comprometedoras.

c. Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo.

d. Gestos obscenos.

e. Contacto físico innecesario, rozamientos.

f. Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios.

g. Demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio).

h. Agresiones físicas y/o relaciones sexuales no consentidas.

B. ACOSO SEXISTA - ACOSO AMBIENTAL: Constituye acoso sexista o acoso por razón de sexo 11 toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, que tiene relación o como causa los estereotipos de género, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se producen el marco de organización y dirección empresarial, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares.

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas acosadoras:

a. Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.

b. Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.

c. Impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente

d. Impartir órdenes vejatorias.

e. Actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.

f. Orden de aislar e incomunicar a una persona.

g. La agresión física.

También se distingue en función del tipo de vínculo que exista entre la persona acosadora y la persona acosada:

Acoso horizontal: entre compañeros/as

Acoso vertical descendiente: mando - subordinado/a

Acoso vertical ascendiente: subordinado/a - mando

La consideración de acoso por razón de sexo siempre exige una pauta de repetición y acumulación sistemática de conductas ofensivas. Las acciones deben ser realizadas de forma continua y sistemática.

En cuanto a los tipos, es difícil hacer una relación de los diferentes actos y comportamientos que se pueden considerar acoso sexual o acoso por razón de sexo, pero a modo de ejemplo y sin que se pueda considerar una relación excluyente o limitadora podemos enumerar algunos comportamientos que de forma

directa o en combinación con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual y de acoso por razón de sexo:

Tipologías del acoso sexual:

A. Conductas verbales:

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc...) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

B. Conductas no verbales:

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

C. Conductas de carácter físico:

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc...) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o "accidentalmente" los órganos sexuales.

Tipología de acoso por razón de sexo:

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

Tipologías de acoso por razón de sexo a causa del embarazo o maternidad:

- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Atribuir tareas sin sentido imposible de lograr o con plazos irracionales.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc., ...)
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

3º. Sujetos afectados

Grupos de especial atención en relación a las conductas de acoso sexista:

Aunque el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se pueden dar en cualquier grupo de edad, profesión, ámbito laboral o grupo profesional, la mayoría de las personas que lo padecen son mujeres y dentro de éstas, los grupos más vulnerables son:

- Mujeres solas con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas, separadas y divorciadas).
- Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas o que ocupan puestos de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados a los hombres.
- Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo.
- Mujeres con discapacidad.
- Mujeres inmigrantes y/o que pertenecen a minorías étnicas.
- Mujeres con contratos eventuales y temporales o en régimen de subcontratación.

- Otro grupo vulnerable es de las personas homosexuales y hombres jóvenes, susceptibles de sufrir acoso por parte de mujeres u otros hombres, especialmente cuando son sus superiores jerárquicos.

4º. Tipificación de faltas y sanciones correspondientes

El Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social en su artículo 8 incluye entre las infracciones muy graves en materia de relaciones laborales individuales y colectivas, el acoso sexual, así como por razón de sexo, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo. El artículo 40 establece que este tipo de infracciones se sancionarán con multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio, de 25.001 a 100.005 euros y en su grado máximo, de 100.006 a 187.515 euros. Por su parte el artículo 46 bis dispone que también será de aplicación las sanciones accesorias de pérdida automática de ayudas, bonificaciones y cualquier beneficio derivado de la aplicación de los programas de empleo, así como de exclusión del acceso a tales beneficios por un período de seis meses a dos años. El artículo 148 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal establece que el acoso sexual puede además ser constitutivo de delito ser castigado con pena de prisión o multa, agravada en el caso de que el culpable hubiera cometido el hecho prevaleciendo de su situación de superioridad laboral o jerárquica, o cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación.

En el ámbito de las empresas, los convenios colectivos, planes de igualdad y protocolos de actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, función de la gravedad de las conductas, suelen contemplar sanciones disciplinarias como las siguientes:

1. Despido disciplinario.
2. Suspensión de empleo y sueldo.
3. Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
4. Movilidad funcional.
5. Cambio de turno de trabajo.
6. Traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de tiempo.
7. Inhabilitación para el ascenso/promoción profesional durante un período de tiempo.

En la valoración de la gravedad de la conducta, se suele contemplar la posible existencia de circunstancias agravantes como:

- La reincidencia en la conducta de acoso.
- La subordinación de la víctima respecto a la persona agresora.
- La especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su precariedad laboral y/o contractual, edad, discapacidad, etc.

En base a todo ello, en el procedimiento de prevención y actuación para la eliminación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo es imprescindible tipificar claramente la escala de gravedad de acoso al que una persona puede estar sometida, acotando así lo que define a cada caso particular.

LEVE: Se corresponde con expresiones verbales públicas, vejatorias para la persona acosada (chistes de contenido sexual, piropos, comentarios sexuales, pedir reiteradamente citas, acercamientos excesivos y miradas insinuantes, junto a aproximaciones no consentidas.

GRAVE: Se asocia a situaciones en las que se produce una interacción verbal directa con alto contenido sexual (preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales o presionar después de la ruptura sentimental con un compañero o compañera) y contactos físicos no permitidos por la persona acosada.

MUY GRAVE: Se corresponde con situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados y presión verbal directa, tales como abrazos y besos no deseados, tocamientos, presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras o amenazas, actos sexuales bajo presión de despido, asalto sexual, etc.

5º. El sistema de prevención del acoso sexual en la Prevención de Riesgos Laborales

El artículo 40.2 de la Constitución Española encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

Este mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de las trabajadoras y los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo. Y dentro de la prevención de los riesgos laborales se debe realizar una prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

La inobservancia de las obligaciones preventivas, aunque no haya habido conductas de acoso sexual o por razón de sexo en la empresa, puede constituir una infracción del orden social y una infracción de prevención de riesgos laborales.

El sujeto responsable de las infracciones es el empresario en la relación laboral y lo será tanto por acción como por omisión.

El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención de riesgos previsto al artículo 15 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, de acuerdo, entre otros, a los siguientes principios generales:

- Evitar los riesgos.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Dar las debidas instrucciones al personal de la organización.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece en su artículo 48 la obligación a todas empresas, con independencia de su tamaño, de adoptar medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Algunas de las medidas preventivas que el empresario puede realizar, cuentan con una previsión general en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre. Entre ellas:

1. La identificación o evaluación de los riesgos psicosociales.

2. Las acciones formativas para directivos, mandos y personas trabajadoras sobre el trato con las personas en su trabajo.

3. La vigilancia sanitaria sobre la salud psíquica de los trabajadores.

4. Las declaraciones, principios y códigos de conductas indicadas por la dirección de la empresa.

Con la adopción de medidas preventivas se empieza a crear un ambiente de trabajo libre de acosos sexistas, que desarrolla un clima y un entorno laboral respetuoso con los derechos humanos y la dignidad de las personas.

6°. Actuación frente al acoso sexual o/v por razón de sexo.

La eliminación de las conductas de acoso sexual requiere que se modifiquen los patrones de relaciones de poder desigual de mujeres y hombres en la sociedad en general y en el ámbito laboral en particular. Es preciso que los valores de igualdad entre todos/as los/as miembros de la plantilla sean compartidos por todas las personas integrantes de la entidad, tanto entre los puestos de gerencia como en los puestos técnicos y no cualificados.

El objetivo de las medidas de prevención es sistematizar los procedimientos de actuación frente a situaciones de acoso, facilitando los instrumentos y mecanismos para ello. Las medidas prioritarias deben de ser de PREVENCIÓN, y no de sanción ya que son más positivas y brindan a las plantillas la posibilidad de participar activamente en su implementación lo que favorece la sensibilización en cuestiones de género.

Las actuaciones deberán ser negociadas y acordadas con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores.

Beneficia incorporar la política, los procedimientos de actuación y las medidas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo al plan de igualdad de la empresa.

Con independencia de que la política de la empresa frente al acoso sexual y por razón de sexo se incluya o no en otro documento más amplio, es necesario que incorpore al menos:

Compromiso de la organización con la erradicación de la violencia sexista.

Garantía y tutela de los derechos de las personas afectadas.

Medidas de prevención.

Dentro de las medidas de prevención podemos realizar:

A) Declaración de principios: dónde recoger el compromiso de la dirección y toda la plantilla con la erradicación del acoso y la defensa de la dignidad de las personas que trabajan en la organización.

B) Difusión: dar a conocer por los cauces que posea tanto a los/as trabajadores como a los clientes con los que trabaja el rechazo ante cualquier forma de discriminación por razón de sexo.

C) Elaboración de manuales de buenas prácticas: donde se recogen buenas praxis en comunicación y en trabajo en equipo.

D) Información: facilitar a la plantilla información sobre las conductas que se consideran acoso sexual y las consecuencias de esos comportamientos.

E) Formación: realizar acciones formativas en cuestiones de género que cuyos contenidos favorezcan el desarrollo de actitudes abiertas y no permisivas frente a actitudes sexistas.

Existe un deber de la representación legal de las personas trabajadoras de contribuir en la prevención y sensibilización frente al acoso sexual y por razón de sexo. La RLT debe ser protagonista activa de esta política de la empresa.

Implicar a todas las personas de la organización, principalmente las responsables de la gestión de los recursos humanos, la comisión de Igualdad y las personas responsables de prevención, seguridad y salud en el trabajo. Solo a través de esta implicación conjunta de todas las partes se puede alcanzar un entorno libre de cualquier actuación o comportamiento, que directa o indirectamente suponga una discriminación en el entorno laboral.

Incluir procedimientos estandarizados para trabajadoras víctimas de violencia de género.

Incorporar actuaciones para evitar un trato desfavorable relacionado con el embarazo y la maternidad/paternidad.

Ofrecer una amplia difusión y comunicación de la política y actuaciones de la empresa que garanticen el conocimiento de todo el personal.

Establecer un comité o persona responsable en la organización, un sistema de seguimiento de actuaciones y un procedimiento de revisión y evaluación del mismo.

7º. Protocolo de actuación frente al acoso sexual o / v por razón de sexo, de SESTIFE CPE.

7.1 Ámbito de aplicación

El presente protocolo será de aplicación a toda la plantilla. Se incluirán también las trabajadoras y trabajadores contratados por terceras personas y que presten sus servicios en los centros de trabajo de la empresa. Asimismo, será de aplicación a las personas en régimen de autónomas que compartan espacios de trabajo y circunscriban el presente protocolo. La prohibición del acoso sexual y por razón de sexo abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes o misiones emprendidas en relación con el trabajo o durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participe el personal. Tanto el Departamento de Recursos Humanos como los y las representantes de las personas trabajadoras deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantas personas empleadas lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

7.2 Declaración de principios

La empresa SESTIFE CPE y la representación de los trabajadores y trabajadoras se comprometen a crear, mantener y proteger con todos los medios a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de la empresa.

Como primera concreción de esta iniciativa, las partes han considerado oportuno regular expresamente la problemática del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en las relaciones laborales y así dar una nueva dimensión a la vinculación existente entre derechos fundamentales y contrato de trabajo, dado que este comportamiento puede afectar derechos tan sustanciales como el de no discriminación -artículo 14 de la Constitución Española- o el de intimidad -artículo 18.1 de la misma-, ambos en clara conexión con el respeto a la dignidad y la integridad de la persona (artículo 4.2.c) d) y e), del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores); además de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el mundo laboral son discriminaciones que se manifiestan precisamente a través de la sexualidad; principalmente, de discriminación laboral por razón de sexo, incluyendo tanto a los hombres como a mujeres como eventuales sujetos pasivos, aunque siendo estas

últimas las que lo padecen de forma mayoritaria; merced a un entorno social de desequilibrio de poder que tiende a silenciar los supuestos de acoso sexual, cuando no a culpabilizar a la conducta de la víctima como provocadora del acoso. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen actos de coacción que ignoran la voluntad de quien es víctima, niegan el respeto a la integridad física y psíquica, convierten la condición u orientación sexual en objeto de hostilidad y permiten que se perpetúen como factor valorativo de las capacidades; asimismo presentan un serio obstáculo para el acceso, formación y promoción igualitarios de mujeres y hombres en el empleo.

La empresa SESTIFE CPE y todo su personal tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y en concreto, el personal directivo tiene la obligación de garantizar con los medios a su alcance que no se produzcan en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.

El Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, en su artículo 8.13 bis determina como infracción muy grave «El acoso de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo siempre que, conocido por el empresario, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo». Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza siendo considerada como falta laboral dando lugar a las sanciones que establece la normativa al respecto. En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita

La Dirección de la empresa llevará a cabo una política activa para prevenir y eliminar las conductas que supongan acoso sexual y por razón de sexo, así como todas aquellas manifestaciones que supongan una discriminación por razón de sexo y atenten contra los derechos fundamentales. En consecuencia, la Dirección y la Representación de los Trabajadores se comprometen a regular, por medio del presente protocolo, la problemática del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

7.3 Política de información y divulgación.

SESTIFE CPE llevará a cabo una política de prevención, a través de políticas de eliminación de cualquier tipo de discriminación y de los mecanismos para divulgar el presente Protocolo. Además, la Dirección de la Entidad, en colaboración con el/la representante de los trabajadores, se compromete a fomentar el respeto y la consideración entre todo el personal de la empresa, promoviendo jornadas u otro tipo de eventos; elaborando material informativo, manuales de buenas prácticas, donde se recogen buenas praxis en comunicación y en trabajo en equipo y realizando cualquier acción que se estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este Protocolo.

7.3.1 Elaboración de campañas de sensibilización

7.3.2. Realización de acciones formativas.

Como primera medida de difusión, la empresa entregará el Protocolo acordado a toda su plantilla y se le informará sobre las conductas que se consideran acoso sexual y las consecuencias de esos comportamientos.

Se incluirá formación específica para la prevención del acoso sexual y, en definitiva, sobre discriminación por razón de sexo dirigida a todo el personal encargado de gestionar recursos humanos. Estas actuaciones se incluirán en el Plan de Formación de la empresa.

7.4 Comisión para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual o/y por razón de sexo.

7.4.1 Constitución.

Se constituirá una Comisión para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo (en adelante Comisión) a la que SESTIFE CPE capacitará con formación específica en la materia. La función de la Comisión es la de promover ante el Departamento o área de Recursos Humanos de la empresa, medidas concretas y efectivas en el ámbito de la empresa y las personas que trabajan en ella, con la voluntad de combatir este problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación sobre este tema, así como asegurando la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres.

La Comisión estará formada por dos representantes de la parte empresarial y dos representantes de los trabajadores, estando ambos sexos representados en forma paritaria, y podrá contar en todo momento con el asesoramiento de una persona técnica en igualdad o agente de igualdad. Se debe informar a todo el personal sobre la constitución de la Comisión y sobre las funciones de la misma. El tiempo en el que las personas representantes formarán parte de la Comisión será el que corresponda con su mandato legal, pudiendo ser sustituidas por la parte a la que represente cuando ésta lo considere necesario. A través de Recursos Humanos se les proveerá de los medios materiales, así como de la disponibilidad horaria para poder realizar sus funciones. No podrá formar parte de la Comisión cualquier persona involucrada en un procedimiento de acoso o afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada, quedando automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso. Tampoco si fuere la persona denunciada, que quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso. En estas situaciones, la parte correspondiente sustituirá al objeto de restablecer la paridad en la Comisión. La Comisión podrá atender consultas anónimas o informales de trabajadoras y trabajadores en relación a la materia relacionada con sus competencias. Dichas consultas serán confidenciales.

7.4.2 Funciones.

1. Recepción de las quejas y denuncias.
2. Investigación sobre los hechos ocurridos.
3. Reunirse con las personas implicadas, siempre por separado.
4. Elaborar un informe con toda la información recogida de ambas partes.
5. Proponer soluciones.
6. Reunirse con la dirección de Recursos Humanos en caso de tener que llevar a cabo sanciones disciplinarias.

- Se garantizará en todo momento la confidencialidad de las investigaciones que se realicen con motivo de una queja y/o denuncia, así como la privacidad de las personas a lo largo del proceso.

7.4.3 Competencias.

Las competencias específicas de la Comisión son:

- a) Recibir todas las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- b) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias de la empresa, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que se le requiera, previa información al Departamento de Personal.

c) Recomendar y gestionar ante el Departamento de Personal las medidas preventivas que se estimen convenientes.

d) Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirán los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instar, en su caso, a la Dirección de recursos humanos de la empresa a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser informada de tal extremo y de la sanción impuesta.

e) Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

f) Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.

g) Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

7.4.4 Procedimiento de actuación:

El procedimiento tiene que ser ágil y rápido, debe otorgar credibilidad y se deben proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias laborales que rodeen al presunto/a agredido/a.

Se establecen, por tanto, dos cauces que podrán seguir las personas que consideren que han sido objeto de acoso sexual y de acoso por razón de sexo para presentar su denuncia, siempre en un entorno confidencial y urgente.

Todo trabajador o trabajadora incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso sexual o sexista, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones acosadoras, podrá presentar denuncia verbal o escrita ante la COMISIÓN o COMITÉ DE ASESORAMIENTO. En caso de que la Comisión haya determinado una persona como receptora de las denuncias, será esta la encargada de empezar con el procedimiento.

7.5 Procedimiento formal: desarrollo

7.5.1 Inicio: presentación formal de la denuncia.

La víctima o cualquier otra persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso sexual y de acoso por razón de sexo podrá denunciar personalmente o por medio de terceros (siempre con su consentimiento expreso), a la persona presunta agresora ante la Comisión. Dicha denuncia será por escrito cuando no la realice la presunta víctima. Cuando se trate de denuncias verbales, la Comisión deberá valorar la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia y, si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada. Si la denuncia o queja fuese interpuesta ante la Dirección de la empresa o a alguien que la represente, deberá remitirse de forma inmediata dicha denuncia a la Comisión para el inicio de la investigación, por cualquier medio disponible que garantice la confidencialidad de la misma. Una vez iniciada la investigación, si la víctima así lo desea, sólo tratará con la persona elegida como asesora confidencial y sólo explicará su situación una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite. Tanto la persona que presenta la denuncia, como la persona objeto de la misma, tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas por la persona que estimen conveniente. En caso de representación, deberá hacerse constar la misma por cualquier medio válido en derecho.

7.5.2 Medidas cautelares.

En los casos de denuncia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, hasta el cierre del procedimiento y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión solicitará, cautelarmente, la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso, incluidas las previstas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género (artículo 21.1.), mediante escrito que dirigirá a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa. Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

7.5.3 Tramitación.

En el plazo de dos días laborables la persona asesora confidencial encargada de la investigación, iniciará las investigaciones preliminares, tras lo cual, de manera inmediata, trasladará a la persona denunciada información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia, con acuse de recibo, concediendo plazo para contestar a la misma. Al mismo tiempo, se pondrá en conocimiento del Departamento de Recursos Humanos de la empresa la existencia de la misma y el inicio de actuaciones. La persona asesora confidencial llevará personalmente la investigación, pudiendo utilizar los medios que estime conveniente para esclarecer los hechos denunciados (testigos, entrevistas con los interesados/as, periciales, etc.), manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones. Durante todo el procedimiento tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser asistidos por una persona de su confianza que sea empleado/a de la Entidad, o un representante de los trabajadores. Si por parte del agresor/a o de su entorno se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario. Sin perjuicio del derecho de defensa de la persona denunciada y del derecho a la valoración de las pruebas por parte de quien realiza la investigación o la instrucción de un expediente, las actuaciones dirigidas a impedir o dificultar la investigación, o a dejar impunes conductas acreditadas de acoso, se pondrán en conocimiento del área de Recursos Humanos.

7.5.4 Confidencialidad

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como al denunciado/a, el/la cual tendrá el beneficio de la presunción de inocencia; poniendo la Comisión de forma expresa, en conocimiento de todas las personas intervinientes, la obligación de confidencialidad.

7.5.5 Garantía de indemnidad frente a represalias

La empresa y el/la representante de los trabajadores garantizarán la indemnidad de las personas que denuncien un acoso sexual o por razón de sexo o presenten una queja al respecto.

7.5.6 Finalización del proceso.

En el plazo máximo de quince días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión, finalizada la investigación, elaborará y aprobará el informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en el mismo e instará, en su caso, a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada. Todo ello se trasladará, a los efectos oportunos, a la Dirección de Recursos Humanos de la Entidad. Corresponde a la anterior incoar la posible actuación disciplinaria.

La finalización del procedimiento podrá ser la imposición de sanción o el sobreseimiento.

7.6 Conclusiones del proceso

En el plazo máximo acordado por el Comité, contados a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión de Asesoramiento, elaborará y aprobará un informe sobre el caso de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas.

Dicho informe se trasladará a la dirección de la empresa de forma inmediata y a la Comisión de Igualdad

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso. Se tendrá especial cuidado en las declaraciones de terceros para que estas no sean malintencionadas ni fraudulentas y dolosas y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada. Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el acoso, ésta será restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo. Si la Comisión de Asesoramiento no fuera capaz de acumular las pruebas necesarias para que la denuncia pueda ser declarada fundada, la persona denunciante no debería trabajar contra su voluntad, con la persona denunciada. Para ello, la dirección de la empresa se comprometerá, en la medida de sus posibilidades, a introducir los cambios oportunos para que esto no ocurra.

Durante todos estos trámites se tendrá en cuenta: A lo largo de todo el proceso, la persona acosada puede estar acompañada y asesorada de alguien de su confianza.

En cualquier momento del proceso, la persona afectada puede pedir la reapertura del expediente y, si no está de acuerdo, que se proceda a su revisión.

Así mismo, si lo considera oportuno, la persona afectada puede acudir por vía judicial, ya que el acoso sexual está tipificado como delito penal. Se garantizará que de ningún modo la persona que denuncia, atestigua, o ayude en las investigaciones del acoso, será objeto de represalias. Si el resultado del procedimiento concluye que los hechos son constitutivos de conducta calificada de acoso laboral y/o sexual, se actuará en conformidad con lo que dicta la norma al respecto, de las calificaciones de sanciones.

De igual manera, si en el transcurso del procedimiento, se llega a la conclusión de que las declaraciones han resultado falsas, intencionadamente, no honestas y dolosas para el denunciado, podrán ser constitutivas de sanción, a valoración por la empresa.

ANEXO 1

Modelo de declaración de principios/compromiso de la dirección de la empresa/entidad.

(NOMBRE DE LA EMPRESA/ENTIDAD) hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

De acuerdo con ese compromiso, (NOMBRE DE LA EMPRESA/ENTIDAD) declara que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, (NOMBRE DE LA EMPRESA/ENTIDAD) se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.

- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.

- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.

- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso (NOMBRE DE LA EMPRESA/ENTIDAD) exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, clientela, personal colaborador externo, etc....) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.

- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.

- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

Por su parte, (NOMBRE DE LA EMPRESA/ENTIDAD) se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo:

- Diseño de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

- Realización de acciones formativas en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo entre el personal directivo, mandos intermedios y personas designadas para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias.

- Realización de campañas formativas, informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.

- Diseño y distribución de folletos informativos en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, dando a conocer las vías de resolución de estas situaciones, tanto en el ámbito de la entidad, como fuera de la misma.

- Designación de una persona o equipo de personas, con formación específica en igualdad entre mujeres y hombres, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.

- Establecimiento de un servicio de asesoramiento, apoyo y asistencia a las personas que puedan sufrir estos comportamientos, compuestos por personas con la formación y aptitudes necesarias para el desempeño de esa labor.

- Inclusión de las medidas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el plan de igualdad de la entidad.

- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En el desarrollo e implantación de las diferentes actuaciones y medidas recogidas en esta declaración institucional/declaración de principios/compromiso de la entidad se contará con la participación y colaboración de la representación legal del personal de la organización.

Firmado en a de de (PRESIDENTE/A de NOMBRE DE LA EMPRESA/ENTIDAD)
(REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS)

ANEXO 2

Modelo de compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo

Don/Doña , habiendo sido designado por (NOMBRE DE LA EMPRESA/ENTIDAD) para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por (NOMBRE DE LA EMPRESA/ENTIDAD) de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

Dirección General de Trabajo

Servicio de Promoción Laboral

ANUNCIO

6

74286

Visto el ACUERDO SOBRE PLANES DE IGUALDAD de la ASOCIACIÓN AFES SALUD MENTAL, presentado en el Registro General de Convenios Colectivos (REGCON), 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 de 28 de mayo (B.O.E. 12.06.2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y Decreto 9/2020 de 20 de febrero (B.O.C. 04/03/2020)

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.

Director General de Trabajo, Alejandro Ramos Guerra

I PLAN DE IGUALDAD 2020-2021

Aprobado en Comisión de Igualdad el 4 de octubre de 2020 y en Junta Directiva el 11 de noviembre de 2019.

ÍNDICE

A. Introducción

- Presentación

- Nuestros motivos

- Organigrama

- Funcionamiento

B. Fundamentos del Plan de Igualdad

C. Diseño del I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de AFES Salud Mental

D. Comisión de Igualdad de AFES Salud Mental

E. Diagnóstico en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres

F. Plan de Igualdad: Construyendo un entorno igualitario en el ámbito de la salud mental

G. Evaluación y seguimiento

A. Introducción

Presentación de la Entidad

AFES Salud Mental es una entidad sin ánimo de lucro, con ámbito de actuación en la Comunidad Autónoma de Canarias, fundada en 1982, declarada de Utilidad Pública en 1993 y de Interés público del Gobierno de Canarias en 2017. Ha obtenido el sello de la Fundación Lealtad a las buenas prácticas en transparencia.

Nuestra misión es promover las estrategias y el cambio necesario para contribuir a la construcción de un mundo más justo en el que las personas con problemas de salud mental y familiares puedan tomar de forma consciente y libre las decisiones que afectan a sus vidas, disfrutar de sus derechos y asumir sus responsabilidades igual que el resto de la ciudadanía.

La visión de AFES Salud Mental es consolidarse como una de las Organizaciones líderes en el sector de salud mental, referente en la Comunidad autónoma de Canarias: con la mirada puesta en la recuperación y el empoderamiento, con una función reivindicativa clara y firme, con criterio propio y mayor independencia.

Compartimos valores que nos identifican, diferencian e inspiran como organización en nuestro trabajo diario:

Desarrollamos nuestro trabajo con pasión plenamente convencidas de que lo que hacemos contribuye a transformar el mundo.

Tenemos mirada crítica. Cuestionamos la realidad y promovemos alternativas para el cambio.

Trabajamos desde la transparencia, el rigor y la coherencia con nuestros valores. Hacemos lo que decimos que hacemos.

Ideamos y emprendemos nuestros proyectos desde la innovación.

Tenemos un alto grado de compromiso con las personas y el entorno. Integramos la igualdad de oportunidades, el empoderamiento, la cooperación y el desarrollo sostenible, desde un modelo económico alternativo y solidario.

AFES Salud Mental es una entidad premiada en diversas modalidades, destacando su acreditación como entidad de voluntariado del Gobierno de Canarias y recibiendo por parte del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife, dentro del Programa Tenerife Solidario, el Premio a la Solidaridad 2010. Asimismo, es una Entidad certificada en Calidad bajo la norma ISO 9001:2015.

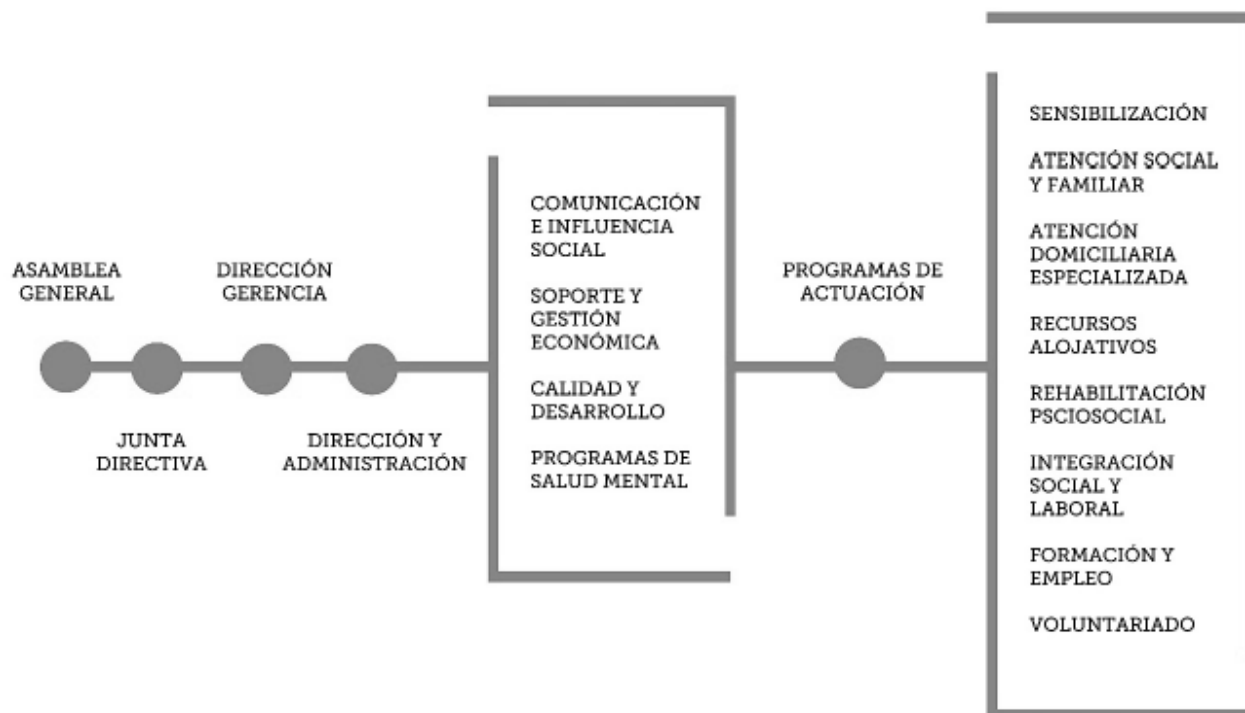
Desde AFES Salud Mental hemos declarado de manera expresa nuestro compromiso para promover la igualdad real entre mujeres y hombres, a lo largo de los años, teniendo una amplia trayectoria en incorporar la perspectiva de género de forma transversal. Contar con un Plan de Igualdad ha sido considerado como una herramienta fundamental para remover los obstáculos que puedan existir, siguiendo los principios articulados en la normativa vigente en esta materia.

Nuestros motivos

Desde sus inicios, la Entidad ha mostrado una especial sensibilidad por garantizar los derechos de las trabajadoras y los trabajadores, estableciendo políticas laborales que han ido más allá de lo contemplado en el convenio regulador del sector. Se entiende y así está presente en los valores de AFES Salud Mental, que las condiciones de trabajo inciden en la vida de las personas, en su desarrollo personal y profesional, por lo que se desarrollan todas medidas que favorezcan la conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal de manera real y efectiva de manera transversal en todos los ámbitos de la Organización.

Organigrama

La fórmula jurídica de la Entidad, Asociación sin ánimo de lucro, ha hecho que, como consecuencia de conseguir el fin primordial de reivindicación en materia de salud mental, contemos en la actualidad con el siguiente organigrama y programas de actuación.



Asamblea general

Formada por las personas asociadas a la Entidad, constituye el máximo órgano de decisión; se reúne como mínimo una vez al año y aprueba la gestión, cuentas y presupuesto de la Organización, eligiendo a la Junta directiva cada dos años.

Junta directiva

Es el órgano de gobierno y representación de la Asociación. Está formada por personas con experiencia propia en el ámbito de la salud mental, bien por haber vivido en primera persona un problema de salud mental, bien por ser familiares y se reúne habitualmente una vez al mes para debatir y planificar las líneas generales de la Entidad.

Dirección gerencia

Es la persona responsable de planificar, dirigir, organizar y evaluar las actividades de la Entidad, conforme a la misión, visión y valores y acorde a la Planificación estratégica, realizando las acciones de representación y relaciones institucionales que se consideren necesarias y acompañando al equipo de dirección a su cargo. Su actividad se realiza bajo la orientación y por delegación de la Junta directiva.

Dirección de Comunicación e Influencia social

Área desde la que se realizan las acciones de comunicación externa de la Entidad con el objetivo de influir socialmente para avanzar en el ámbito de los derechos en salud mental, llevando a cabo acciones sensibilización e incidencia.

Dirección de Soporte y Gestión

Área encargada de dar soporte a la estructura de la Entidad mediante la administración y gestión de los recursos humanos, materiales y económicos para el funcionamiento de los programas de actuación.

Dirección de Planificación y Desarrollo de personas

Área encargada del Sistema de Gestión de Calidad y del desarrollo de los procesos relacionados con los recursos humanos de la Entidad.

Dirección técnica de Programas de salud mental

Área formada por la dirección técnica de programas de atención directa, que planifica, coordina y evalúa los programas o servicios que están bajo su responsabilidad, acompañando a las personas que lo hacen posible.

Programas de actuación

Área formada por equipos de diferentes perfiles profesionales, fundamentalmente del ámbito social y laboral, que llevan a cabo los programas para la sensibilización y atención en salud mental, incorporando voluntariado.

Voluntariado

Todos los programas de actuación son susceptibles de incorporar personas voluntarias u otras colaboradoras en los equipos de trabajo, de forma que se enriquece el proceso de recuperación en la atención directa.

Sensibilización

Las acciones orientadas a informar, formar y sensibilizar sobre salud mental forman parte de los fines de la Organización y se realizan de forma transversal a todos los programas de actuación.

Funcionamiento

Para la Asociación es de vital importancia el desarrollo y consolidación de la estructura, pues sin ésta no serían viables los proyectos para la salud mental que actualmente funcionan. Asimismo, se procura innovar en cuanto a las diversas herramientas de gestión que se consideran necesarias: desarrollo de nuevas tecnologías, políticas de responsabilidad social, formación de los recursos humanos, implementación de un sistema de gestión de calidad, desarrollo de una planificación estratégica que ayude a organizar de forma adecuada la consecución de los fines de la entidad con un desarrollo sostenible, etc.

Durante el año 2018 contamos con 99 personas contratadas, siendo la media de trabajadoras a lo largo del año de 76, contratadas bajo diversas modalidades y duración para hacer realidad todos los proyectos; destacando que el 73% de los contratos tenían el carácter de indefinido. El porcentaje de mujeres fue de un 78%. AFES Salud Mental tuvo contratadas, entre sus recursos humanos, a más de un 2% de personas con discapacidad, considerando esencial la integración laboral del colectivo para el que trabajamos, para su plena inserción social.

Concebimos el voluntariado como un instrumento de transformación, al que acogemos en nuestra Entidad como fuente de motivación, entusiasmo y contacto social; su aportación es fundamental en el desarrollo de la vida diaria de la Asociación. Durante el 2018 contamos con la colaboración de 38 personas voluntarias que participaron en 11 áreas diferentes de trabajo, de las cuales el 47% fueron mujeres y el 53% hombres.

Además del voluntariado, sumaron valor a los recursos humanos de la Entidad, otras 11 colaboradoras: 10 plazas de alumnado en prácticas (90% mujeres frente el 10% de hombres), una persona con beca y 1 persona desarrollando trabajos en beneficio de la comunidad (100% hombres).

B. Fundamentos del Plan de Igualdad

Para el desarrollo del Plan se ha tenido como referencia la normativa en materia de igualdad, así como la específica relacionada con el sector de la discapacidad que hace mención a la elaboración de planes de igualdad:

Normativa Internacional

Declaración Universal de los Derechos Humanos, los artículos 7 y 23 que proclaman la igualdad y prohíben la discriminación laboral.

Normativa Comunitaria

Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020), a través del cual el Consejo de la Unión Europea se compromete a reducir las desigualdades en cuanto a empleo y protección social, incluidas las diferencias de retribución entre mujeres y hombres, con el fin de alcanzar los objetivos de la estrategia Europa 2020; promover un mejor equilibrio entre vida laboral y vida privada para mujeres y hombres a lo largo de toda su vida; combatir todas las formas de violencia contra la mujer, con objeto de garantizar que ésta disfrute plenamente de sus derechos humanos, y lograr la igualdad de género con vistas a un crecimiento integrador.

Normativa Estatal

La Constitución Española consagra el principio de igualdad explícitamente en dos artículos (principalmente): En su artículo 9 establece la igualdad material, en tanto que ordena a los poderes públicos la tarea de facilitar y promover la igualdad real y a los ciudadanos someterse al orden jurídico y constitucional. En su artículo 14 establece la igualdad formal, en tanto que prohíbe las discriminaciones de todo tipo fundadas en razones como el sexo o las circunstancias personales. La Constitución configura la igualdad como un principio transversal, informador del ordenamiento jurídico y la práctica administrativa, que también obliga a los ciudadanos.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Normativa Autonómica

Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género.

Ley 1/2010, 26 febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Normativa del sector XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, que dedica la disposición adicional cuarta a la elaboración de los planes de igualdad y a la creación de la comisión de igualdad.

C. Diseño del I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres AFES Salud Mental

AFES cuenta con una Planificación estratégica en vigor con período de ejecución 2016 - 2019, la segunda en su historia. En ella, se cuenta con la formulación de los ejes, líneas y acciones por parte de la Junta directiva y aprobación en Asamblea general de asociadas. En su ejecución, es el equipo directivo técnico de la entidad quién lo lleva a término, a través de la realización de planes operativos anuales más

concretos, así como en algunos supuestos, de planes bianuales, en los que constan los objetivos, indicadores, resultados esperados, así como plazos estimados.

La Planificación rota alrededor de tres ejes fundamentales. El eje 1 está constituido por la incidencia política e influencia social de la entidad, con el objetivo de dar cumplimiento a la función reivindicativa de los derechos de las personas con problemas de salud mental y sus familiares. El eje 2 da respuesta a la necesidad de desarrollo interno que tiene la entidad y de dar soporte a la mejora de los servicios y desarrollo de nuevos programas que se prevé poner en marcha. Finalmente, el eje 3 supone la mejora de los recursos actuales de atención a las personas con trastorno mental grave y sus familiares, bien a través de la reorientación de algunos de ellos, bien a través de la puesta en marcha de nuevas iniciativas.

En concreto, el eje 2 surge como consecuencia de dar respuesta a la necesidad de desarrollo interno que tiene la entidad para dar respuesta a la mejora de los servicios y desarrollo de nuevos programas que se prevé poner en marcha. Éste supone desarrollar estrategias diversas para el fortalecimiento de la estructura, en el que se integran tanto la sostenibilidad económica, como la mejora del sistema de gestión de personas, la adaptación de las infraestructuras y el desarrollo de la política de responsabilidad social.

En la acción Diseñar e implementar el Plan de responsabilidad social y solidaria se configuró como objetivo para el año 2019 la implementación del mismo y en éste, tener incluido el diseño de un Plan de Igualdad que poner en marcha, de forma bianual, enmarcado en la siguiente planificación estratégica (2020 - 2023).

El desarrollo del I Plan de Igualdad de oportunidades de AFES Salud Mental ha sido una apuesta importante por parte de la Junta directiva de la Entidad, que declaró su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad en el seno de la Organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la política corporativa y de los recursos humanos de acuerdo con la definición de dicho principio que estableció en su momento la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y que se concreta y amplía en el nuevo texto articulado del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

El proyecto Promoviendo la igualdad en salud mental, financiado a través del Cabildo insular de Tenerife, ha supuesto un impulso importante para darle forma a este I Plan.

El compromiso es transversal a todas y cada una de las áreas en los que se desarrolla la actividad de la Organización, desde la selección, a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumiendo el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de su sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Éste, precedió a la creación de la Comisión de igualdad como órgano encargado de coordinar y supervisar las medidas y acciones en materia de género, ejerciendo además de órgano asesor, que recoge y estudia propuestas tanto de la Asamblea y Junta Directiva de AFES Salud Mental, como de los recursos humanos de la misma. La Comisión se constituyó teniendo presente criterios de interdisciplinariedad y representación igualitaria de mujeres y hombres.

En el marco de la Comisión, se hizo un primer acercamiento a los posibles obstáculos a remover para alcanzar una igualdad real en la práctica de la Entidad, sobre el que se profundizó a través del diagnóstico realizado por la consultoría externa CPAS - Consultoría y formación para el desarrollo de las organizaciones y su capital humano. El diagnóstico contempla, tal y como se recoge en el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades

entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, datos relacionados con: el proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones, prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Tras análisis del diagnóstico por parte de la Comisión se definen los cuatro ejes que contiene el presente Plan: selección de personas y promoción interna, conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal, comunicación interna y externa con perspectiva de género y formación específica en materia de igualdad. El plan no tendrá incidencia en el resto de materias contempladas en el diagnóstico, puesto que no se observan evidencias de situaciones de desigualdad que conlleven el desarrollo de medidas. Además, se constata por parte de la Comisión de Igualdad, que la Entidad ya cuenta con procedimientos de actuación en materia de información laboral y con un protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de género. Las mujeres están representadas en mayoría con respecto a los hombres en todas las áreas de la Entidad, incluso en el área de dirección, por lo que el Plan tampoco contemplará medidas relacionadas con la infrarrepresentación femenina.

Los ejes del Plan estarán a su vez contemplados en la III Planificación estratégica 2020 -2023. Además, confluirá con otros planes vigentes y con otros que puedan elaborarse en este periodo. El Plan tendrá una vigencia de 2 años, tras los cuales se realizará una evaluación que permitirá diseñar las líneas del II Plan de Igualdad. Ésta será un elemento importante que garantice el buen funcionamiento del Plan, posibilitando la autocrítica y la reflexión sobre el alcance de su implantación, desarrollo e impacto. Se articulará en dos etapas complementarias y consecutivas: una continúa (el seguimiento) y otra final (la evaluación).

Este Plan ha sido completado en la Comisión de Igualdad del 4 de octubre y aprobado definitivamente por la Junta directiva el 11 de noviembre de 2019.

D. Comisión de Igualdad AFES Salud Mental

La Comisión de Igualdad quedó constituida el 29 de marzo de 2019, acordándose por consenso que es el órgano encargado de coordinar y supervisar las medidas y acciones en materia de género en la Entidad, ejerciendo además como órgano asesor y que recoge y estudia propuestas tanto de la Asamblea y Junta Directiva de AFES Salud Mental, como de los recursos humanos de la misma.

Es importante destacar que, en su composición inicial y actual, hay representación de la Junta directiva, del equipo de Dirección y de los diferentes programas de actuación de la Entidad, habiendo diversidad en género, cualificación profesionales y niveles de responsabilidad, lo cual da una visión estratégica amplia a la misma.

Se describen a continuación, su funcionamiento, según reglamento aprobado en la misma:

Funciones

La Comisión ejerce las siguientes funciones:

a) Servir de agente de interlocución con los órganos directivos y los programas y recursos de la Entidad en materia de igualdad de género, así como de espacio de encuentro y puesta en común de experiencias, de iniciativas y de propuestas, con la finalidad de generar sinergias entre los diferentes programas y recursos, de manera que se optimicen la gestión y los resultados de las políticas (medidas, acuerdos, ...) de igualdad de género.

b) Facilitar la congruencia de las medidas y acciones en materia de igualdad, teniendo en cuenta los valores, la planificación estratégica de la Organización y el Plan de Igualdad diseñado.

c) Buscar soportes formativos en esta materia para el personal de la entidad y también para las personas usuarias de los programas.

d) Participar y/o colaborar con otras entidades o asociaciones que promuevan la igualdad de género, a través de la firma de convenios y acuerdos de colaboración.

e) Hacer seguimiento y revisión si procede, del protocolo para la prevención y procedimiento de actuación en los casos de denuncia por acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral en el trabajo.

f) Aprobar y poner en marcha el Plan de Igualdad de la Entidad, así como velar por su cumplimiento participando en el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de la Entidad.

g) Ejercer cualquier otra función que le sea encomendada.

Estructura

La Comisión funciona en reunión ordinaria y eventualmente, para el estudio de temas específicos y elaboración de los mismos, pudiendo funcionar en subcomisiones o subgrupos de trabajo.

En el seno de la Comisión se constituye, como grupo de trabajo permanente de apoyo y asesoramiento técnico.

Composición de la Comisión

La Comisión está integrada por un mínimo de 6 personas y un máximo de 12, actuará con una presidencia y una secretaría, buscando tener la mayor representatividad de todas las áreas de trabajo de la organización.

Atribuciones de la Comisión

a) Ejercer las funciones que establece el punto 3 de este reglamento.

b) Aprobar el reglamento interno y las normas de funcionamiento.

c) Aprobar las líneas generales de actuación de la Comisión.

d) Crear las subcomisiones o grupos de trabajo que considere necesarias y establecer su denominación y composición, así como los objetivos encomendados, los plazos para alcanzarlos y las directrices de actuación.

Funciones de la presidencia:

Corresponde a la presidencia de la Comisión:

a) Ejercer la representación de reunión o, en su caso, de las subcomisiones o grupos de trabajo.

b) Presidir las sesiones, moderar el desarrollo de los debates y suspenderlos por causas justificadas.

c) Ejercer todas las otras funciones que sean inherentes a la presidencia.

En los casos de vacante, ausencia o enfermedad, la presidencia de la comisión será sustituida por una persona participante en la comisión que se determinará por acuerdo de todas las personas participantes en la comisión.

Funciones de la secretaría de la comisión:

a) Disponer la convocatoria de las sesiones ordinarias, y fijar su orden del día, teniendo en cuenta, en su caso, las peticiones de cualquier persona participante de cada uno de los órganos participantes, siempre que hayan sido formuladas con suficiente antelación.

b) Recibir los actos de comunicación de cada miembro con el órgano, tales como notificaciones, peticiones de datos, rectificaciones o cualquier otra clase de escritos de los que deba tener conocimiento.

c) Elaboración del acta de la comisión, que remitirá posteriormente a todas personas participantes en la comisión para la revisión de la misma y posteriormente aprobación.

Atribuciones inherentes a la condición de participante en la comisión

Las personas participantes de la comisión pueden:

- a) Participar en los debates de las sesiones.
- b) Ejercer su derecho al voto y dar su opinión.
- c) Generar propuestas, formular peticiones, ruegos y preguntas.
- d) Obtener la información necesaria para cumplir las funciones asignadas.
- e) Ejercer todas las otras funciones que sean inherentes a su condición.

Las personas participantes de la Comisión han de:

a) Designar a las personas integrantes de los grupos de trabajo, en caso de que se generen, elegir a la presidencia y secretaría de la misma.

b) Trasladar los acuerdos adoptados por la Comisión a los recursos humanos de la Entidad, siguiendo los procedimientos establecidos relativos a la comunicación interna.

Funcionamiento de la comisión:

Tanto el pleno de la comisión como las subcomisiones, quedarán válidamente constituidos con la asistencia de la mitad de las integrantes de la misma.

La comisión adoptará los acuerdos por mayoría.

De cada sesión se extenderá un acta, que especificará necesariamente la relación de personas asistentes, el orden del día, las circunstancias de lugar y tiempo en que se ha llevado a cabo, los puntos principales de la deliberación, así como el contenido de los acuerdos.

Las actas quedarán firmadas por la secretaría con el visto bueno de la presidencia, y se aprobarán en la misma sesión o en la siguiente inmediata.

Sus funciones contemplan los siguientes aspectos:

a) Generar toda clase de iniciativas que conlleven mejoras en la Entidad y en las personas trabajadoras, en el ámbito de sus competencias,

b) Elaborar un informe anual de actividades desarrolladas por la Comisión.

c) Promover y difundir la labor de la Comisión dentro de la entidad.

d) Favorecer la realización de trabajos conjuntos con otras comisiones de trabajo, a fin de lograr abordajes integrados que potencien los resultados.

f) Coordinar y desarrollar el seguimiento y evaluación del Plan.

Régimen de sesiones del pleno y de las subcomisiones o grupos de trabajo:

La Comisión se reunirá con carácter trimestral de manera ordinaria, pudiendo reunirse además de manera extraordinaria a petición de las componentes de la misma.

Las subcomisiones o grupos de trabajo tendrán que llevar a cabo las sesiones ordinarias necesarias para tratar los asuntos que motivaron su constitución.

Se acordarán las materias sobre las que se va a trabajar y grupos de trabajos, en caso de que estos se constituyeran.

E. Diagnóstico en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

El diagnóstico ha sido realizado por una consultoría externa, CPAS consultoría y formación para el desarrollo de las organizaciones y de su capital humano. El documento definitivo recoge datos relacionados con las características de la plantilla, la selección y el acceso a la Entidad, clasificación profesional, modalidades de contratación y jornada laboral, antigüedad en la Entidad, promoción profesional, formación profesional, conciliación de la vida familiar, laboral y personal, retribución y política salarial, salud laboral desde la perspectiva de género, prevención del acoso sexual y moral por razón de sexo en el ámbito laboral, tal y como se recoge en el Real Decreto- Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Se evidenció, a través de la aportación de documentación extensa y evidencias suficientes, por parte del equipo de Dirección y técnico del área de Soporte y Gestión, en las diferentes áreas, qué grado de compromiso con la igualdad tiene la Entidad.

Se realizaron un total de 12 entrevistas individuales con una muestra de trabajadoras y trabajadores seleccionados al azar y 80 cuestionarios orientados a todo el personal. Además, se realizaron varias sesiones formativas con la Comisión de Igualdad en la que se analizaron obstáculos y se propusieron posibles medidas para solventarlos.

Se exponen a continuación las principales conclusiones de cada una de las áreas del diagnóstico elaboradas por la consultoría CPAS, que fueron el punto de partida para el diseño de los ejes, líneas y acciones del Plan.

1. Características generales de la plantilla:

Para dar cuenta de este aspecto se contó con datos de la plantilla de AFES de los años 2018 y 2019.

Distribución de la plantilla según sexo

AFES Salud Mental es una Organización donde la presencia de mujeres siempre ha sido superior a la de hombres en la plantilla. Dato que tiene sentido pues el trabajo que se desarrolla es un trabajo bastante feminizado, caracterizado por la atención social; ámbito que tanto a nivel formativo como a nivel de ejecución sigue siendo un espacio de mayor presencia de mujeres. No obstante, se mantiene la presencia de hombres casi en los mismos números tanto en un año como en otro.

Distribución de la plantilla según edad y sexo

Se puede observar que la mayoría de mujeres de la plantilla se encuentra entre los 30-39 años y los hombres entre los 40-49 años, tanto en 2018 como en 2019.

La plantilla en 2019 subió de 75 a 85 personas. Con respecto a las mujeres de la plantilla en 2019 que son 69 mujeres, AFES Salud Mental cuenta con la siguiente distribución por edades: el 10,14% está entre 20 y

29 años; el 50,72% están entre los 30 y 39 años; el 33,33% está entre los 40-49 años; el 4,34% entre los 50 y 59 años y tan sólo una mujer que supone el 1,44% tiene más de 60 años.

En 2018 con una plantilla de mujeres de 57 nos encontramos con la siguiente distribución: el 1,75% tiene menos de 20 años; entre 20 y 29 años había un 14,03%; entre 30 y 39 años está el 43,85% del total de mujeres; entre 40 y 49 años están el 35,08%; el 5,26% está en el tramo de 50 a 29 años y tan sólo el 1,75% tiene más de 60 años.

A la luz de estos datos se puede hablar de que AFES Salud Mental es una organización con una edad mayoritaria media 30-49 años en la plantilla femenina.

Apenas hay variabilidad en la plantilla de hombres entre 2018 donde había 17 hombres y 2019 dónde a la fecha hay 16 hombres. La mayor parte de la población masculina se concreta en el tramo de edad entre 40 y 49 años, con un 41,18% en 2018 y un 62,8% en 2019. En 2018 había 6 hombres en el tramo de 30-39 años que suponían un 35,29%, tres de ellos en el año 2019 pasaron al siguiente tramo de edad. En el fondo también parece que la edad mayoritaria de la plantilla masculina es media y habla de la estabilidad de la misma y cómo van evolucionando conjuntamente con la organización.

Distribución de la plantilla según nivel formativo sexo

En el año 2018 el total de hombres en la plantilla era de 18 y de mujeres 57. Del total de la plantilla en 2018, hay un 50% de hombres con estudios universitarios, frente a un 57,8% de mujeres con el mismo nivel formativo.

El 50% restante de los hombres tienen un nivel formativo de FP superior, mientras que mujeres en este nivel hay un total de casi 30% (29,80%).

En el resto de niveles formativos no hay presencia de hombres, sólo de mujeres dada la mayor presencia de las mismas a nivel general en la plantilla. Tenemos un 1,7% con nivel de Bachiller, un 3,5% con certificados de profesionalidad y un 7,4% con FP grado medio.

En el año 2019, no cambia mucho el dibujo de niveles formativos respecto del año 2018. Se mantienen los 9 hombres con estudios universitarios y bajan a 7 los que tienen FP Superior, no habiéndose incorporado ninguno otro con niveles formativos diferentes.

En cuanto a las mujeres de 33 suben a 40 en estudios universitarios, se mantiene la misma 1 persona con Bachiller y suben el resto de niveles. Así de un total de mujeres en plantilla de 69, tenemos que el 27,53% tienen FP Superior, el 7,24% FP Medio y el 5,79% certificados de profesionalidad en las ramas exigidas por los proyectos en que prestan sus servicios.

2. Acceso y selección a la empresa

AFES Salud Mental tiene implantada Calidad en la organización, en concreto la norma ISO 9001:2015 lo cual significa que dispone de un Procedimiento de selección de personal mediante el que se regula el acceso y la selección de cualquier persona que quiera trabajar en la misma.

En el diagnóstico, se evidencia que las entrevistadas conocen que en AFES existe un sistema de reclutamiento para la selección externa bien definido, aunque no se conocen con exactitud todos los pormenores del mismo. Como aspecto a mejorar, se expone el que no exista un sistema de promoción interna objetivo y procedimentado, aunque ello no impida que, en la mayoría de los casos, las personas son tenidas en cuenta para la promoción profesional.

3. Clasificación profesional

Se evidencia que existe una clasificación profesional según convenio colectivo del sector, una relación de puestos de trabajo incluida en el Sistema de Gestión de Calidad y que se ha entregado a cada persona de la entidad la de su puesto en concreto.

En cuanto a la contratación de mujeres con respecto al total de plantilla femenina por categoría, llama la atención es que el número de mujeres es mayor en 2019 que en 2018, la organización sigue creciendo en plantilla. Frente a 57 mujeres en el 2018, AFES Salud Mental cuenta con 69 en el año 2019. Y de esta manera suben las tituladas universitarias en 1 persona, las Tituladas en grado medio son ahora 13 (18,8%) frente a un 15, 7% en el año 2018. Y el dato que también es reseñable es las 4 personas como Jefes de administración (5,7%), frente a 1 (1,7%) que había en 2018. Se refuerzan algunas categorías que por su especificidad en funciones son necesarias, dado el crecimiento de la organización.

En cuanto a los hombres con respecto al total de plantilla masculina por categoría, no hay demasiados cambios en la plantilla masculina a lo largo de estos dos años. La Categoría de cuidador pierde 2 personas en 2019. Sin embargo sube un hombre en la categoría de Técnico de integración en el 2019; se pierden los dos que había en personal de servicios y sube una persona en la categoría de profesor de taller. Estos cambios sólo hablan del crecimiento y cambio que sigue experimentando la organización respecto de sus servicios. Con los años y los nuevos proyectos que se ponen en marcha y otros que cesan por finalización, la plantilla se mueve.

No obstante, en las entrevistas llevadas a cabo y los formularios contestados, el personal no siempre tiene claro si ésta obedece al convenio de aplicación o qué relación existe entre nivel de estudios y categoría profesional y cuáles son las exigencias de la Administración pública financiadora para la contratación de los recursos humanos para los servicios concertados.

Como conclusión del diagnóstico en esta área, aunque está claramente definida la clasificación profesional, puesto que se sigue el convenio colectivo y la descripción de cada puesto de trabajo, no es conocida para cada trabajadora la totalidad de los puestos existentes.

4. Modalidades de contratación y jornada laboral

Distribución de la plantilla según modalidades de contratación y sexo

En el año 2018, de 72 personas que conformaban la plantilla, no había nadie con contrato a tiempo parcial. De la totalidad de contratos indefinidos (62), un 79,03% eran mujeres y un 20,9% eran hombres. En el tipo de contrato por obra y servicio hay el mismo número de mujeres que hombres. Y en interinidad también son las mujeres las más numerosas (66,6%).

En el año 2019, con una plantilla total de 85 personas, no cambia en exceso el tipo de contrato. No existen contratos a tiempo parcial, salvo una reducción de jornada por cuidado de hijos menores.

De los 63 contratos indefinidos el 60% son mujeres y el 40% hombres, sigue primando la presencia femenina. En cuanto a obras y servicios suben hasta 11 contrataciones, de las que 81,8% son mujeres. Sube una mujer en circunstancias de la producción y en interinidad también, en este caso son 8 contratos, de los que 75% son mujeres. La tendencia sigue siendo la de crecer.

AFES Salud Mental tiene en su identidad fomentar el empleo estable ya que la mayoría de tipos de contratos que mantiene son indefinidos. De las mujeres (57) en plantilla el año 2018, el 85,96% fueron contratos indefinidos, frente 7,01% que fueron interinos, al 5,2% que fueron por obra y servicio y 1,75% que fueron por circunstancias de la producción.

En el año 2019 se sigue esta progresión, viendo como aumenta la plantilla de mujeres (69). En este caso el 73,9% son contratos indefinidos, un porcentaje menor que el año anterior ya que subieron otro tipo de contrataciones como obra y servicio, ahora con un 13,04%, un 2,9% por circunstancias de la producción y

un 8,69% de interinidad. Esto puede explicarse por el tipo de proyectos que se ponen en marcha en este año, algunos de ellos son proyectos con ciertas exigencias en el tipo de contratación que permiten.

En cuanto a los hombres, hay apenas variabilidad en estos dos años, más allá de valorar también la tendencia y el compromiso de AFES Salud Mental con la estabilidad en el puesto de trabajo, siendo los contratos indefinidos los más numerosos. En el año 2019 se pierden dos puestos de trabajo en hombres, uno de ellos un contrato indefinido y otro por obra y servicio. Datos apenas reseñables.

Distribución de la plantilla según jornada y sexo

En el año 2018 había 73 personas con jornada completa y 1 con jornada parcial; de los cuales el 76,71% son mujeres frente al 23,28% que eran hombres. En el año 2019 hay 84 personas con jornada completa, de las que el 80,95% son mujeres y 19,04% son hombres, se ha elevado el número de mujeres con jornada completa en 2019, debido entre otras cosas, al aumento de contrataciones. Pero la tendencia de AFES Salud Mental está clara, es reactivar y reforzar en toda su plantilla la utilización de una jornada completa.

En cualquiera de los años de comparación, queda claro que las mujeres contratadas en AFES Salud Mental tienen jornada completa. Esto avala el compromiso de la Organización con un trabajo estable y una jornada tendente a la conciliación de la vida personal, familiar, y laboral.

Con respecto a los hombres, no hay diferencias. Sigue siendo muestra del compromiso de la Organización con un trabajo que ayude en la conciliación del resto de esferas de la persona. Todos los hombres contratados en 2019 tienen ya una jornada completa, lo que asegura la tendencia de AFES Salud Mental en un tipo de trabajo acorde con los tiempos y con las necesidades de sus trabajadores.

En general, en las entrevistas realizadas para este diagnóstico, se encuentra que la mayoría desconoce si en la Organización es mayor o no el porcentaje de mujeres con contrato temporal que el de hombres y quienes consideran que sí, lo argumenta por la mayor presencia en general de mujeres en la organización, pero no porque tenga el dato concreto conocido. De igual modo, se desconoce el porcentaje de mujeres y hombres con jornada parcial.

Todos los datos obtenidos, hacen pensar que no se tiene un gran conocimiento de la normativa de aplicación en AFES Salud Mental, por parte de las trabajadoras, relativa a beneficios sociales y al convenio colectivo de aplicación y cómo todo lo recogido en todas ellas les afecta.

5. Antigüedad en la empresa

Distribución de la plantilla según antigüedad y sexo

En el año 2018 un total de 23 personas tienen una antigüedad de más de 10 años en la organización, lo que supone un 30,66% del total de 75 trabajadores y trabajadoras, de los cuales un 82,60% son mujeres y un 17,39% son hombres. El año 2019 se mantienen 24 personas con más de 10 años de antigüedad de los que un 87,5% son mujeres y un 12,5% son hombres; porcentajes muy similares.

El otro tramo donde se concentran más personas por antigüedad es en el de 1-5 años tanto en el año 2018 como en el 2019, 24 personas (70,83% mujeres y 29,16% hombres) en el año 2018 y 33 en el año 2019 (36,50% mujeres y 30,30% hombres).

También es interesante ver que con menos de un año hay un buen número de nuevas trabajadoras: 18 en 2018 (66,6% mujeres y 33,3% hombres) y 17 en 2019 (88,23% mujeres y 11,74% hombres). Esto apunta al aumento de plantilla que AFES Salud Mental va generando año tras año para poder dar respuesta a los proyectos y servicios nuevos o en expansión que siguen prestando.

En 2018 el mayor número de mujeres en antigüedad estaban en el tramo de más de 10 años con un total de 19 mujeres que suponen el 33,3% del total de mujeres. Y el segundo grupo más numeroso es

correspondiente al tramo entre 1 y 5 años de antigüedad con 17 mujeres que suponen un 29,82% de la totalidad. En el año 2019 con un total de 69 mujeres, en el tramo de 1 a 5 años de antigüedad hay 23 mujeres que suponen un 33,3% del total y en el tramo de más de 10 años de antigüedad están 21 mujeres que suponen un 30,43% del total.

Ambos años muy comparables y con poca variabilidad, lo cual muestra la gran estabilidad de la plantilla.

Con respecto a los hombres, en el año 2018 había 18 hombres frente a 16 hombres en el 2019. Se observa que en ambos años el tramo donde más hombres hay presentes es el de 1 a 5 años de antigüedad. En 2018, 7 hombres están en este tramo que supone un 38,88% frente a 10 hombres en el año 2019 que suponen un 62,5%. Si miramos los gráficos, pareciera que algunas personas que en 2018 tenían una antigüedad menor a 1 año, se mantienen en el puesto y engrosan el siguiente tramo de antigüedad de 1-5 años pasando en 2018 de 7 a 10 en 2019. El puesto que se pierde en el tramo de más de 10 años puede deberse a alguna jubilación o prejubilación pactada con el trabajador.

Antigüedad según sexo y clasificación profesional

Si se compara 2018 y 2019, se puede observar que quienes contaban con menos de un año de antigüedad eran 16 (de los que el 31,25% eran hombres y el 68,75% eran mujeres) en el año 2018 y 17 en 2019 (de los que el 11,7% eran hombres y el 88,23% eran mujeres). En cuanto a categorías se puede observar que la mayor concentración de la plantilla con menos de un año de antigüedad en el 2018 estaba en la categoría de monitor-educador con 9 personas (56,25%, del que el 77,7% eran mujeres y el 28,57% eran hombres). En 2019 sin embargo la mayor concentración está en la categoría de Titulado/a en grado medio con 4 mujeres en total.

Con respecto a la antigüedad de 1-5 años, en 2018 había un total de 19 personas; de las que el 78,94% eran mujeres y el 21,05% eran hombres. En el 2019 por otro lado había un total de 33 personas con antigüedad entre 1 a 5 años. De las que el 30,30% eran hombres y el 69,69% eran mujeres. En 2018 la categoría más numerosa era la perteneciente a la titulación de grado medio con 7 personas (36,84%, de las que el 85,71% eran mujeres y el 14,28% eran hombres). Sin embargo, en 2019 la categoría que concentra más plantilla entre 1 y 5 años de antigüedad es la de monitor/a-educador/a con 10 personas (30,30% de las que el 80% eran mujeres y el 20% eran hombres) En 2019 crecen otras categorías respecto de 2018 por la estabilidad de la plantilla que va creciendo y manteniéndose a lo largo de los años.

Con 6-10 años de antigüedad vemos situaciones similares a las anteriores. En 2018 había en este tramo de años de antigüedad un total de 10 trabajadores/as y en 2019 había 11 trabajadores/as. En 2018 solamente 1 hombre (10%) mantiene esta antigüedad, al igual que en 2019 que se mantiene y en la misma categoría; concluimos que es el mismo trabajador que sigue prestando sus servicios como técnico de integración social. La categoría que concentra el mayor número de personal es la de monitor-educador/a con 4 personas tanto en 2018 como en 2019; pensamos que son las mismas mujeres y que se mantiene la estabilidad.

Con antigüedad de más de 10 años en la organización, tenemos 23 personas en 2018 (el 17,39% son hombres y el 82,60% son mujeres) y 24 personas en 2019. (12,5% son hombres y el 87,5% son mujeres) De nuevo las concentraciones de plantilla más numerosas son Técnico/a de integración social con 6 personas en 2018 (26,08%) y 8 personas en 2019 (33,33%). Monitor/a-Educador/a con 5 mujeres (21,7% en 2018 y 20,83% en 2019) cada año una más que en el tramo de antigüedad anterior, lo que nos indica el aumento de plantilla en esta categoría y también su estabilidad.

6. Promoción profesional

Tras el análisis, se evidencia que la Organización no cuenta con un sistema riguroso y bien definido para la promoción interna, en vigor.

No obstante, se tiene en cuenta las necesidades manifestadas expresamente por las personas contratadas o indagadas por la Dirección Gerencia y Directores responsables de cada equipo, a la hora de facilitar la

promoción profesional. Asimismo, el desarrollo de carrera se planifica acorde a las posibilidades de mejora a este respecto, para cada una de las trabajadoras.

Igualmente, se cuenta con un documento interno diseñado en borrador para el cierre del mismo, desde el año 2016, que no se ha aprobado definitivamente y puesto en marcha.

El personal entrevistado, manifiesta no conocer el procedimiento para la promoción profesional, ni cómo se publicitan las vacantes, concluyendo desde la Entidad, que puede generar malestar y mal clima laboral, así como pérdida de talento en la misma, si no se adoptan medidas al respecto.

7. Formación profesional

AFES Salud Mental cuenta con Plan de Formación bianual desde los inicios de la I Planificación estratégica (2010). Este plan se nutre de los cuestionarios de preferencias formativas que se envían a todo el personal cada dos años, del análisis de las necesidades de desempeño de los puestos de trabajo y de las consultas que hacen las directoras y directores de áreas y programas al resto de la plantilla más lo que las líneas estratégicas hayan determinado para ese año en curso. Por lo tanto, es un plan que recoge intereses individuales y también tendencias que la propia Organización valora prioritarias para preparar a su personal en aquellos conocimientos, habilidades o actitudes necesarias en la prestación de sus servicios.

La práctica totalidad de las personas entrevistadas conocen la existencia de un plan de formación, en el que se incluyen algunas acciones obligatorias y otras voluntarias, entre las que se encuentran algunas de especialización, otras de capacitación para el puesto, de desarrollo de carrera. Asimismo, se conocen los derechos de permisos en jornada laboral para acceder a las formaciones propuestas y solicitadas.

8. Conciliación de la vida familiar, laboral y personal

Del total de la plantilla en 2018 (75 personas), 42 personas tenían cargas familiares, de las que el 11,90% eran hombres y el 88,09% eran mujeres. En 2019 con una plantilla de 85 personas, 33 comentan que tienen cargas familiares (38,82% del total de la plantilla) y de éstas el 15,15% son hombres y el 84,84% eran mujeres. Son datos muy similares en estos dos ejercicios. Sigue siendo muy superior tanto en 2018 como en 2019 la presencia de mujeres con responsabilidades familiares con respecto al de hombres, al menos según las informaciones que constan en la organización; pues puede haber números diferentes pero se desconocen al no actualizar los cambios que puedan generarse en la plantilla.

Aunque se evidencia el traslado de información por parte de la Entidad a todas las personas trabajadoras, desde el día de la firma de contrato, laboral, buena parte de las entrevistadas dicen desconocer el contenido del convenio colectivo de aplicación, así como de las medidas de conciliación y flexibilidad. No obstante, todas las personas entrevistadas tienen claro que en la práctica diaria el personal de AFES puede acogerse a sus los derechos que aparecen en convenio sin ninguna cortapisa o limitación e incluso que no se produce ningún trato diferenciado en su uso en función del contrato o de la duración de la jornada que tengan.

9. Retribución y política salarial

Se evidencia que no existen diferencias de género en cuanto a política de retribución y política salarial, puesto que se aplica el convenio colectivo de aplicación por igual. En la práctica de la política retributiva de AFES Salud Mental no se observan diferencias ni brechas salariales en cuanto al género, ya que mujeres y hombres en las mismas categorías cobran lo mismo.

En cuanto a la retribución, las personas entrevistadas consideran que no se observan diferencias apreciables entre las categorías o grupos profesionales mayoritariamente, aunque existe cierto desconocimiento sobre lo que marca el convenio.

10. Salud laboral desde la perspectiva de género

AFES Salud Mental cuenta con un Plan de prevención de riesgos laborales, cumplimiento riguroso de la normativa, con la colaboración de un servicio ajeno contratado (Previs) y con un Comité de Seguridad y Salud constituido en 2016 que vela por la salud laboral, en el que se incluyen personal directivo, representantes de las trabajadoras y personal con formación específica asignados como recursos preventivos.

En cuanto a la introducción de la perspectiva de género, se podría incluir acciones de coordinación con la empresa externa para valorar en qué aspectos mejorar.

Cuando se indaga con el personal, no todas conocen si se contemplan medidas para los riesgos que puedan afectar a la preconcepción, embarazo y lactancia. Igualmente sucede ante la pregunta de si existe una relación de puestos de trabajo que no conlleven riesgos para el embarazo y la lactancia, la mayoría de respuestas dicen desconocer este dato.

En cuanto a la existencia y funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud activo en estos momentos y que vigila estas cuestiones, no se conocen en concreto sus planteamientos o los aspectos acerca de los cuales vigila, actúa y cómo pueden impactar en el trabajo y en la salud laboral de cada empleado/a, por parte de las entrevistadas.

11. Prevención del acoso sexual y moral por razón de sexo en el ámbito laboral

AFES Salud Mental cuenta, desde diciembre de 2016, con un procedimiento de actuación en casos de denuncia por acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral en el trabajo. En dicho procedimiento se recogen de manera prolija todo lo relativo al objeto de actuación y al plan de acción, cómo debe procederse ante situaciones susceptibles de acoso y quienes son las personas encargadas de activarlo y en base a qué criterios se activaría.

Se evidencia que no todas las personas de la plantilla actual conocen de la existencia del protocolo aprobado.

No obstante, del análisis realizado, se deduce que no existen conductas denunciabiles en estos términos. Todas las personas entrevistadas coinciden en no conocer ningún caso concreto de acoso sexual o acoso por razón de sexo en AFES Salud Mental en el tiempo que lleva trabajando.

F. Plan de Igualdad: Construyendo un entorno igualitario en el ámbito de la salud mental.

El Plan de Igualdad de AFES Salud Mental será una hoja de ruta que marcará el camino para continuar avanzando en los próximos dos años. Tendrá como principales características la flexibilidad y transversalidad, que permita adaptarse a las necesidades y demandas que surjan durante su vigencia en todos los ámbitos de la Entidad.

El plan, que tendrá una vigencia de 2 años, tras los cuales se realizará una evaluación que permitirá diseñar las líneas del II Plan de Igualdad, estará enmarcado y temporalizado dentro de la III Planificación estratégica 2020 - 2023 que recogerá los ejes, líneas y acciones que definen la trayectoria de AFES Salud Mental en los próximos años. Además, confluye con otros planes vigentes (plan de movilidad sostenible, plan de comunicación) y con otros que puedan elaborarse en este periodo.

Recordamos que el diseño del I Plan de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, se enmarca en la acción Diseñar e implementar el Plan de responsabilidad social y solidaria, dentro del eje 2 y que se configuró como objetivo para el año 2019 la implementación del mismo y en éste, tener incluido el diseño de un Plan de Igualdad que poner en marcha, de forma bianual, enmarcado en la siguiente planificación estratégica (2020 -2023).

Con las conclusiones del diagnóstico y el trabajo realizado por la Comisión de igualdad para indagar en los obstáculos y medidas de actuación, se ha podido concretar que el I Plan de Igualdad de AFES Salud Mental incidirá en cuatro ejes que son transversales a todos los procedimientos y ámbitos de la Entidad.

Se ha valorado que, en líneas generales, se llevan a cabo en la Organización las acciones necesarias para garantizar la efectiva igualdad entre mujeres y hombres. El plan de actuación se concreta en los aspectos en los que se ha diagnosticado necesidad de mejora y no en todas las áreas evaluadas, puesto que no se considera necesario.

A continuación, se describen y planifican las líneas, acciones, objetivos y se temporalizan estas en cada una de las anualidades.

Eje 1:

Selección de personal y promoción interna: concluir con la elaboración del procedimiento, temporalizando la puesta en marcha y funcionamiento del mismo.

La necesidad de la puesta en marcha de un procedimiento de promoción interna, está detectada y recogida en la Planificación estratégica de la Entidad. Se ha estado trabajando en un procedimiento de promoción interna que a falta de concluir, también necesitaría de una valoración previa a su puesta en marcha, con el fin de poder determinar en qué se traduciría en la práctica y los costes que tendría en cuanto a recursos materiales y humanos.

Eje 2:

Conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal: consolidar las medidas de conciliación que ya se están implementando y poner en marcha nuevas medidas que amplíen lo contemplado en la normativa laboral específica.

Desde sus inicios, AFES Salud Mental, contempla medidas favorecedoras de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal que han supuesto una mejora de lo recogido en el convenio colectivo del sector.

Queremos dar un paso más y trabajar para que la corresponsabilidad familiar del entorno de las personas que forman parte de la Entidad sea poco a poco una realidad.

Este es un elemento importante para continuar avanzando y remover los obstáculos con los que se encuentran las mujeres en su desarrollo personal y profesional.

Eje 3:

Comunicación interna y externa con perspectiva de género: articular un procedimiento que permita mejorar la comunicación interna y externa en materia de igualdad.

Hacemos más de lo que comunicamos, así lo refleja el diagnóstico realizado para el desarrollo del presente plan y queremos mejorar en este aspecto.

Pretendemos diseñar un procedimiento que nos permita comunicar las medidas y acciones que desarrollamos en materia de igualdad de manera transversal accesible para toda la plantilla. Además, queremos contar a la sociedad lo que hacemos para sensibilizar a nuestro entorno sobre la importancia de tener en cuenta el principio de igualdad en todo lo que hacemos.

Eje 4:

Formación específica en materia de igualdad: continuar con el desarrollo de la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres orientada a los recursos humanos de AFES Salud Mental.

La formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, orientada a los recursos humanos, está incluida como formación obligatoria dentro del Plan de formación de la Entidad, desde el año 2016. Esta formación, directamente conectada con los valores de la Asociación, ofrece un acercamiento conceptual a la perspectiva de género y pretende generar reflexiones y aprendizaje compartido que luego tendrá un impacto positivo en el desempeño de la labor diaria de quienes conforman el equipo humano.

Se trabajan aspectos tales como la socialización en materia de género, la normativa específica sobre igualdad de oportunidades y prevención de la violencia de género, historia del feminismo, salud mental y género, buenas prácticas con enfoque de género, diseño, desarrollo y evaluación de actividades desde la perspectiva de género.

Para conseguir los objetivos planteados en cada uno de los ejes, pondremos en marcha las siguientes acciones, que serán evaluadas siguiendo los indicadores propuestos en la siguiente tabla:

Eje 1: Selección de personas y promoción interna

Líneas	Acciones	Indicadores	Temporalización
Incorporar la perspectiva de género en el procedimiento de promoción interna y selección de personal.	Definir ítems para el proceso de selección que permitan baremar la formación y sensibilización en materia de género.	Número de personas que participan en procesos de selección con formación o sensibilización en perspectiva de género, durante el desarrollo del Plan.	2021
	Elaborar e implementar un procedimiento de promoción interna que garantice la igualdad en el acceso y participación de todas las personas que cumplan con los requisitos previamente establecidos para cada puesto.	Número de vacantes ofertadas y cubiertas a través del procedimiento de promoción interna a la finalización del Plan de Igualdad.	
	Diseñar herramientas accesibles (físicas o digitales) para toda la plantilla que permitan el conocimiento del procedimiento de promoción interna y de las vacantes existentes.	Número de hombres y mujeres que acceden a la promoción interna.	
		Número de herramientas creadas para ofrecer información sobre las vacantes disponibles y los requisitos requeridos.	
		Número de vacantes publicadas.	

Eje 2: Conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal

Líneas	Acciones	Indicadores	Temporalización
Valorar la ampliación de la aplicación de medidas diferentes a las que ya se están implementando en materia de conciliación y corresponsabilidad.	Realizar un estudio en el contexto de la Comisión de igualdad sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad, diferentes a las que ya se están aplicando.	Estudio realizado en el marco del Plan.	2020
		Número de nuevas medidas implementadas.	2021
Garantizar que el acceso y disfrute de los diferentes permisos es igualitario para mujeres y hombres.	Supervisar que el acceso a los diferentes permisos se da de manera igualitaria.	Número de hombres y mujeres que solicitan los diferentes tipos de permisos.	2020
	Registrar las solicitudes de permisos desagregados por sexo.		2021

Eje 3: Comunicación interna y externa con perspectiva de género

Líneas	Acciones	Indicadores	Temporalización
Favorecer el acceso a la información sobre las acciones que desarrolla la Entidad en materia de igualdad, incidiendo especialmente en lo relativo a información laboral y medidas para la conciliación y corresponsabilidad.	Habilitar un espacio virtual común para la consulta del Plan de Igualdad y de los procedimientos asociados al mismo.	Espacio virtual en el que compartir la información creado antes de que acaes el presente Plan.	
	Incluir en las acciones de comunicación interna y externa la información sobre modalidades de contrato, datos sobre permisos, flexibilidad horaria, clasificación profesional, tipos de turnos.	Número de acciones de comunicación, por año, en las que se visibilizan datos relacionados con la conciliación y corresponsabilidad.	2020
	Incorporar en las acciones de comunicación interna, información sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad.	Número anual de boletines informativos en los que aparece datos sobre las medidas de conciliación.	2021
		Número de reuniones de equipo en las que se informa de estas medidas.	

Eje 4: Formación específica en materia de igualdad

Líneas	Acciones	Indicadores	Temporalización
Incorporar la perspectiva de género en el diseño del Plan de formación.	Elaborar un cuestionario anual para recoger las preferencias en materia de formación por parte del personal incluyendo propuestas de conciliación, corresponsabilidad y género.	<p>Cuestionario bianual que reúna las preferencias formativas de toda la plantilla.</p> <p>Número de propuestas de formación en materia de conciliación, corresponsabilidad y género.</p> <p>Número de hombres y mujeres participantes en el cuestionario.</p>	2020
Consolidar el desarrollo de sesiones formativas para los recursos humanos en materia de Igualdad.	Ofrecer formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres orientada a los recursos humanos de AFES Salud Mental.	<p>Número de personas que reciben la formación</p> <p>Grado de satisfacción de las personas que reciben la formación</p>	<p>2020</p> <p>2021</p>
Mejorar las acciones desarrolladas en cuanto al cuidado de la salud de las trabajadoras y trabajadores. de la Entidad.	<p>Llevar a cabo sesiones de formación específica para el Comité de seguridad y salud.</p> <p>Consensuar propuestas de mejora orientadas a la mutua y empresa de prevención que preste sus servicios a la Entidad.</p>	<p>Número de sesiones de formación específica para el Comité de seguridad y salud</p> <p>Número de hombres y mujeres que participan en la formación</p> <p>Número de propuestas orientadas a la mutua y a la empresa de prevención.</p>	2021
Contar con personas que realizan los procesos de selección formadas adecuadamente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Desarrollar formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades al personal que realiza selección.	<p>Número de sesiones de formación en materia de igualdad de género realizadas por la personas que realizan selección durante la ejecución del plan.</p> <p>Número de hombres y mujeres que participan en la formación</p> <p>Número de horas de formación</p> <p>Grado de satisfacción de las personas que reciben la formación</p>	2021

G. Evaluación y seguimiento.

Para garantizar el buen funcionamiento del I Plan de Igualdad de AFES Salud Mental es necesario definir y establecer un mecanismo de evaluación que posibilite la autocrítica y la reflexión sobre el alcance de su implantación, desarrollo e impacto. Dicho mecanismo se articula en dos etapas complementarias y consecutivas: una continua (el seguimiento) y otra final (la evaluación).

El seguimiento es un análisis continuado que se realizará en el contexto de la Comisión de igualdad para verificar lo que se está realizando, asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones, los objetivos previstos y detectar posibles dificultades. El seguimiento permitirá identificar recursos, metodologías y procedimientos, comprobar los resultados inmediatos y las acciones previstas, adaptar el Plan a las necesidades de mejora que se vayan generando y servir como facilitador de cara a la evaluación.

La evaluación será una valoración sistemática y objetiva del Plan de Igualdad. Se trata de determinar la adecuación de los objetivos, su grado de realización, la eficiencia, la eficacia, las repercusiones y la viabilidad del plan.

Seguimiento y evaluación permiten identificar y reflexionar sobre las medidas adoptadas y los efectos de su aplicación en la entidad, para lo cual será necesaria la participación de todas las personas participantes (dirección, profesionales, comisión de igualdad, etc) cuya colaboración será garantía de la pertinencia de las conclusiones extraídas, de tal forma que se obtenga un conocimiento riguroso de la situación que permita corregir posibles deficiencias y hacer propuestas de mejora.

La evaluación del plan se realizará en base a tres ejes: evaluación de resultado ¿qué se ha hecho?, evaluación de procesos ¿cómo se ha hecho? y evaluación del impacto ¿qué hemos logrado?

Evaluación de resultado ¿Qué hemos hecho?	Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad Grado de consecución de los resultados esperados
Evaluación de proceso ¿Cómo lo hemos hecho?	Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones Tipo de dificultades y soluciones emprendidas Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan

La principal fuente de información, estará constituida por la documentación generada en el proceso de seguimiento: informes de seguimiento periódicos en el entorno de la Comisión de Igualdad y también el propio diagnóstico que servirá para comparar la situación de partida con la situación de la Entidad en el momento de la realización de la evaluación.

La evaluación cualitativa podrá realizarse a través de cuestionarios y Facuss Group en los que se recoja la percepción de la plantilla de profesionales respecto a las acciones implementadas y su impacto en la gestión y funcionamiento de la Organización, así como en la mejora de la situación respecto a la igualdad de oportunidades.

La evaluación finalizará con la redacción del informe de evaluación que contemple los resultados del análisis, y que una vez validado por la Comisión y la dirección de la Entidad será difundido al resto del personal.

En el informe de evaluación se podrá comparar los resultados obtenidos con los resultados esperados y analizar y detectar las posibles dificultades y propuestas de mejora que se puedan implementar a través de un Plan de mejora que permitir detectar las necesidades y causas que las generan, definir las acciones de mejora a aplicar, establecer prioridades de acción y su calendarización, y definir el sistema de seguimiento y control de las mismas.

En San Cristóbal de La Laguna, a once de noviembre de dos mil diecinueve.- La Presidenta de la Comisión de Igualdad Alicia Silva de la Cruz.



G38065801
C/Don Quijote, nº36, local.
38203 San Cristóbal de La Laguna
saludmentalafes.org

Dirección General de Trabajo

Servicio de Promoción Laboral

ANUNCIO

7

74250

Visto el texto del Convenio Colectivo de la ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y LA COHESIÓN SOCIAL "CREATIVA", suscrito por la Mesa Negociadora de los mismos, 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.

Director General de Trabajo, Alejandro Ramos Guerra

CONVENIO ASOCIACIÓN CREATIVA

CAPÍTULO 1 ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1º. Ámbito territorial y funcional.

Afectará a todos los centros de trabajo, abiertos o que se puedan abrir, por parte de la entidad ASOCIACIÓN CREATIVA en el conjunto de las actividades que constituyen su objeto social que, a título meramente enunciativo, son las siguientes:

a) Promover actuaciones que permitan la inserción sociolaboral y la integración social de las personas en exclusión social, desde una perspectiva de género y con atención a aquellos colectivos vulnerables, mediante actuaciones en el medio local y coordinadas entre sí a través de la Entidad. Se presta especial atención a los colectivos de mujeres, jóvenes, inmigrantes, drogodependientes, desempleados/as de larga duración y cuantas personas sufran problemáticas específicas

b) Desarrollar el ámbito local, por medio de una dinámica participativa de la sociedad a través de estructuras organizadas, como método eficaz de implicación, desarrollo y gestión de las propuestas y respuestas a los problemas.

c) Agrupar y coordinar y, por tanto, facilitar el desarrollo al mayor número de entidades sociales que trabajen la inserción sociolaboral, aprovechando sinergias y experiencias para favorecer la cooperación de experiencias sociales alternativas.

d) Trabajar en Red con todos los agentes sociales, como método eficaz de dar respuesta al problema del desempleo y de la exclusión social como compromiso social en el territorio donde la Red esté implantada.

e) Generar herramientas de trabajo en Internet eficaces para la lucha contra el desempleo, tales como plataformas digitales, edición digital, etc. y cualesquiera que faciliten a su vez el trabajo a aquellos profesionales que cada día se enfrentan a la realidad del desempleo o la exclusión social.

f) Generar experiencias empresariales sostenibles, comprometidas con su entorno y que permitan el acceso al mercado de trabajo a aquellas personas con mayores dificultades. Fundamentalmente en los campos de la sostenibilidad, la vivienda, el ecodesarrollo y la cooperación internacional.

g) Fomentar asociaciones contra el desempleo y promover el asociacionismo en general. Desarrollar proyectos de participación y ciudadanía en zonas económica y socialmente desfavorecidas.

h) Fomentar la economía social y todas las estructuras que posibiliten una mayor cohesión social de todas las personas.

i) Prestar servicios de formación, culturales y sociales con el objetivo de mejorar la calidad de vida de la población.

j) Establecer acuerdos permanentes de intercambio de información, metodologías, etc. con entidades de fines semejantes.

k) Realizar estudios e informes.

l) Fomentar el voluntariado para la búsqueda y creación de empleo.

ll) Desarrollar servicios de promoción, creación y gestión del empleo.

m) Realizar servicios sociales de atención a discapacitados, drogodependientes, personal afectado en Centros Penitenciarios y cualquier otro colectivo en riesgo de exclusión social.

n) Formar al profesorado, en todas las modalidades.

ñ) Promover e impulsar la constitución de empresas de inserción en la que participen usuarios de inserción social en los términos previstos en el apartado a) del artículo 5 de la ley 44/2007, de 13 de diciembre, por la que se regula su participación en las empresas de inserción.

o) Desarrollar actividades de educación medioambiental y de promoción de un desarrollo sostenible, que incluyan actividades de repoblación de espacios naturales, trabajo con entidades de la sociedad civil, y actividades lúdicas y educativas referidas al cuidado de la Naturaleza y del equilibrio medioambiental, entre otras.

p) Cualquier actividad lícita relacionada con las anteriores que se decida emprender por los órganos de gobierno y dirección.

Para el cumplimiento de los fines enumerados, se podrán realizar, a modo meramente enunciativo y no limitativo, las siguientes actividades:

a) Acciones de información, orientación, inserción, intermediación y acompañamiento en la integración sociolaboral de desempleados/as.

b) Acciones formativas y/u ocupacionales tanto para desempleados/as como para técnicos/as de empleo, de formación y/o desarrollo local y profesorado.

c) Acciones de difusión, comunicación y sensibilización social.

d) Acciones de colaboración y cogestión de servicios públicos en materia de empleo, formación, sostenibilidad, medio ambiente y servicios sociales.

e) Edición de publicaciones, material divulgativo, informativo o metodológico, en cualquier soporte.

f) Acciones de información, motivación y asesoramiento a emprendedores/as para la creación de empresas.

g) Acciones de información, asesoramiento y consultoría en la gestión de organizaciones sin ánimo de lucro.

h) Acciones de investigación, análisis, elaboración de estudios, informes, etc.

i) Jornadas, encuentros, ferias, seminarios... y cualquier otra acción de carácter formativo, divulgativo o de intercambio de experiencias.

j) Participación en el accionariado o consejo de administración de empresas sociales de inserción.

j) Cualquier otra actividad lícita que acuerde emprender la Asamblea General.

Artículo 2º. Ámbito personal

Se encuentran incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio todos los empleados, presentes y/o futuros de esta empresa tengan o no contrato Indefinido.

CAPÍTULO 2 Organización del trabajo y movilidad

Artículo 3º. Jornada de trabajo

La jornada laboral será de 40 horas semanales.

El horario de trabajo y turnos se establecerá por la Dirección en cada centro de trabajo en función de las necesidades de los servicios, programas y proyectos en curso y/o de las horas de apertura y cierre de las Instalaciones en las que se presten los servicios, sin perjuicio de las modificaciones puntuales que puedan sufrir en función de las actividades para las que sea requerido el trabajador. Los cambios de horarios serán comunicados a los trabajadores con una antelación de 5 días laborables.

El mes de Julio y Agosto tendrá una jornada laboral de máximo 35 horas semanales, comprendidas del 1 de julio hasta 30 de agosto.

Artículo 4º. Trabajo Nocturno

Se entiende por horario nocturno el realizado entre las 22 y las 7 horas. En caso de que el desarrollo de la actividad por la que haya sido contratado el empleado deba o pueda desarrollarse en este periodo, se compensará con periodos de descanso de la misma duración más un 50% a disfrutar en la semana posterior, siempre y cuando el trabajador no haya sido contratado para desarrollar su labor en horario nocturno. En todo caso, el empleador pondrá todos los medios a su alcance para que estos trabajadores gocen en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo, Incluyendo servicios de protección y prevención adecuados equivalentes a los de los restantes trabajadores de la organización.

Artículo 5º. Horas extraordinarias

En consonancia con la política de la entidad de reparto del empleo, durante la vigencia de este convenio no se realizarán horas extraordinarias de carácter normal, no obstante podrán hacerse horas extraordinarias debidas a fuerza mayor y las de carácter estructural en los términos legalmente establecidos por el Estatuto de los Trabajadores, que serán compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 6º. Festivos

El trabajador que por causas de organización del trabajo desarrolle su actividad en domingo o festivo disfrutará en compensación de un día y medio de descanso que podrá disfrutar, de mutuo acuerdo con la entidad, en la semana posterior al festivo trabajado. En ningún caso podrán compensarse económicamente. El párrafo anterior no se aplicará si el trabajador ha sido contratado para desarrollar su labor en días festivos.

Artículo 7º. Movilidad funcional.

Para la movilidad funcional, se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones generales que resulten de aplicación. Se procurará, que dicha movilidad funcional redunde en beneficio de la plantilla, propiciando la formación, el desarrollo profesional y el trabajo en equipo.

Artículo 8º. Movilidad geográfica.

Se establece expresamente para todo el personal -actual y futuro- de la empresa que mantenga con la misma una relación laboral de carácter indefinida (incluidos fijos discontinuos), la movilidad geográfica de los trabajadores entre los diferentes centros de trabajo de la entidad dentro del territorio nacional sin que ello pueda, en ningún caso, suponer una modificación sustancial indemnizable de las condiciones de trabajo. En nada obstará a la movilidad pactada la posible adscripción del trabajador a un programa subvencionado o concedido específicamente mediante concurso público, contrata administrativa o similares, siendo las funciones del trabajador determinadas en cada momento por la Empresa conforme a su poder de organización y dirección.

El trabajador tendrá derecho a que la orden de desplazamiento, cuando ésta sea a provincia distinta a su lugar de residencia, le sea comunicada con al menos 30 días de antelación y a que durante los seis primeros meses de desempeño de su trabajo en la nueva localidad su salario base sea temporalmente incrementado en un 20%. Los beneficios descritos en el párrafo anterior no serán de aplicación cuando el desplazamiento geográfico sea fruto de una solicitud del propio trabajador.

CAPÍTULO 3 Vacaciones, permisos y licencias

Artículo 9º. Vacaciones.

Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de 23 días laborables de vacaciones por año trabajado o la parte proporcional que corresponda en función del tiempo trabajado, más 1 día de asuntos propios. En todo caso, las vacaciones anuales comprenderán en cómputo de horas las que correspondan a la jornada diaria del trabajador o trabajadora por el número de días a que tenga derecho.

El período vacacional anual podrá disfrutarse en varios períodos a elección del trabajador o trabajadora, pudiendo optarse por el fraccionamiento sólo en los supuestos en que se cuente con autorización expresa del responsable del centro de trabajo y la gerencia de la entidad, salvo proyectos o servicios que tengan establecido una fecha de cierre o periodos de vacaciones establecidos que en este caso se estará a lo dispuesto por la gerencia de la entidad que velará por lo más indicado para la ejecución del proyecto.

La concreción de la fecha de las vacaciones se hará de mutuo acuerdo entre la entidad o empresa y el trabajador o trabajadora, y la entidad podrá excluir como periodo vacacional aquel en que se produzcan puntas o mayor carga de trabajo.

Cuando periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4 (nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses), 5 (adopción, de guarda con fines de adopción y acogimiento) y 7 (riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural) del artículo 48 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distinta a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 10º. Licencias y permisos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y hasta tercer grado de consanguinidad o unidad familiar por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Cuatro días por el nacimiento de hijo.
- c) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Así como el tiempo indispensable para exámenes de formación cualificada.

g) Por el tiempo indispensable para la asistencia médica del propio trabajador, hijos/as, conyugue y personas a cargo en los Servicios Públicos de Salud. En caso de ausentarse por más tiempo del indispensable, se deberán recuperar las horas correspondientes o disponer de días de vacaciones.

Artículo 10bis. PERMISOS NO RETRIBUIDOS

Los trabajadores que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrán derecho a disfrutar de permiso sin sueldo por un máximo de un mes y por una sola vez al año.

2. Alternativamente, dicho permiso será fraccionable en dos períodos máximos de quince días naturales, uno en cada semestre del año.

3. Excepto en los casos en que se destinen a la formación, de acuerdo con lo pactado en el artículo 15.1 del presente Convenio, las empresas podrán denegar la concesión de estos permisos cuando en las mismas fechas se encuentren disfrutándolos el siguiente número de trabajadores:

- Empresas de 1 a 20 trabajadores: tres trabajadores.
- Empresas de 20 a 30 trabajadores: cinco trabajadores.

En estos casos, el número de trabajadores indicado no podrá pertenecer a un mismo departamento de la empresa. Y siempre bajo acuerdo de ambas partes.

EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS

El trabajador que tenga una antigüedad en la empresa de un mínimo de dos meses podrá solicitar la excedencia voluntaria, pudiendo ser dicho periodo de excedencia de hasta cinco años, con un máximo de una prórroga. Se establece como mejora de la regulación legal de la excedencia que el reingreso del trabajador será inmediato al término del periodo de excedencia, si bien y para ello el trabajador deberá preavisar con al menos treinta días de antelación al vencimiento de la excedencia. De no producirse tal preaviso, el trabajador o trabajadora estará a la existencia de vacantes, conservando únicamente un derecho expectante a su reingreso.

Excedencias especiales: Por enfermedad grave de un familiar en primer grado, prorrogable cuando subsista la situación de gravedad. La duración máxima de esta excedencia es de seis meses, siendo la reincorporación al trabajo inmediata. Para ocupar cargos públicos de carácter político así como también por cargo sindical, por el período que dicho cargo dure, siendo la reincorporación al trabajo inmediata. Tanto en las excedencias voluntarias como en las especiales, el trabajador se limitará a poner en conocimiento de la empresa su deseo de acogerse a cualquiera de ellas, con un preaviso de 30 días, excepto en el apartado 2-a) de las especiales, que será de 4 días, sin que el silencio o negativa de esta, constituya impedimento para su disfrute desde el día comunicado para su inicio.

IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL, ACOSO, VIOLENCIA DE GÉNERO.

La empresa se compromete a fomentar la igualdad de trato y oportunidades entre su plantilla estableciendo las siguientes medidas de acción positiva:

a) En igualdad de condiciones y competencias se favorecerá la incorporación a la empresa a la persona del sexo menos representado.

b) Ante la existencia de vacante en la empresa se favorecerá la promoción a las mujeres existentes en la empresa, ya sea por mejora de jornada como por ocupar puestos de categoría superior a la que ostenta.

c) Los permisos referidos a matrimonio podrán ser disfrutados en igualdad de condiciones por las parejas de hecho debidamente registradas. Este permiso sólo podrá ser disfrutado una vez con la misma persona causante; si el matrimonio se produjera posteriormente no se podrá volver a disfrutar de dicho permiso.

d) Se establece la posibilidad a elección del trabajador o trabajadora de acumular el permiso de lactancia en jornadas completas, entendiendo como jornadas completas la jornada establecida en su contrato de trabajo)

Esta acumulación será de una hora efectiva diaria de trabajo, calculándose a partir de la fecha exacta en que finalice el permiso de maternidad y hasta que el niño/niña cumpla los 9 meses.

e) Se establece el derecho de acumular las vacaciones tras el permiso de maternidad o tras el período de acumulación por lactancia.

f) Quienes por razones de guarda legal opten por la reducción de la jornada, podrán acumular el tiempo de reducción de ésta, en los periodos necesarios para su atención o de las personas dependientes, previa solicitud con antelación de quince días. En caso de denegarse la solicitud será debidamente justificada y basada en criterios de necesidades organizativas y de regulación del trabajo. En los casos de progenitores, adoptantes o acogedores, que reducen su jornada de trabajo y su salario para cuidar de manera directa, continúa y permanente del menor a su cargo, afectado por cáncer u otra enfermedad grave de las determinadas legal mente, podrán acumular esta reducción para acompañar a los tratamientos médicos necesarios.

g) Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica de la víctima de violencia de género o de sus hijos menores de edad siempre derivada de la violencia de género se considerarán justificadas (de carácter retribuido), sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la persona víctima de violencia de género a la empresa a la mayor brevedad posible. Así como las que deriven de la realización de los trámites motivados por la situación de violencia, concretamente la asistencia a juzgados, comisaría, servicios asistenciales, servicios sociales, siempre que se acredite.

h) Se negociará entre la representación de la empresa y la RLT:

Protocolo de actuación ante situaciones de acoso laboral.

Protocolo de actuación frente a situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y diversidad.

CAPÍTULO 4 Régimen económico

Artículo 11º. Tabla salarial.

El salario base será el establecido para cada categoría en la tabla salarial del Anexo I. En dicha tabla figuran los importes brutos anuales incluidas las 14 pagas establecidas por el presente convenio. Los citados importes serán objeto de estudio para su revisión anual, si procede, en reunión de la Comisión Paritaria de Seguimiento del presente convenio.

En las entidades sin ánimo de lucro que disponen de personal, gracias a la financiación de proyectos a través de subvenciones de administraciones públicas y empresas. Las circunstancias laborales tienen una dependencia muy fuerte de las características establecidas por estos financiadores.

La dirección de Creativa y la representación legal de los trabajadores coinciden en la necesidad de maximizar los salarios de los trabajadores en los márgenes que el financiador permita, siempre que se respete el presupuesto del proyecto aprobado y los límites establecidos en las bases de la convocatoria a la que se acoge el proyecto en cuestión. Esto posibilitará a los trabajadores cobrar unos salarios más altos cuando el proyecto al que está adscrito lo permita.

De la misma manera se produce la circunstancia que este tipo de proyectos más generosos con el presupuesto de personal puede dejar de aplicarse por agotarse las partidas que lo financian o por un cambio en lo establecido en sus bases de la convocatoria. En estos casos, el personal indefinido y temporal debe de ser derivados a otros proyectos con convocatorias con bases y presupuestos distintos, que podrían suponer una merma en la remuneración del trabajador. Por consiguiente esta circunstancia especial de las entidades sociales se asume por las dos partes y las consecuencias derivadas de las mismas, y es por ello que los márgenes salariales establecidos en el Anexo I son amplios y podrían suponer subidas o bajadas en la remuneración salarial, respetando siempre la unidad temporal del proyecto y la categoría del trabajador.

No sería de aplicación esta norma, en aquellos casos en los que el proyecto se renueva con las mismas o mejores partidas presupuestarias para personal y las mismas o mejor regulación que afecte a los salarios de los trabajadores, de tal manera que se garantiza que las posibles bajadas salariales siempre estarían condicionadas "circunstancias de la producción", o para ser más exactos por circunstancias derivadas por una merma relacionada con la financiación que haya recibido la Asociación Creativa en subvenciones.

Artículo 12º. Forma de pago.

La retribución determinada en el anexo I será abonada en doce pagas mensuales con inclusión, prorrateadas en éstas, de las dos pagas extras. El pago se realizará mensualmente en la primera semana de cada mes como muy tarde.

Artículo 13º. Pagas extraordinarias.

El personal comprendido en el presente convenio percibirá dos pagas extraordinarias, en la cuantía cada una de 30 días de salario base y en la forma establecida en el artículo anterior.

Artículo 14º. Gastos de desplazamientos.

En los proyectos en los que se recoja como gasto subvencionables, los trabajadores tendrá derecho a los correspondientes gastos de desplazamientos por motivos laborales los gastos de kilometraje se abonarán con un máximo de 0,19 euros por kilómetro recorrido, esta cantidad estará en función de lo establecido en el presupuesto del proyecto y lo que las bases y los responsables técnicos del financiador del mismo establezcan. Si se optase por otro tipo de transporte se abonarán los gastos de billete.

Artículo 15º. Dietas de manutención y alojamiento.

Todos los trabajadores asignados a proyectos que recojan como gastos elegibles los referidos a manutención y alojamiento causados por la asistencia o representación institucional se abonarán contra justificación de nota de gastos proporcionada al efecto con el importe establecido en el proyecto y autorizados por el subvencionador. Estas cifras se revisarán automáticamente al alza o a la baja en función de la normativa de máximos que el Gobierno dicte en cada caso en esta materia. En caso de que la organización del evento corra con estos gastos, no se abonará ninguna cantidad al trabajador.

Artículo 16º. Plus de actividad y plus de responsabilidad.

El empleador podrá unilateralmente abonar estos pluses, en ambos casos no consolidables, en la cuantía que estime oportuna, en función del nivel de desempeño mostrado, de la eficacia laboral demostrada, de la consecución de objetivos exigidos o del grado de responsabilidad asignado, cesando su devengo cuando cese la causa que originó su abono. Así mismo, se podrán reconocer dichos pluses con las mismas

condiciones descritas en el párrafo anterior por la realización de acciones formativas, jornadas, seminarios, conferencias, etc. u otros.

Artículo 17º. Cuantía de los pluses de actividad v responsabilidad.

Estando estos pluses sujetos a cotización a la seguridad social no existirá límite para su cuantía, decidiéndola en cada caso el empleador en función de las circunstancias y funciones individuales de cada trabajador, en ningún caso el hecho de que superen el salario fijado para la categoría superior implicará el ascenso de categoría del trabajador.

Artículo 18º. Plus de toxicidad, penosidad. peligrosidad y nocturnidad.

Estos pluses se abonarán en la cuantía que en cada momento establezca la legislación vigente en estas materias. En todo caso, el empleador podrá decidir su aplicación cuando considere que las tareas desarrolladas conllevan un evidente desgaste emocional o físico como puede ser el trabajo con personas o colectivos especialmente desfavorecidos previamente determinados. Estos pluses tampoco serán consolidables.

CAPÍTULO 5 Contrataciones, grupos y categorías profesionales, formación, comunicaciones y periodo de prueba

Artículo 19º. Contrataciones

Se podrán realizar dos tipos de contrataciones en base de la duración estimada de la participación del nuevo trabajador en la empresa.

El personal con contrato temporal y de duración determinada tendrá los mismos derechos que el personal con contrato de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos y de prácticas.

En el ámbito del presente Convenio, los contratos, prórrogas o modificaciones de los mismos deberán formalizarse por escrito, teniendo la persona contratada el derecho a recibir una copia del contrato en el momento de la firma. La copia básica se entregará por el empresario, en plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

Se utilizarán las modalidades que estén reguladas por la legislación vigente en cada momento. A los efectos referidos al contenido mínimo del contrato y sus requisitos esenciales de validez se estará a dispuesto en el artículo 8.5 del E.T. y/o la legislación vigente en cada momento.

Artículo 19.1º Indefinidas

El personal contratado por la entidad sin pactar ninguna modalidad especial con respecto a la duración de su contrato se considerará indefinido una vez transcurrido el periodo de prueba.

Todo el personal tendrá la condición de indefinido si transcurrido el plazo máximo de duración de la modalidad del contrato continúa desarrollando su actividad laboral salvo que de la propia naturaleza de la actividad se deduzca su carácter temporal.

El contrato por tiempo indefinido de fijos discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan carácter de fijo discontinuo y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido, tal y como establece el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19.2º Temporales

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

A. El contrato por obra o servicio determinado.

Según establece la legislación vigente, tiene por objeto la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. No será de aplicación por tanto a las contrataciones que se realicen para llevar a cabo prestaciones o servicios que sean considerados como derecho subjetivo o prestación garantizada en las diferentes leyes tanto de ámbito estatal o autonómico que rigen el sector.

Este tipo de contratos se utilizarán para atender las necesidades de aquellos puestos de trabajo que correspondan a programas, centros o servicios regulados a través de convenios o subvenciones que estén sujetas a una duración determinada o tengan una financiación limitada en el tiempo.

Su posible extinción (cierre del servicio por la no renovación del convenio o agotamiento de la subvención o ayuda) será considerada como una finalización de obra y servicio en la que resultará aplicable lo previsto para estos casos, tanto por el Estatuto de los Trabajadores, como por la normativa general o específica que sea aplicable para este tipo de contrato.

En este sentido se identifican como contratos de obra y servicio determinado en los siguientes supuestos:

Aquellos que estén vinculados a la creación de nuevos programas, centros o servicios ya sean por convenio, subvención o iniciativa propia de las entidades del sector. La duración de este contrato será la del tiempo necesario exigido para la realización de la obra o servicio objeto del contrato que no podrá tener una duración superior a tres años.

No obstante las partes firmantes, acuerdan que podrán prorrogarse hasta el tiempo máximo de 4 años en caso de que la duración de la obra o servicio financiado por terceros supere los tres años.

Transcurridos ambos plazos, de seguir prestando servicio el/la mismo trabajador/a para la misma obra o servicio, adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa. Conforme con la anterior, este tipo de contrato no admitirá más de dos prórrogas. En el contrato de trabajo deberá especificarse, con claridad, a qué actividad o proyecto se adscribe el contrato temporal.

Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

La realización de contratación eventual tendrá carácter excepcional en la empresa, vendrá determinada por el incremento sobrevenido de necesidades o por la realización de trabajos esporádicos y ocasionales de duración limitada. Esta modalidad contractual estará debidamente motivada y obedecerá a razones circunstanciales y tendrá, en su caso, carácter transitorio.

En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de veinticuatro meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Para la aplicación de los contratos temporales, la empresa y/o entidad se atenderá a lo establecido en los artículos 15 y 49 del Estatuto de los Trabajadores.

B. Por interinidad o sustitución.

Se realizará cuando se trate de sustituir a trabajadores o trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifiquen el nombre del sustituido y la causa de sustitución. El cese del personal interino tendrá lugar cuando se reintegre la persona a quien sustituía, en la forma y tiempo, legalmente establecida. Además de los supuestos regulados legal y reglamentariamente, se establecen las siguientes causas para su aplicación: suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias, excedencia con reserva de puesto de trabajo, por promoción en período de prueba, permiso parental, maternidad o riesgo durante el embarazo, incapacidad temporal por baja médica u otros supuestos contemplados por ley.

C. Contrato en prácticas.

Las contrataciones llevadas a efecto por la entidad en las modalidades de contrato en prácticas, tendrán las limitaciones y exigencias de titulación establecidas en el Estatuto de los Trabajadores. Se estará al respecto de este tipo de contratos en lo que venga establecido en la normativa vigente

D. Contrato para la formación y el aprendizaje.

El objeto de este contrato será la cualificación profesional de los trabajadores y trabajadoras en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida y actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

Este contrato se podrá concertar con trabajadores o trabajadoras mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional. La duración máxima de este tipo de contratos no podrá exceder de 3 años ni ser inferior a 1 año.

El tiempo de trabajo efectivo habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas de acuerdo con lo establecido en el convenio firmado entre la entidad/organización contratante y el SEPE y no podrá ser superior al 75 %, durante el primer año o al 85%, durante el segundo y el tercer año, de la jornada máxima anual prevista en el presente Convenio.

Estos trabajadores o trabajadoras no podrán realizar horas extraordinarias ni trabajo nocturno ni trabajos a turnos.

Los contratos para la formación se considerarán como contratos ordinarios por tiempo indefinido si el trabajador o trabajadora continuara prestando servicios tras haberse agotado la duración máxima del contrato y no hubiera habido denuncia expresa. Si a la finalización del contrato el trabajador o trabajadora continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba y el período de formación computará a todos los efectos como de antigüedad en la misma.

En lo no establecido en el Convenio Colectivo se seguirá para cualquier interpretación de este apartado lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores.

E. Contrato de relevo.

La empresa podrá celebrar contratos de trabajo a tiempo parcial con sus propios trabajadores o trabajadoras que reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación, excepto la edad, que habrá de ser como establezca la legislación vigente.

El contrato de relevo se formalizará a jornada completa o a tiempo parcial. La continuación de la actividad laboral a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con el percibo de la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador o trabajadora.

Para poder celebrar este contrato, la empresa contratará mediante el contrato de relevo, simultáneamente a otro trabajador o trabajadora en situación de desempleo o que tenga contratado con la empresa un contrato de duración determinada, como mínimo, por la jornada de trabajo que ha reducido el trabajador o trabajadora relevado.

En el caso de que el trabajador o trabajadora relevado no reduzca su jornada hasta el límite máximo de lo previsto, podrá al inicio de años naturales sucesivos reducir paulatinamente la jornada hasta dicho límite. La empresa ampliará simultáneamente la jornada al trabajador o trabajadora contratado de relevo.

Como criterio general, una vez extinguido el contrato de relevo, el trabajador o trabajadora que había sido contratado pasará a la condición de fijo, siempre y cuando el puesto de trabajo se mantenga en la empresa.

Artículo 20º. Grupos y categorías profesionales.

El personal se clasificará de acuerdo a los siguientes grupos y categorías profesionales:

Grupo profesional 1: Personal técnico superior no docente.

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que:

Realizan funciones de ejecución autónoma que exija habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores de grupos profesionales inferiores.

Su ejercicio debe conllevar el desarrollo de proyectos de alta complejidad, considerados como tales los de inserción laboral de una duración mínima de 12 meses y que además ejecuten certificados de profesionalidad dentro del plan formativo.

Su formación debe de contener al menos una Titulación universitaria con una dilatada experiencia profesional en la entidad (al menos 2 años de manera ininterrumpida).

Los puestos que se pueden desempeñar son los siguientes:

- Director/a de proyecto
- Coordinador/a
- Técnico/a superior
- Gerencia
- Y otras denominaciones de análoga categoría establecidas por el financiador

Grupo profesional 2: Personal técnico y docente.

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que:

Realizan funciones de ejecución autónoma que exija habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores de grupos profesionales inferiores.

Su ejercicio conllevará el desarrollo de proyectos de media o baja complejidad, considerados como tales los de inserción laboral con una duración de menos de 12 meses, o de más de 12 meses que no ejecuten certificados de profesionalidad. Además se incluirán en este apartado los proyectos de intervención social, formación, educación de menores, economía social, etc.

En el caso de la categoría de técnico docente, su ejercicio conllevará la ejecución de acciones formativas de al menos 12 meses de duración y de cualquier tipología (certificados de profesionalidad, cursos de catálogo, cursos propios, etc.)

Su formación debe de contener al menos una Titulación universitaria con experiencia profesional y/o formación especializada.

Los puestos que se pueden desempeñar son los siguientes:

- Técnico/a docente
- Técnico/a de orientación laboral
- Técnico/a de empleo
- Técnico/a Administrativo
- Y otras denominaciones de análoga categoría establecidas por el financiador

Grupo profesional 3: Personal docente y de apoyo directo

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que:

Realizan tareas que, aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquellos puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual o inferior grupo profesional.

Su formación debe de contener al menos una Titulación superior de Formación Profesional o una titulación media complementada con una dilatada experiencia profesional y/o formación especializada.

En el caso de la categoría de docente/formador, su ejercicio conllevará la ejecución de acciones formativas de menos de 12 meses de duración y de cualquier tipología (certificados de profesionalidad, cursos de catálogo, cursos propios, etc.)

Los puestos que se pueden desempeñar son los siguientes:

- Prospector/a laboral
- Docente/Formador/a
- Administrativo/a
- Monitor/a
- Orientador
- Y otras denominaciones de análoga categoría establecidas por el financiador

Grupo profesional 4: Personal de servicios y auxiliar

Se incluyen en este grupo profesional aquellos empleados que desempeñan tareas que se realizan siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, y que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

A título informativo, los puestos que se pueden desempeñar son los siguientes:

- Auxiliar administrativo
- Ordenanza
- Teleoperador/a
- Auxiliar de mantenimiento
- Personal de limpieza
- Y otras denominaciones de análoga categoría establecidas por el financiador Artículo 219 Comunicaciones y preaviso

Todas las comunicaciones que se hayan de establecer en el seno de la relación laboral entre empresa y trabajador podrán llevarse a cabo, con plena validez, mediante correo electrónico, siempre que trabajador y empresa así lo hayan pactado y que esté firmado en el contrato indicando un correo electrónico de notificaciones en ausencia de dicho pacto deberá ser utilizado el correo postal certificado, burofax o similares.

Artículo 22º. Comunicaciones del despido y finalización del contrato.

La entidad vendrá obligada a comunicar toda finalización del contrato al interesado, con una antelación mínima de:

- Personal de dirección y personal técnico superior (grupos profesionales 1 y 2): 15 días naturales.
- Personal técnico medio y personal auxiliar (grupos profesionales 3 y 4): 15 días..

Artículo 23º. Cese voluntario.

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio en la entidad vendrá obligado a ponerlo en conocimiento por escrito cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal de dirección y personal técnico superior (grupos profesionales 1 y 2): 15 días naturales.
- Personal técnico medio y personal auxiliar (grupos profesionales 3 y 4): 15 días.

Artículo 24º. Período de prueba.

El personal de nuevo ingreso quedará sometido a un periodo de 3 meses y los titulados del grupo 1 y 2 será de 6 meses.

Durante el período de prueba, tanto la persona contratada como la entidad podrán resolver libremente el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización.

Terminado el período de prueba el trabajador o trabajadora pasará a formar parte de la plantilla de la entidad computándose a todos los efectos dicho período.

La situación de incapacidad temporal, maternidad y paternidad interrumpirá el período de prueba salvo pacto entre las partes.

El trabajador o trabajadora que haya pasado un periodo de prueba para el ejercicio de su puesto de trabajo, no se verá sometido a otros periodos de prueba para ese mismo puesto de trabajo.

Artículo 25º. Formación personal.

Todos los trabajadores vendrán obligados a participar activamente en las actividades de formación programadas por la empresa para su personal.

Así mismo, si la entidad entendiera necesaria para su desarrollo profesional la participación de algún trabajador en concreto en actividades formativas determinadas, el mismo vendrá obligado a participar en ellas con la compensación necesarias de los gastos que ello derivara. Dicha formación será siempre dentro de jornada laboral, de no ser así el tiempo fuera de jornada seria compensado en descanso.

CAPÍTULO 6 Régimen disciplinario

Los trabajadores podrán ser sancionados por la entidad como consecuencia de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas que se establece a continuación.

Artículo 26º. Clases de faltas

A efectos de sanción se entiende por falta toda acción y omisión que suponga quebranto de los deberes establecidos en las disposiciones laborales y en las que figuran en el presente convenio.

Las faltas cometidas por el trabajador se calificarán de leves, graves y muy graves en función a su importancia, trascendencia o intencionalidad.

Artículo 27º. Faltas leves

Se considerarán como tales:

1. Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por breve espacio de tiempo. Si como consecuencia de esta ausencia se causase perjuicios a la entidad esta falta se considerará grave o muy grave en atención a sus circunstancias.

2. No notificar con carácter previo o, si resultase imposible, dentro de las 48 horas siguientes, la razón de la ausencia al trabajo.

3. Pequeños descuidos en la conservación de los locales, materiales, documentos y herramientas de trabajo, siempre que no originen consecuencias perjudiciales para la entidad que derivarían la calificación de la falta en grave o muy grave en atención a sus circunstancias.

4. La incorrección en el trato con los usuarios de los servicios, con el público, compañeros, dentro de la jornada laboral, siempre que tal conducta no origine consecuencias perjudiciales para la entidad en cuyo caso sería considerada falta grave o muy grave en función de las circunstancias.

5. La inexactitud o incumplimiento de plazos en los datos, partes, informes, listados o demás documentación que haya que facilitarse, sin que se deriven perjuicios para la entidad en cuyo caso sería calificada la falta como grave o muy grave en función de las circunstancias.

6. El incumplimiento de sus obligaciones derivadas de la normativa de prevención de riesgos laborales siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud del trabajador o sus compañeros de trabajo.

7. Cualquier otra conducta de naturaleza análoga que sin afectar al normal funcionamiento de la entidad implique descuido en el trabajo o alteración de las formas sociales de lógica observancia.

Si como consecuencia de una falta calificada como leve se ocasionase algún perjuicio económico o que afecte al prestigio social de la entidad, de los compañeros o terceros, dicha falta, en atención a sus circunstancias, podrá ser considerada como grave o muy grave.

Artículo 28º. Faltas graves.

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante un periodo de treinta días naturales.

2. Faltar de uno a tres días al trabajo durante un periodo de treinta días naturales sin causa que lo justifique. Si como consecuencia de dicha ausencia se causara grave perjuicio para la entidad, podrá ser considerada como falta muy grave.

3. La incorrección en el trato a los superiores, la desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si de estas conductas se derivase perjuicio notorio para la entidad podrán ser considerada como falta muy grave.

4. La negligencia o descuido inexcusable en el servicio que pueda afectar a la buena marcha del trabajo.

5. La imprudencia en el trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como falta muy grave.

6. El incumplimiento de las obligaciones derivadas de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave para su salud o integridad física o la de sus compañeros.

7. La realización, sin autorización, de trabajos particulares durante la jornada de trabajo o el uso de documentación, herramientas de trabajo y material de la entidad aun fuera de las horas de trabajo.

8. El quebranto o violación de secretos o información de reserva obligada sin que se produzca grave perjuicio para la empresa en cuyo caso será considerada como falta muy grave.

9. La solicitud y ejercicio de una licencia o permiso alegando causas inexistentes o su utilización con fines distintos a los solicitados.

10. Sacar materiales, documentación y herramientas de trabajo de los centros de trabajo sin autorización.

11. Mal uso de las herramientas informáticas de la entidad así como de la conexión a Internet y correo electrónico, se entenderá por mal uso su utilización para tareas de ocio y personales distintas de las exclusivamente profesionales.

12. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un plazo de treinta días, siempre que hubiera mediado sanción.

13. Cualquier otra conducta de naturaleza análoga que revele un grado de negligencia o Ignorancia inexcusable o que cause perjuicio al trabajador, a la entidad, o a terceros

Artículo 29º. Faltas muy graves.

1. Más de seis faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de tres meses.

2. Faltar más de tres días al trabajo durante un periodo de treinta días naturales sin causa que lo justifique.

3. El incumplimiento de las obligaciones derivadas de la normativa de prevención de riesgos laborales, cuando de dicha conducta se derive de un riesgo grave e inminente para la salud y seguridad del trabajador o sus compañeros de trabajo.

4. El acoso sexual mediante agresiones verbales o físicas dirigidas contra la dignidad o Intimidad de las personas.

5. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo como a la entidad o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la entidad, o durante el trabajo en cualquier otro lugar donde se hubiera desplazado por cuenta de la misma.

6. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en situación de baja médica por tales motivos, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena Incompatibles con la situación de baja. Así mismo se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prorrogar la baja por accidente o enfermedad, así como las conductas dirigidas a pretender que un accidente no laboral sea calificado como laboral o no laboral.

7. La embriaguez durante el trabajo o el consumo o Introducción en los centros de trabajo de drogas, estupefacientes o la permanencia en el mismo en estado de Intoxicación producido por dichas sustancias.

8. La violación del secreto de correspondencia o documentos reservados de la entidad, y la revelación de datos de reserva o sigilo obligado, que hayan sido expresamente considerados como tales por la entidad.

9. Los malos tratos de palabra o de obra a los usuarios y/o clientes.

10. Los malos tratos de palabra o de obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto o consideración a los compañeros, superiores, o a sus familiares, así como las amenazas o coacciones en forma Individual o colectiva. A estos efectos se considerará abuso de autoridad aquella conducta en que un superior cometa un hecho arbitrario con Infracción manifiesta de un precepto legal o normas de procedimiento Interno de donde se derive un notorio perjuicio material o moral para el trabajador.

11. La realización de actividades que Impliquen competencia desleal a la entidad, actos de espionaje, sabotaje u otros que afecten gravemente a los resultados económicos de la entidad o menoscaben gravemente su prestigio.

12. Aceptar remuneraciones, comisiones o ventajas de usuarios, suministradores o terceros por cumplimiento de un servicio de la entidad.

13. La provocación voluntaria de daños a propiedades de la entidad o de otros trabajadores.

14. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal del trabajo.

15. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

16. Cualesquiera otra falta de naturaleza análoga a las anteriores siempre que hubiera mediado sanción.

Artículo 30º. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse por la entidad, en los términos estipulados en el presente convenio, serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de entre tres días y tres meses.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de entre tres meses y un día a seis meses.

Despido.

Los periodos de prescripción de las faltas serán los siguientes: las leves a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que la entidad tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 31º. Procedimiento sancionador.

El procedimiento sancionador comenzará con una comunicación escrita al trabajador donde constará la fecha y los hechos que motivan la sanción, esta comunicación también podrá ser verbal en el caso de las faltas leves causando idénticos efectos que la escrita. Contra esta comunicación, el trabajador podrá realizar alegaciones de descargo en un plazo de 3 días hábiles, aportando las pruebas que estime oportuno.

Finalizado el plazo anterior, la dirección de la entidad contará con plazo de siete días hábiles para la imposición de la sanción que será comunicada al trabajador, así como a los representantes de los trabajadores en caso de falta grave o muy grave.

La calificación de faltas graves o muy graves por acumulación de sanciones de inferior calificación, sólo tendrá efectos si constaran fehacientemente las sanciones previas y éstas no hubieran prescrito.

En el caso en que el trabajador sancionado fuese un delegado de personal gozará de los derechos específicos establecidos en la legislación vigente.

El inicio de los procedimientos sancionadores interrumpirá en todos los casos los plazos de prescripción.

CAPÍTULO 7 Del procedimiento electoral y representatividad

Artículo 32º. Procedimiento electoral.

El procedimiento electoral se desarrollará conforme a lo establecido en el estatuto de los trabajadores y las disposiciones reglamentarias que lo desarrollen.

Para presentarse como candidatos se exigirá una antigüedad mínima de 6 meses en la entidad en el momento de publicación del censo.

En caso de finalización del contrato del trabajador durante su mandato, éste perderá la condición de representante de los trabajadores o delegado de personal. En caso de reincorporación a la empresa sin que se hubiese cubierto su vacante, el trabajador podrá seguir desempeñando estas funciones representativas por el tiempo de mandato que restase desde el primer nombramiento.

Las elecciones se realizarán en horario laboral y en las dependencias de la entidad, a menos que se acuerde por mayoría de los trabajadores realizarlas en horario y localización distinta.

CAPÍTULO 8 De la vigencia, duración, publicidad y Comisión Paritaria.

Artículo 33º. Mesa negociadora y mesa paritaria de seguimiento.

La Mesa negociadora es la encargada de la negociación del presente convenio, de acordar sus posibles modificaciones y de negociar los nuevos convenios en caso de denuncia del actual, así como la de determinar la inaplicabilidad del presente convenio acordando el correspondiente descuelgue en caso de que a criterio de las partes la situación económica de la entidad así lo requiera.

La Mesa paritaria de seguimiento será el órgano para la conciliación, interpretación y vigilancia de lo pactado en el presente convenio, tendrá entre sus funciones la de interpretar cualquier cláusula del convenio en caso de discrepancia o duda interpretativa, así como la de revisar anualmente la tabla salarial de acuerdo con lo establecido en el artículo 11.5 de este convenio. En los casos de discrepancias con la interpretación del articulado de este convenio, dichas discrepancias se consultarán y podrán dirigir a cualquiera de las partes de la Mesa Paritaria; y esa parte habrá de informar a la contraria y convocar reunión ordinaria donde se establecerán en el orden del día los asuntos objeto de la consulta. Dicha convocatoria deberá ser para un máximo de treinta (30) días y un mínimo de cinco (5).

Ambas mesas tendrán la siguiente composición:

Mesa negociadora: Todos los representantes de los trabajadores electos y los representantes de la empresa, en igual número de votos. Mesa paritaria de seguimiento: Un representante de los trabajadores y un representante de la empresa.

Como representantes de la entidad en ambas mesas, se entenderá legalmente legitimado al presidente de la junta directiva o a quien éste designe.

Los representantes de los trabajadores serán el/los delegados de personal elegidos conforme a la legislación vigente.

Las partes podrán hacerse acompañar, si así lo solicitan, por asesores externos de la entidad (en el caso de la empresa) y por asesores de la fuerza sindical a la que representen (en el caso del/los delegado/s de personal), estos asesores tendrán voz pero no voto.

A los acuerdos se llegará por mayoría de ambas partes, gozando cada una de ellas de derecho de veto sobre cualquier acuerdo. En cualquier momento durante las deliberaciones se podrá acordar la intervención de un mediador designado por las partes.

Artículo 34º. Vigencia y duración.

Este convenio colectivo comenzará a regir desde el día siguiente a su firma por las partes, el 1 de Diciembre de 2018 y ello independientemente de la fecha de su publicación en el boletín oficial correspondiente.

Se renovará automáticamente por periodo de un año y así sucesivamente salvo denuncia expresa de una de las partes, denuncia que habrá de realizarse con al menos dos meses de antelación a la fecha de fin de periodo. En caso de denuncia, deberá constituirse la Comisión Negociadora en fecha no posterior a quince (15) días naturales a partir de la denuncia.

Durante el tiempo que medie entre la fecha de la denuncia y la entrada en vigor de los aspectos revisados en el nuevo Convenio, continuará vigente tanto la parte normativa como la obligacional.

La tabla salarial del presente convenio que se adjunta en el Anexo I se actualizará automáticamente con las subidas anuales del IPC a 1 de Enero de cada año, sin necesidad de más trámite, siempre y cuando ninguna de las partes lo denuncie.

El procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores,

serán en su caso los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a los dispuesto en tal artículo.

Para ello, se designará una comisión paritaria de la representación de las parte negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras sean atribuidas, así como el establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal p autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 35º. Publicidad.

El delegado de personal se responsabilizará de que el presente convenio colectivo sea expuesto en la totalidad de centros de trabajo de la empresa, mediante tablonos de anuncio, desde el día 1 de Diciembre de 2018.

Disposición transitoria. De la ampliación de jornada.

Los trabajadores de la empresa dispondrán de 10 días naturales desde la publicación del presente convenio en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo para optar entre:

a) Mantener la jornada laboral (total o parcial) que venían realizando. Esta opción conllevará la reducción salarial en la proporción que resulte respecto a la nueva jornada laboral semanal establecida en este convenio

b) Acogerse a la ampliación de la jornada laboral semanal con mantenimiento íntegro de su salario.

La empresa deberá ser conocedora a que opción quiere acogerse el trabajador/a y en caso de no pronunciarse, será la misma quien deberá con la parte social, convocar e informarse de que opción prefiere.

Anexo I - Retribuciones

Grupo	Puestos	Remuneración bruta anual mínima	Remuneración bruta anual máxima
Grupo 1	<ul style="list-style-type: none"> • Director/a de proyecto • Coordinador/a • Técnico/a superior • Gerencia • Y otras denominaciones de análoga categoría establecidas por el financiador 	21.433,05 euros	45.000 euros
Grupo 2	<ul style="list-style-type: none"> • Técnico/a docente • Técnico/a de orientación laboral • Técnico/a de empleo • Técnico/a Administrativo • Y otras denominaciones de análoga categoría establecidas por el financiador 	16.380,00 euros	40.000 euros
Grupo 3	<ul style="list-style-type: none"> • Prospector/a laboral • Docente/Formador/a • Administrativo/a • Orientador 		

Grupo 4	• Monitor/a		
	• Y otras denominaciones de análoga categoría establecidas por el financiador	13.862,65 euros	35.000 euros
	• Auxiliar administrativo		
	• Ordenanza		
	• Teleoperador/a		
	• Auxiliar de mantenimiento		
	• Personal de Limpieza		
	• Y otras denominaciones de análoga categoría establecidas por el financiador	SMI	30.000 euros

Por el representante legal de la entidad, Ángel Manuel Rivera.

Por el representante legal de los trabajadores, Moreno Barrera Jonay.

Dirección General de Trabajo

Servicio de Promoción Laboral

ANUNCIO

8

74622

Visto el Convenio Colectivo de INVERSIONES MARYLANZA, S.L., presentado en esta Dirección General del Trabajo, suscrito por la Comisión Negociadora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2 del Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y Decreto 9/2020 de 20 de febrero (B.O.C. 04/03/2020).

Teniendo en cuenta las siguientes puntualizaciones:

El artículo 7 establece un descanso entre jornadas de diez horas remitiéndose al artículo 22 del RD 1561/95, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo (BOE de 26 de septiembre). El citado artículo 22 es de aplicación sólo a trabajos en actividades con jornadas fraccionadas, es decir, aquellas del sector de servicios que, no excediendo en su duración total de la de la jornada ordinaria pactada, deban, por su propia naturaleza, extenderse de forma discontinua a lo largo de un período de tiempo superior a doce horas al día.

Por otra parte, el artículo 7,2 del RD 1561/95, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo (BOE de 26 de septiembre) recoge reglas especiales para actividades de temporada en la hostelería y permite la reducción del descanso entre jornadas a 10 horas y su compensación de forma acumulada siempre que se den los supuestos previstos en el apartado 1 de dicho artículo 7. Sería conveniente que por las partes negociadoras del convenio se aclarase si la reducción del descanso entre jornadas a diez horas afecta sólo a trabajos en actividades con jornadas fraccionadas (artículo 22 del citado RD 1561/95 al que alude el convenio) o si se refiere al supuesto concreto previsto en el artículo 7.2 del citado RD de jornadas especiales en cuyo caso debe operar la compensación de las horas de descanso no disfrutadas hasta las 12 horas, no siendo posible una minoración de descanso entre jornadas sin más entre las partes.

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.

Director General de Trabajo, Alejandro Ramos Guerra

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA INVERSIONES MARYLANZA, S.L., MARYLANZA, S.L., PARA LOS AÑOS 2019-2023

1º. PARTES FIRMANTES

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo, el comité de empresa, en representación de los trabajadores, compuesto por:

D. Jonay González Barroso

Dña. Yenny Pérez Torrealba

D. Maikel Hernández Ramos

Dña. Elsa Mesa Mesa

Dña. Jenny Delgado Navarro

D. Isidro China Arteaga

La representación empresarial:

D Jorge Alexis Marichal González

D Fernando Josa Marín

Dña. Rocío Guijo Rodríguez

Se reúnen los citados anteriormente, la representación de la empresa Inversiones Marylanza, S.L. (Hotel Marylanza Suites & Spa), y la representación legal de los trabajadores, en las dependencias de la empresa en calle Los Arenales, Golf Las América, Arona, 38650, Santa Cruz de Tenerife a las 11:00 horas del día 30 de julio de 2019 en calidad de Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa con objeto de proceder a la lectura y firma del Acta del Convenio una vez concluidas las negociaciones y todo ello de conformidad con lo dispuesto en los artículos 82 y siguientes del Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, (LET).

2º. ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL

El presente Convenio Colectivo, con amparo en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación a todos los trabajadores que presten servicios en la empresa Inversiones Marylanza S.L en su centro de trabajo HOTEL MARYLANZA.

Este Convenio Colectivo contiene el pacto salarial que sustituye y deroga la obligatoriedad del reparto y distribución del porcentaje de servicios y cualquier otro concepto económico que, directa o indirectamente, se pactara por tal sustitución en el Convenio Colectivo del Sector de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife, tal y como se regula en su artículo 32.

3º. ÁMBITO TEMPORAL Y PRÓRROGA

Será de aplicación a todos/as los trabajadores/as de la empresa a partir del 01 de julio de 2019 hasta el 30 de junio de 2023.

La denuncia se deberá realizar con una antelación mínima de treinta días antes de su vencimiento por alguna de las partes firmantes o las que, de acuerdo con la ley, estuvieran legitimadas para ellos en cada momento. Se realizará por medios telemáticos ante la Administración Laboral correspondiente y con comunicación a todas las partes que lo suscribieron.

Al término de su vigencia, en caso de no denunciarse el mismo, el presente Convenio Colectivo quedará prorrogado tácitamente hasta que no haya sido sustituido por otro, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3, último párrafo del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

4º. CONDICIONES ECONÓMICAS

Las condiciones económicas del presente Convenio Colectivo 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 del 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 responsabilidad, la formación o cualificación específica, los idiomas, las condiciones en materia de turnos y la atención directa al público, 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 Grupo Profesional, en sustitución de la aplicación en la empresa del Porcentaje de Servicios en la cuantía establecida en el Anexo 1 del presente Convenio Colectivo

Complementos de Puesto de Trabajo por Área Funcionales Grupos Profesiones y Salariales

Se establece por el presente Convenio Colectivo un complemento del puesto de trabajo en base a los siguientes criterios:

1. Responsabilidad, entendida como el nivel de influencia sobre los resultados del trabajo y la relevancia del mismo. 2

2. 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 la experiencia.

3. Conocimiento de los idiomas, entendido como la necesidad de dominar uno o más idiomas para el desempeño del puesto de trabajo.

4. Las condiciones en materia de turnos, conforme a este criterio, aquellas categorías en las que la prestación del servicio este sometida a mayor número de horarios y turnos partidos percibirá un mayor complemento de puesto de trabajo que las que no lo estén.

5. La atención directa al público o al cliente, entendida como la necesidad de que el puesto de trabajo conlleve la antelación directa al cliente en las funciones propias de su área.

Todos estos criterios serán objeto de ponderación según la relevancia de cada uno de ellos para cada categoría o puesto de trabajo.

Área Funcional Primera- Grupo Salarial I. Recepción y Administración y Gestión. Se establece un complemento por Formación y Cualificación en la citada Área Funcional y en las cuantías establecidas en el Anexo I del presente Convenio Colectivo. En el caso de Recepción también Conocimiento de Idiomas y Atención Directa al Cliente.

Área Funcional Segunda - Grupo Salarial II, Cocina y Económico. Se establece un complemento por Cualificación y Formación en Manipulación de Alimentos en la citada Área Funcional, y en las cuantías establecidas en el Anexo I del presente Convenio Colectivo. En el caso de Cocina la responsabilidad en la manipulación de alimentos y en la elaboración de comidas a los clientes y trabajadores.

Área Funcional Tercera - Grupo Salarial III. Bares y Restaurante. Se establece un complemento de Cualificación, Formación, Variabilidad de Turnos (realización de turnos partidos, descanso entre jornadas inferior a doce horas), Idiomas y Atención al Cliente en la citada Área Funcional y en la cuantía establecida en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.

Área Funcional Cuarta. Grupo Salarial IV. Pisos y Limpieza. Se establece un complemento de Cualificación y Formación en la citada Área Funcional y en la cuantía establecida en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.

Área Funcional Quinto. Grupo Salarial V. Servicio Técnico y Servicios Auxiliares. Se establece un complemento de Cualificación y Formación en la citada área Funcional y en la cuantía establecida en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.

5º. GARANTÍA PERSONAL

Aquellos trabajadores/as que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo perciban un salario superior al establecido en el presente convenio para su categoría profesional, mantendrá la diferencia existente a su favor, en concepto de garantía personal.

6º. NOCTURNIDAD

Se aplicará lo estipulado en el artículo 23 del Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife, para los trabajadores que realicen horas nocturnas esporádicamente.

Para las categorías, de cafeteros, ayudantes de cafeteros y recepcionista de noche en las que parte de su horario habitual sea en jornada nocturna, se le aplicará el salario superior según tabla salarial adjunta, siendo éste el de la categoría superior y que compensa y retribuye las horas nocturnas realizadas.

7º. DESCANSO ENTRE JORNADAS

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

8º. REVISIÓN

Se acuerda que los porcentajes de actualización salarial serán los que, para cada año, establezca el Convenio Colectivo de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife. La actualización salarial anual sólo se producirá en los conceptos salariales previstos en el ANEXO I regulados en el Convenio Colectivo de Hostelería. En consecuencia, no se actualizará, en ningún caso, el plus de productividad, ni el complemento de puesto de trabajo.

9º. PLUS DE TRANSPORTE

Se establece un Plus de Transporte anual de 1.150,8 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 (95.90euros).

10°. PREMIO DE VINCULACIÓN.

Se conviene una nueva regulación del complemento salarial denominado “premio de vinculación”, establecido en el artículo 36 del Convenio de Hostelería para la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, quedando definido de la siguiente manera:

Todos los trabajadores, al cumplir veinte años de trabajo efectivo en la empresa, tendrán derecho a dos meses de salario real que se abonará cuando causen baja en esta, por cese voluntario o por cualquier otra causa extintiva, a excepción de los supuestos de despido procedente, ya sea disciplinario, objetivo o colectivo, o expediente de regulación de empleo en sus diferentes modalidades.

11°. COMISIÓN PARITARIA

Las partes convienen en constituir una comisión paritaria para la administración e interpretación de este Convenio Colectivo 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.

La comisión paritaria estará compuesta por un máximo de 6 miembros, 3 de ellos en representación del comité de empresa y 3 en representación de la empresa.

Ambas partes convienen expresamente que cualquier duda o divergencia que pudiera surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio Colectivo, que tenga carácter de conflicto colectivo, será sometida, previamente, a informe de la comisión paritaria antes de interponer cualquier reclamación contenciosa o administrativa. Si transcurrido un plazo de 25 días, no se hubiera emitido informe por parte de la comisión paritaria, se entenderá cumplido el trámite y quedará abierta la vía administrativa o judicial competente.

La comisión paritaria se reunirá, al menos, cada tres meses, y tantas veces en reunión extraordinaria como sea preciso y sus acuerdos requerirán, para tener validez, la mayoría absoluta de cada una de las partes.

Las reuniones extraordinarias podrán ser convocadas por cualquiera de las partes, tanto de la representación social como empresarial y las ordinarias se convocarán, al menos, cada tres meses.

En la primera reunión que se celebre, se acordará su reglamento de funcionamiento.

12°. PROCEDIMIENTO DE INAPLICACIÓN DEL CONVENIO

Ambas partes acuerdan que, si por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, la empresa pretendiera iniciar un procedimiento de inaplicación de alguna de las materias contenidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, empresa y representación legal de los trabajadores deberán someterse a las siguientes formalidades:

1. La empresa deberá entregar el Comité de Empresa la documentación correspondiente a las medidas que pretende plantear, con indicación detallada de las mismas, abriendo un periodo de consultas de 15 días, a contar desde la entrega de la documentación.

2. Durante el periodo de consultas, las partes deben negociar de buena fe y tratar de llegar a un acuerdo en las medidas planteadas.

3. En caso de que, transcurridos los 15 días sin que se llegara a acuerdo alguno, cualquiera de las partes podrá someter las discrepancias ante el Tribunal Laboral Canario, del que se solicitará la emisión de un laudo de obligado cumplimiento.

	SALARIO BASE	LAVADO	CALZADO	P. PRODUC TIVIDAD	C. PUESTO DE TRABAJO	UTILES	MANUT	P.TRANS	TOTAL
RECEPCIÓN									
RECEPCIONISTA NOCHE	1.296,09 €	13,61 €	13,61 €	60,82 €	577,98 €	0,00 €	20,12 €	95,90 €	2.078,13 €
RECEPCIONISTA	1.202,02 €	13,61 €	13,61 €	60,82 €	388,63 €	0,00 €	20,12 €	95,90 €	1.794,71 €
AYUDANTE RECEPCION	1.142,23 €	13,61 €	13,61 €	51,22 €	16,07 €	0,00 €	20,12 €	95,90 €	1.352,76 €
SERVICIOS TÉCNICOS									
OFICIAL SS.TT.	1.131,65 €	13,61 €	13,61 €	51,22 €	232,87 €	0,00 €	20,12 €	95,90 €	1.558,98 €
AYUDANTE SS.TT.	1.016,90 €	13,61 €	13,61 €	43,23 €	7,66 €	0,00 €	20,12 €	95,90 €	1.211,03 €
PISOS									
SUBGOBERNANT@	1.202,02 €	13,61 €	13,61 €	60,82 €	373,36 €	0,00 €	20,12 €	95,90 €	1.779,44 €
CAMARER@ PISOS	1.136,94 €	13,61 €	13,61 €	51,22 €	54,29 €	0,00 €	20,12 €	95,90 €	1.385,69 €
VALET	1.131,65 €	13,61 €	13,61 €	51,22 €	54,29 €	0,00 €	20,12 €	95,90 €	1.380,40 €
LAVANDER@	1.136,94 €	13,61 €	13,61 €	51,22 €	54,29 €	0,00 €	20,12 €	95,90 €	1.385,69 €
LIMPIADOR@	1.016,90 €	13,61 €	13,61 €	43,23 €	7,66 €	0,00 €	20,12 €	95,90 €	1.211,03 €
COCINA									
JEF@ PARTIDA	1.212,61 €		13,61 €	60,82 €	681,78 €	7,02 €	20,12 €	95,90 €	2.091,86 €
CAFETER@	1.212,61 €		13,61 €	51,22 €	686,11 €	7,02 €	20,12 €	95,90 €	2.086,59 €
COCINER@	1.142,23 €		13,61 €	51,22 €	254,93 €	7,02 €	20,12 €	95,90 €	1.585,03 €
AYUDANTE CAFETERI@	1.142,23 €		13,61 €	43,23 €	253,59 €	7,02 €	20,12 €	95,90 €	1.575,70 €
AYUDANTE COCINA	1.016,90 €		13,61 €	43,23 €	7,66 €	7,02 €	20,12 €	95,90 €	1.204,44 €
PLATERA	1.016,90 €		13,61 €	43,23 €	7,66 €		20,12 €	95,90 €	1.197,42 €
BARES/RESTAURANTE									
JEF@ SECTOR	1.207,32 €	13,61 €	13,61 €	60,82 €	547,07 €	0,00 €	20,12 €	95,90 €	1.958,45 €
CAMARER@	1.147,52 €	13,61 €	13,61 €	51,22 €	232,87 €	0,00 €	20,12 €	95,90 €	1.574,85 €
AYUDANTE CAMARER@	1.016,90 €	13,61 €	13,61 €	43,23 €	24,44 €	0,00 €	20,12 €	95,90 €	1.227,81 €

Dirección General de Trabajo**Servicio de Promoción Laboral****ANUNCIO****9****74638**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa GRÚAS Y SERVICIOS ADEJE, S.L. 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 Empleo, Políticas Sociales y Vivienda, aprobado por el Decreto 124/2016, de 19 de septiembre (vigente en virtud de la Disposición transitoria primera del Decreto 203/2019, de 1 de agosto, por el que se determina la estructura central y periférica, así como las sedes de las Consejerías del Gobierno de Canarias), esta Dirección General de Trabajo,

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.

Director General de Trabajo, Alejandro Ramos Guerra

CONVENIO COLECTIVO GRÚAS Y SERVICIOS ADEJE, S.L.

El presente Acuerdo, se suscribe al amparo de lo establecido en los artículos 1. "Naturaleza, finalidad y eficacia" y 6. "Negociación colectiva en ámbitos inferiores" del II Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera. Por lo que aquellas materias que no estén incluidas en el mismo se regularan, por lo que en cada caso, determine el mencionado II Acuerdo.

Por tanto, el presente acuerdo de empresa complementará la regulación de las condiciones de trabajo, de los trabajadores/as que presten servicios en Grúas y Servicios Adeje, S.L. (en adelante, "la empresa") dadas las particularidades operativas de la Empresa en la prestación de los servicios a sus clientes.

CAPÍTULO I**Disposiciones generales****Artículo 1. Partes signatarias.**

Son partes firmantes del presente Acuerdo la Empresa Grúas y Servicios Adeje, S.L., por parte empresarial, José Luis Tacoronte Moreno, Davinia Tacoronte Toledo y Pedro José Borges Medina; por parte del Comité de Empresa, don José Fco. Clemente Rodríguez, Sid A Ely Brahim Baba Membas, Juan Ramón Mendoza Darías y María Úrsula Rivero Díaz, Jesús Sanz Sánchez en Representación de la Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Yauci González Viña la Unión Sindical Obrera (U S O) reconociéndose mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Artículo 2. Eficacia y alcance obligacional.

El presente Acuerdo se suscribe al amparo del artículo 1 y 6 del II Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera. Quedando comprendidos dentro del mismo, todos/as los/as trabajadores/as que presten sus servicios en Grúas y Servicios Adeje S.L

Asimismo quedarán incluidos aquellos y aquellas, que sin pertenecer a la plantilla de la Empresa, en el momento de aprobarse el Acuerdo, comiencen a prestar sus servicios durante la vigencia de este.

Artículo 3. Ámbito temporal.

Independientemente de su publicación, el presente Acuerdo comenzará a producir efectos legales a partir del 1 de enero de 2019, extendiendo su eficacia hasta el 31 de diciembre de 2021, con independencia del momento de su publicación en el BOP.

Artículo 4. Procedimiento de denuncia para la revisión del Acuerdo.

El presente convenio deberá ser denunciado con una antelación mínima de 2 meses a la finalización de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas anuales. Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya. Las partes se comprometen a negociar de buena fe el acuerdo que lo sustituya.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Acuerdo será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias del mismo se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del Acuerdo en su totalidad.

Artículo 6. Absorción y Compensación.

Las condiciones pactadas en este Convenio, tanto salariales como extra-salariales, forman un todo o unidad indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente en su cómputo anual.

Las situaciones individuales anteriores o las modificaciones legales que supongan variación económica en todos o algunos conceptos retributivos existentes sólo tendrán eficacia práctica si, global y anualmente sumados todos los conceptos legales establecidos, superan el nivel anual de este Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidos y compensados por las condiciones económicas globales aquí pactadas o por las personales más beneficiosas en el momento correspondiente.

En relación a lo anteriormente señalado, los beneficios otorgados por el presente Convenio podrán ser compensados y absorbidos con respecto a situaciones que anteriormente rigieran por voluntaria concesión de la Empresa a excepción de los existente por imperativo legal o aplicación normativa según legislación.

Artículo 7. Facultades organizativas del trabajo.

La organización del trabajo en los establecimientos, centros de trabajo o dependencias de la empresa es facultad de la Dirección de la misma, sin menoscabo de las limitaciones y fórmulas previstas legal y convencionalmente y del II Acuerdo general. Consecuentemente, cuando proceda, ejercitara las siguientes facultades organizativas:

- Abrir, ampliar o disminuir capacidades, trasladar o cerrar establecimientos, centros de trabajo o dependencias de los mismos.
- Adscribir y encuadrar trabajadores/as en las tareas, turnos y centros de trabajo o dependencias que estime necesarios en cada momento, de acuerdo con su categoría y grupo profesional.

Determinar y fijar normas e instrucciones para la correcta prestación del trabajo en todos sus aspectos, principalmente en relación con la clientela.

Fijar cuando proceda, los rendimientos exigibles, tanto de los centros de trabajo o establecimientos como de los puestos de trabajo que lo constituyan.

- Cumplir con las órdenes e instrucciones de la Empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas es obligación del trabajador/a, quién tendrá que ejecutar con la diligencia debida cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencias profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

Las relaciones de la empresa y sus trabajadores/as han de estar siempre presididas por la recíproca lealtad y buena fe.

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por la legislación vigente, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Movilidad funcional: Sin perjuicio de sus derechos económicos y profesionales derivados de las mejoras preexistentes a este Acuerdo general, y con acomodamiento a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, éstos están sujetos a la movilidad funcional en el seno de la empresa, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. Podrá igualmente efectuarse la movilidad funcional entre categorías profesionales que, por concurrir las circunstancias previstas en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, hayan sido declaradas equivalentes por la Comisión Paritaria de este Convenio.

Los trabajadores/as que como consecuencia de la movilidad funcional realicen funciones superiores a las de su categoría por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, podrán reclamar el ascenso a la categoría correspondiente a las funciones realizadas, conforme a la normativa aplicable. Tendrán derecho, en todo caso, a percibir las diferencias salariales correspondientes.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles que lo justifiquen se le encomendasen, por el tiempo indispensable, funciones inferiores a las que corresponden a su categoría profesional, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a continuar percibiendo su retribución de origen. Se comunicará esta situación a los representantes de los/as trabajadores/as.

Independientemente de los supuestos anteriores, los/as trabajadores/as, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de las de su grupo profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su categoría.

Artículo 8. Rendimientos productivos.

La Empresa podrá implantarlos sistemas de medición del trabajo y de los niveles de rendimiento y productividad de sus trabajadores/as que estimen convenientes, de conformidad con los métodos objetivos internacionalmente admitidos. En los casos que pudieran afectar a materias relacionadas con la Seguridad y Salud laboral de los/as trabajadores/as, deberán ser tratados previamente en el seno del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

En relación con la calidad del servicio prestado, el trabajador o la trabajadora se adaptará a las instrucciones que sin menoscabo de los derechos de éstos, la Empresa indique en el ejercicio regular de sus facultades directivas, considerándose el tipo de actividad que se desarrolla en el sector. De las valoraciones, servicios de calidad y demás regulación de este artículo que genere la Empresa se dará traslado informe tanto al Comité de Empresa como al Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 9. Clasificación profesional.

Al resultar insuficiente la regulación que se establece en esta materia en el II Acuerdo General para el transporte de mercancías por carretera, se pacta la adaptación de las mismas a las necesidades de la empresa. No obstante, será de aplicación lo regulado en materia de Movilidad Funcional, concretamente lo establecido en el artículo 12.2 Así, sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales derivados de las mejoras preexistentes a este Acuerdo y, de conformidad con lo que dispone el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, los/as empleados/as estarán sujetos a la movilidad funcional en el seno de la Empresa sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al Grupo Profesional. Si por razones de urgente necesidad o de origen imprevisible que pudiesen justificarse, se le adscribiese a los/as empleados/as, por el tiempo indispensable, funciones inferiores a las inherentes a la Categoría Profesional ostentada, los afectos tendrán derecho a continuar percibiendo su retribución de origen.

Independientemente de los supuestos anteriores, los/as trabajadores/as, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de las de su grupo profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su categoría.

La clasificación del personal que a continuación se consigna, se realiza en función de las necesidades organizativas de la empresa y no implica que se hayan de tener previstos todos los grupos profesionales y dentro de ellos las divisiones orgánicas y funcionales, ni que se hayan de tener provistas éstas si las necesidades y el volumen de la empresa no lo requiere, siempre que las funciones que se recogen para cada una no se desarrollen en la empresa.

Artículo 10. Grupos Profesionales.

Grupo I: Personal Superior y Técnico.

Director/a de Área Técnico/a superior Técnico/a Medio Diplomado/a

Grupo II: Personal Administrativo.

Jefe/a de equipo

Oficial Administrativo

Auxiliar Administrativo

Auxiliar Administrativo/a de Depósito

Grupo III: Personal de Movimiento.

Encargado/a Asistencia/Jefe de Equipo Conductor/a Mecánico Conductor/a Conductor/a Municipal

Grupo IV: Servicios de Coordinación Asistencia.

Supervisor/a de Asistencia Coordinador/a de Asistencia Operador/a de Asistencia

Grupo V: Personal de Servicios Auxiliares.

Limpiador/a

Mecánico/a

Artículo 11. Definición de los Grupos Profesionales y descripción de las funciones.

Grupo I: Personal Superior y Técnico.

El grupo profesional del personal Superior y Técnico comprende quienes estén en posesión de un título superior y/o de grado medio, con diplomaturas en centros docentes de enseñanza laboral o profesional homologados o los que, careciendo de titulación, acreditan preparación derivada de la práctica continuada y han sido contratados para ejercer funciones y responsabilidades sobre organización, explotación, administración, etcétera, en el ámbito de la Empresa. Lo constituyen las siguientes categorías profesionales:

Director/a de Área: Es el que en los servicios centrales de la Empresa está al frente de uno de los departamentos o áreas específicas en que se puede estructurar ésta, dependiendo directamente de la Dirección de la Empresa.

Técnico/a superior: Es aquel personal que, estando en posesión de un título expedido por una Escuela Técnica Superior o Facultad Universitaria, ejerce dentro de la Empresa con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, con independencia de que tenga o no personal subordinado y realice o no, de forma habitual, funciones directivas.

Técnico/a Medio: Es aquel personal que, estando en posesión de un título expedido por las escuelas técnicas de grado medio, ejerce dentro de la Empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, con independencia de que tenga o no personal subordinado y realice o no, de forma habitual, funciones directivas.

Diplomado/a: Es aquel personal que, poseyendo un diploma expedido por centros docentes oficialmente reconocidos u homologados, no requieran las condiciones exigibles, bien por las Escuelas Técnicas, bien por Facultades Universitarias y lleve a cabo, dentro de la Empresa, funciones técnicas y específicas para las que ha sido contratado en virtud de su diploma, concurra o no personal bajo su dependencia.

Grupo II: Personal Administrativo.

El grupo profesional administrativo comprende quienes, bajo las directrices de la Dirección de la Empresa y utilizando los medios operativos e informáticos que está le asigne, ejecutan de forma habitual las funciones propias de la Administración de la Empresa, en el ámbito de esta. Lo componen las siguientes categorías profesionales:

Jefe/a de Equipo: Es el o la responsable inmediato/a del personal que tenga a su cargo.

Oficial Administrativo: Es el personal que, con la titulación correspondiente o con cinco años de experiencia en cargo equivalente, realiza normalmente los trabajos administrativos.

Auxiliar Administrativo/a: Es aquél/la trabajador/a que, con conocimientos elementales de carácter burocrático, ayuda a sus superiores, en la ejecución de sus trabajos tales como conformación de formularios e impresos, manejo de ficheros y otras funciones de análogos características.

Auxiliar Administrativo/a de Depósito: Es el personal que bajo la supervisión del jefe/a de servicio o su inmediato/a superior, lleva a cabo las actividades relacionadas con la recepción y salida de vehículos, tales como fotocopia de partes de grúa documentos análogos, descarga y archivos de fotos de grúa, introducción de partes de trabajo en ordenador, encargándose del cobro de las tasas correspondientes, y del cobro de multas y control de caja, si así lo demandase el Ayuntamiento. Prestará además atención telefónica y atención al público, se ocupará de las comunicaciones a través de la emisora o radioteléfono. Organizará las grúas y los demás vehículos de la empresa para el adecuado funcionamiento del servicio, teniendo los permisos correspondientes que le habiliten para ello. Organizará, controlará, dispondrá y velará por los vehículos depositados. Avisará a su superior de cualquier anomalía detectada en el servicio y podrá encargarse de repartir el material necesario para la prestación del servicio (cámara fotográfica, TPV, llaves de grúa,...).

Grupo III: Personal de Movimiento.

Pertenece a este grupo todo el personal que, bajo las directrices de la Dirección de la Empresa y utilizando los medios operativos que ésta le asigne, se dedican a la prestación de servicios de asistencia y auxilio en viaje o en carretera tanto a clientes/as individuales como a colectivos. Al movimiento, clasificación y arrastre de mercancías en las instalaciones de la Empresa o fuera de las mismas, incluido el mantenimiento de los vehículos. Lo componen las siguientes categorías profesionales:

Encargado/a de Asistencia: Es la persona responsable inmediato/a del personal operativo que tenga a su cargo, del buen orden y seguridad de las instalaciones, teniendo como misión el adecuado aprovechamiento del espacio, el almacenamiento y distribución del material y, en su caso, la gestión de la base operativa. Dirige la prestación de los servicios, distribuyendo al personal, material y las entradas y salidas del mismo y se encarga de resumir las estadísticas de tráfico, recorridos y consumos.

Conductor/a mecánico/a: Es el personal que, estando en posesión del permiso de conducción de la clase «C + E», se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la Empresa, con remolque, semirremolque o sin ellos y con pluma, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando, si así se le indica, a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado y a dirigir, si se le exigiere, la carga de la mercancía. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Tendrá que comunicar de inmediato al responsable del taller o persona que al efecto la Empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo.

Realizará los servicios que le sean asignados, bajo las directrices del Encargado/a de Asistencia y en coordinación con la Base, en el mínimo tiempo posible y atendiendo las necesidades de la clientela.

- Gestionar los partes de trabajo y las fotografías de los vehículos recogidos, protegiendo a la Empresa frente a eventuales reclamaciones.

Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

Conductor/a: Es el personal que, aun estando en posesión del carné de conducir de la clase «C» o «C+E», se encarga de realizar los servicios que le sean asignados, bajo las directrices del Encargado de asistencia y en coordinación con la Base, en los tiempos que sean más favorables para la ejecución correcta de los servicios y atendiendo a las necesidades de la clientela. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Tendrá que comunicar de inmediato al personal responsable del taller o persona que al efecto la Empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehicular

Deberá velar por la seguridad de los vehículos recogidos, evitando producirles ningún tipo de daño.

Gestionar los partes de trabajo y las fotografías de los vehículos recogidos, protegiendo a la Empresa frente a eventuales reclamaciones.

Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

Conductor/a Municipal: Es el/la empleado/a que dotado de responsabilidad, ejecuta las funciones propias destinadas a la retirada de vehículos de la vía pública con el vehículo grúa que le sea asignado, teniendo los permisos correspondientes que le habiliten para ello. Entre sus funciones tendrá como misión el manejo de la grúa de transporte, la carga y descarga de vehículos, elaboración de partes de trabajo de su actividad,

recabar la información necesaria en relación con los vehículos en infracción que permita a los agentes de la autoridad designados al respecto ordenar la retirada a través de los medios técnicos oportunos. Igualmente, dará servicio a la empresa en cualquier otra actividad que ésta demande y para la que sea necesaria la utilización del vehículo grúa, así como en aquellos otros trabajos no aquí definidos que se encuentren contemplados en los pliegos de condiciones u ordenanza municipal correspondiente y sean requeridos por el ayuntamiento para la buena prestación del servicio. Asimismo, le corresponde realizar las labores complementarias necesarias de mantenimiento para el correcto funcionamiento, conservación, limpieza y/o acondicionamiento del vehículo, así como de cualquier otro material o herramienta de trabajo que le sea asignado, avisando inmediatamente a sus superiores de las averías que detecte.

A aquellos trabajadores y trabajadoras que realizan las funciones que lo precisan y que a la entrada en vigor de la presente norma, no se hallasen en posesión del carné de conducir «C», la empresa les facilitará la formación necesaria para la obtención del mismo. Si transcurridos doce meses desde la formalización de la matrícula el conductor/a no obtiene el permiso de conducir, de no existir vehículos en la flota que se le pudiesen asignar, la empresa podrá prescindir de sus servicios mediante la fórmula del despido objetivo en los términos previstos en el artículo 52 apartado b) del Estatuto de los Trabajadores.

Grupo IV: Servicios de Coordinación Asistencia.

Estarán incluidos en este grupo los/as trabajadores/as cuya actividad sea distinta a la prestación directa de servicios de asistencia en viaje o en carretera y que ejerzan su desempeño por vía telefónica o por medios telemáticos, por aplicación de tecnología digital o por cualquier otro medio electrónico, dirigido, entre otros, a los siguientes servicios:

Recibir las llamadas de la clientela, aseguradoras y crear el servicio en IDX.

Gestionar el servicio de acuerdo al procedimiento diseñado por la Dirección de la Empresa.

Recepción de albaranes y facturas.

Realización de las tareas administrativas necesarias para la gestión de los servicios, de acuerdo con los procedimientos administrativos diseñados por la Dirección de la Empresa.

Supervisor/a de Asistencia: Es el/la responsable inmediato/a del personal operativo que tenga a su cargo. Coordinará los servicios de asistencia en viaje o en carretera y tendrá que organizarse con el responsable de facturación para sistematizar los procesos de gestión de la documentación aportada por los conductores del servicio. Encargará y se responsabilizará de las encuestas telefónicas de seguimiento de la satisfacción de los clientes.

Coordinador/a de Asistencia: Es la persona responsable del manejo de la central telefónica, medios telemáticos, tecnología digital o cualquier otro medio electrónico al objeto de desempeñar los servicios de asistencia y seguimiento de los mismos, tareas administrativas y encuestas telefónicas.

Operador/a de Asistencia: Es aquel personal que realiza operaciones administrativas elementales o de poca complejidad y, en general, aquellas funciones que fundamentalmente son mecánicas. Entre sus funciones estará, atender llamadas telefónicas, atender a la clientela o personas usuarias facilitando todo tipo de información y asistencia, atender el servicio de mensajería interna, encargándose de la transmisión de los mensajes recibidos de los/as conductores/as (voz/datos) a las personas destinatarias finales y viceversa, llevar el mantenimiento de inventarios así como dar apoyo a labores de mantenimiento básico para garantizar la operatividad de las oficinas.

Grupo V: Personal de Servicios Auxiliares.

Se incluyen en este Grupo toda la plantilla que se dedican a actividades auxiliares de la principal de la Empresa, tanto en las instalaciones de esta como fuera de las mismas, clasificándose en las categorías profesionales que a continuación se expresan:

Limpiador/a: se encarga de la limpieza y mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias de la Empresa, en turnos tanto de día como de noche.

Mecánico: Se clasifican en esta categoría los que con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con la larga práctica del mismo, realizan los trabajos de diagnosis, mantenimiento, reparación de vehículos y maquinas e identificación de los repuestos necesarios para el ejercicio de la actividad, bajo las órdenes y supervisión del Encargado/Jefe de Sección, en su caso.

Artículo 12. Jornada Anual.

La jornada anual será de 1800 horas efectivas de trabajo, sin que los descansos que puedan realizarse durante la jornada tengan la consideración de jornada efectiva.

Al amparo de lo contenido en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, esta jornada se distribuirá de forma irregular a lo largo del año, incluyendo los fines de semana y festivos, con la finalidad de contribuir a la flexibilidad interna de la Empresa, favoreciendo su posición competitiva en el mercado y una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y a la estabilidad en la ocupación.

Artículo 13. Descripción de la jornada de trabajo del personal de movimiento (tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia). Jornada de trabajo de los/as trabajadores/as móviles.

Recibirá la consideración de tiempo de trabajo efectivo aquel en que el trabajador/a se encuentre en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo durante el tiempo de circulación de los mismos o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el mismo o su carga.

Tendrá la consideración de tiempo de presencia aquel en que el trabajador/a se encuentre en disposición del empresario, entre otros, en los locales de la Empresa o en los vehículos, sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin - servicio, averías, comidas en ruta u otras similares.

No tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo las guardias de localización sin presencia en el centro de trabajo lugar designado por el empresario. Estas guardias determinan una mera situación de disponibilidad en la que el/la trabajador/a tan sólo está localizable y a disposición de la Empresa, fuera de los locales y/o vehículos y, por lo tanto, no constituyen tiempo efectivo de trabajo y, todo ello, sin perjuicio de su compensación económica por medio del plus de disponibilidad que se refleja en las tablas adjuntas.

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 8 a 12 del Real Decreto 1561/1995, para el cómputo de la jornada de actividad de los trabajadores móviles se distinguirá entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia, cuyo régimen será el previsto en los citados artículos, con las siguientes particularidades:

a) Sin perjuicio del respeto a la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo efectivo prevista en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y de los períodos mínimos de descanso diario y semanal, la duración del tiempo de trabajo efectivo de los trabajadores móviles no podrá superar las cuarenta y ocho horas semanales de promedio en cómputo semestral, sin que pueda exceder en ningún caso de las sesenta horas semanales. Igualmente se acuerda que, dadas las características objetivas, técnicas y/o de organización del trabajo que concurren inexcusablemente en esta actividad, tales como el carácter imprevisible de los servicios, el período de referencia establecido en el artículo 8.3 del Real Decreto 1561/1995 para el cómputo del límite máximo de veinte hora semanales de las horas de presencia, será de dos meses.

b) La hora de presencia se compensará con tiempo de descanso retribuido equivalente o se abonará con valor del precio de la hora ordinaria.

c) No podrá dejar de retribuirse o compensarse ninguna hora de trabajo o presencia, ni retribuirse doblemente un mismo periodo temporal por dos o más conceptos. La suma y distribución de los diferentes tiempos no reducirá los descansos mínimos establecidos por la normativa vigente.

d) A efectos de lo dispuesto en el número 3 y en la letra c) del número 4 del artículo 10 del Real Decreto 1561/1995, la Empresa pondrá en conocimiento previo al el/la trabajador/a y la RLT la duración previsible de los periodos de espera para carga y descarga cuando el servicio que esté efectuando lo sea para un cliente (Cía. de Seguros) para el que haya realizado algún otro servicio.

Artículo 14. Distribución de la jornada.

La realización de la jornada diaria se realizará mediante su distribución irregular a lo largo del año natural de que se trate en base a los actualmente establecidos a la firma del presente Convenio, teniendo en cuenta la actividad de la Empresa y la necesidad puntual de prolongación de los servicios propios de la misma. En este sentido, tanto los excesos como los defectos que puedan producirse en relación a la jornada diaria de trabajo, pasarán a formar parte de una "Bolsa", sin que el saldo de la misma afecte en positivo o en negativo a la retribución mensual del el/la trabajador/a.

Las horas generadas en dicha bolsa deberán ser regularizadas o compensadas en periodos no superiores a cuatro meses mediante descanso equivalente. En caso de no producirse dicha regularización, la compensación se hará en el primer periodo de vacaciones que disfrute, mediante la adición al periodo de vacaciones.

La previsión de turnos se hará al menos con carácter mensual, siendo obligatoria una antelación mínima de 15 días en la publicación de los cuadrantes. En este sentido, los turnos de trabajo de referencia existentes en la Empresa, podrán verse alterados según las necesidades del servicio con motivo de los incidentes e imprevistos que puedan presentarse y que conlleven la necesidad de modificar los turnos de trabajo preexistentes o incluso la instauración de unos nuevos. Dicha alteraciones de turnos deberán notificarse con una antelación mínima de cinco días a los trabajadores afectos y deberá ser justificada.

En el mes de diciembre de cada año natural, se examinará el saldo de la "Bolsa" y se procederá a su regularización; desforma que el número de horas anuales trabajadas se compense con descanso sustitutorio y, el defecto de horas anuales trabajadas, se mantenga como saldo en favor de la Empresa a regularizar en el año siguiente, sin que ello suponga superar la jornada anual establecida en el artículo 12 del presente acuerdo.

Artículo 15. Ausencias Localizadas:

La Empresa podrá ofertar a los trabajadores/as que estimen oportuno, a su entera discrecionalidad, la posibilidad de permanecer a disposición de la empresa mediante un dispositivo de localización en las condiciones que se detallan a continuación:

1. Sólo será aplicable a quienes, por razones del servicio, deban permanecer disponibles y localizados, mediante el medio técnico de localización correspondiente, que será facilitado por la empresa, para acudir a aquellos servicios no programados que surjan.

2. La aceptación de esta oferta por el/la trabajador/a en plantilla, deberá ser voluntaria, sin que su negativa le pueda acarrear ninguna consecuencia. Si el/la trabajador/a que acepte el dispositivo de localización, quiere posteriormente renunciar a este sistema de trabajo, deberá comunicarlo a la empresa por escrito con un mes de antelación, volviendo a sus anteriores condiciones de trabajo.

3. El dispositivo de localización no podrá estar activado a efectos de cómputo de trabajo efectivo, en relación con cada trabajador/a, más de siete horas de media diaria, calculadas en el período de los cinco días.

4. La compensación por estas ausencias localizadas se fijaran en el artículo 31. Esta retribución compensará la mayor o menor disponibilidad que se produzca a lo largo del año y la referida extensión de la jornada diaria, teniendo en cuenta que, en conjunto y cómputo anual, se presume que es más beneficioso para el trabajador/a atendiendo al hecho de que habrá días en que se darán situaciones de verdadero descanso que no tienen por qué ser retribuidos y otros de presencia o trabajo efectivo. Esta compensación no se percibirá cuando el trabajador/a se encuentre de vacaciones o en ausencias de cualquier otro tipo. A los efectos oportunos, el tiempo de desplazamiento del conductor desde su domicilio se considerará de trabajo efectivo, de la misma manera que si el trabajador realiza la comida, cena o está localizado en su casa, se considerará este tiempo como de descanso aunque permanezca localizable, considerándolo como efectivo a partir de cuando el trabajador/a reciba la comunicación de la Empresa de movilizarse a un servicio.

Artículo 16. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que excedan de la jornada ordinaria, diaria o semanal, fijada en este, convenio y en el II Acuerdo Nacional, computada en los términos ya descritos.

A efectos del límite máximo de horas extraordinarias no se computarán las que se compensen por tiempos de descanso equivalentes dentro de los cuatro meses siguientes a su realización; estos descansos compensatorios serán programados de común acuerdo por empresa y el/la trabajador/a interesado/a, preferiblemente para los momentos de menor actividad de la empresa y procurando que se disfruten de manera consecutiva al descanso semanal.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para los/as trabajadores/as.

Los trabajadores se obligan, no obstante lo expresado en el párrafo anterior, a realizar las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos de conducción, entrega o reparto y recogida, mudanza, preparación de vehículos y la documentación de los mismos que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, con el límite máximo legalmente establecido.

La empresa informará, como Jfgr9fniente proceda, del número de horas extraordinarias realizadas

Artículo 17. Vacaciones.

Las vacaciones anuales tendrán una duración anual no inferior a treinta días naturales o parte proporcional si el tiempo de trabajo efectivo es inferior al año, pudiendo ser efectivamente disfrutadas, como máximo, en dos periodos a lo largo del año natural. El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la Empresa.

El salario a percibir en los periodos vacacionales será el de lo meritado de carácter fijo, según lo pactado.

En la fijación del periodo o periodos de su disfrute se tendrán en cuenta las épocas de mayor actividad empresarial, que podrán quedar excluidas a tales efectos, si así se acuerda con la RLT. En el último trimestre del año anterior al periodo vacacional, se acordará junto con la representación de los trabajadores tanto el calendario laboral como el calendario vacacional.

Artículo 18. Espacios en los lugares de trabajo habilitados para la realización de las comidas. Horarios de comidas.

La empresa habilitará los centros de trabajo con un comedor, dotado con el siguiente equipamiento: nevera, microondas, fregadero, menaje, mesa y sillas; para que el trabajador pueda comer en el ámbito de trabajo.

Los horarios de comidas serán de 12 h a 16 h para la realización de los almuerzos y de 18 h a 23 h para las cenas. Una vez iniciada la comida, el/la trabajador/a tiene que poder disponer de una hora ininterrumpida, para realizar la misma. La PDA se desconectará al inicio de cada comida, volviéndose a conectar a la media hora de iniciada la misma, al objeto de mejorar la operativa de los servicios.

El departamento de Coordinación (Cali Center) será quien organice, supervise y conceda el tiempo para la realización de las comidas en todas las bases operativas.

Artículo 19. Conceptos salariales.

La totalidad de las percepciones económicas de los/as trabajadores/as, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los periodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario.

A fin de homogenizar los salarios de los/as trabajadores/as, con la entrada en vigor del presente Convenio, se adaptarán las retribuciones que vengán satisfaciéndose a los/as trabajadores/as a los conceptos retributivos que se recogen a continuación, evitando la duplicidad de conceptos retributivos.

Artículo 20. Percepciones no salariales.

No tendrán la consideración de salario las cantidades que se abonen a los/as trabajadores/as por los conceptos siguientes:

a) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el/la trabajador/a como consecuencia de su actividad laboral.

b) Las indemnizaciones o compensaciones correspondientes a traslados, desplazamientos, suspensiones o despidos.

c) Las prestaciones o indemnizaciones de la Seguridad Social.

d) Cualquier otra cantidad que se abone al o a la trabajador/a por conceptos compensatorios similares a los anteriormente relacionados.

Artículo 21. Estructura Salarial.

En la estructura salarial se distinguirá el sueldo o salario base, los complementos salariales y las asignaciones voluntarias adicionales no consolidables ni contractualizables. La cuantía de los salarios para el año 2019, será el que figura en las tablas salariales que figuran como ANEXO I

Artículo 22. Salario Base.

El sueldo o salario base consistirá en una retribución fija cuantificada, que el/la trabajador/a tendrá derecho a percibir cuando efectúe su prestación laboral y durante los tiempos de descanso computables como de trabajo.

Artículo 23. Complemento personal.

Se retribuirá bajo este concepto, las cantidades que se vengán percibiendo en concepto de antigüedad. Toda vez que las partes acuerdan suprimir el complemento salarial de antigüedad, tanto en su naturaleza como en su cuantía. En adelante, los/as trabajadores/as que tenían derecho a percibir el complemento de antigüedad, lo seguirán disfrutando con el nombre de "complemento personal" y con el carácter de personal y revisable al igual que se establezca para el salario base de cada categoría profesional. Se tomara como referencia las cantidades que se venían abonando como antigüedad a los/as trabajadores/as a 31 de diciembre de 2018.

Artículo 24. Complemento Absorbible y Compensable.

Concepto variable según categorías, aunque no todas las categorías reciban dicho plus, que sitúa al salario del trabajador/a por encima de lo fijado en convenio. No se abonara en las pagas extraordinarias.

Artículo 26. Plus de Nocturnidad o Turnicidad

Dada las especiales características del servicio de auxilio en carretera, que determina la necesidad de trabajar la totalidad de los días del año, así como las 24 horas del día, es preciso la organización del trabajo en turnos. Aquellos/as trabajadores/as que tengan organizado su trabajo mediante turnos, percibirán un plus de turnicidad en el importe que recogen las tablas salariales. Este plus de Nocturnidad y turnicidad se establece con la finalidad de retribuir y compensar los inconvenientes derivados del trabajo a turnos, la compensación económica de festivos trabajados, así como la retribución específica del trabajo nocturno prevista en el artículo 36.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En relación a los/as trabajadores/as que realicen su jornada en horarios específicamente nocturnos, entre las 21:00 h y las 07:00 h, se abonara además por cada jornada realizada la cantidad de 4,60 euros.

Artículo 26. Complemento por productividad.

Bajo este epígrafe se retribuirán las primas que perciban los/as trabajadores/as con categoría de conductor/a y conductor/a mecánico/a, adscritos al Área de Asistencia en Carretera, por cantidad o calidad de trabajo. Para el cálculo de estas cantidades se establecen los siguientes mecanismos para determinar las cantidades a abonar en cada caso, en función de los parámetros de productividad y calidad.

1. Incentivo derivado de la Producción.
2. Incentivo derivado del número de servicios.
3. Incentivo asociado a: Ausencias Localizadas (guardias)

El incentivo derivado de la Producción y el derivado del número de servicios, conformarán un subtotal que irá ligado a una gestión del desempeño, donde los conductores deberán cumplir con una serie de indicadores como (reclamaciones, incidencias del servicio, tiempo de asistencia, etc.) que harán de baremo en la consecución del 100% de esta cantidad o de un porcentaje inferior.

1. Incentivo derivado de la Producción.

Mínimo de facturación por conductor de 6.546,00 euros y 5.546,00 euros para los de turno de noche. Estas cantidades se actualizarán anualmente, ya que su cálculo viene determinado por los costes de producción y estos pueden variar.

Una vez alcanzado el objetivo mínimo de facturación por conductor o conductor, la diferencia se distribuirá mediante la siguiente Escala:

Escala:

De 0-800C: 10%

De 801-3000C: 16%

De 3001-5500:18%

Más de 5501C: 20%

2. Incentivo derivado del número de servicios.

En la parte del incentivo derivado de los servicios, se fijara el dato de facturación por servicio. Se tomara el dato del año anterior y se calculara mediante la siguiente formula: total de facturación/total de número de servicios, la cifra resultante nos dará el importe de media por servicio facturado. Este importe por servicio es el que fijaremos para el año y se deberá actualizar anualmente, la media del ejercicio 2018 fue de 56,00euros por servicio. Este importe servirá para calcular la producción y la producción mínima.

La producción mínima la calcularemos utilizando el promedio de servicios del año anterior, cuyo resultado sería: número de servicios anuales/12 meses= Promedio Servicios Mes

Con estos dos datos calculamos.

Producción en euros según los servicios realizados en el mes: Importe promedio de facturación por servicio al mes x nº de servicios realizados por cada conductor: promedio x nº servicios realizados por cada conductor.

Producción mínima valorada por servicios promedios: Promedio mensual de servicios por x Importe promedio de facturación por servicio al mes: x 56 euros. (Dependiendo de la zona del conductor se cogerá un promedio de servicios u otro). **En este caso, habrá que poner un promedio por zona para el turno de noche.

- Como los conductores pueden trabajar en diferentes zonas, lo ideal sería estipular un promedio global de servicios independientemente de la zona a la que pertenece el conductor, ya que se entendería que el conductor no está fijo en un centro. Esto sería lo correcto si no hubieran tantas diferencias en producción de una zona norte a una del sur. No obstante, como lo habitual es que se intercambien más conductores entre la zona centro y metropolitana más que con la sur, no se vería tan afectado por la media.

Ya teniendo estos datos por cada conductor se hará la diferencia, y sobre ésta se aplicará un porcentaje basado en una escala al igual que pasa en la producción en euros. La escala sería la siguiente:

Escala:

De 0-800C: 1%

De 801-3000C: 1.50%

De 3001-5500: 3%

Más de 5501C: 3.50%

3. Incentivo asociado a: Ausencias Localizadas (guardias)

A aquellos/as conductores/as que realicen las denominadas Ausencias Localizadas, se le abonara una prima directa, consistente en el 30% de lo facturado por el servicio que realizado, con independencia de la cantidad que perciba por el Plus de Disponibilidad regulado en el artículo 29.

Se podrá percibir cualquiera de los incentivos de forma simultánea, no siendo incompatible la percepción de uno de ellos con los demás.

Artículo 27. Pagas Extraordinarias.

Corresponde a las gratificaciones extraordinarias de julio, navidad y marzo, su abono se realizará preferentemente prorrateado, en los doce meses del año y su cuantía se calculará teniendo únicamente en cuenta el salario base y el complemento personal, en su caso

Artículo 28. Dietas.

La dieta es un concepto extra-salarial de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención del trabajador relativo a las comidas principales (almuerzo y cena), ocasionados como consecuencia de un desplazamiento.

El/la trabajador/a percibirá la dieta cuando para la realización de un servicio tenga que desplazarse fuera de la localidad de su centro de trabajo habitual, y ello implique que el trabajador/a no pueda volver en el horario de comida o cena, abonándose por lo tanto la dieta de la comida que no se ha podido realizar en el centro de trabajo. Se consideran solamente los desplazamientos que impidan iniciar la comida, dentro del horario de comidas (12 h a 16 h) y cenas (18 h a 23 h).

Los importes a abonar por cada Dieta serían de nueve euros diarios, revisable anualmente. En todo caso, la Empresa podrá sustituir el abono de dieta por el pago directo del gasto, siempre que éste sea inferior a la cuantía antes referida.

Artículo 29. Plus de Disponibilidad.

Aquellos/as trabajadores/as que realicen guardias localizadas percibirán como compensación un plus de disponibilidad que ascenderá a 29 euros/día, por cada una de las que realice.

Artículo 30. Incapacidad temporal.

En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o Enfermedad Profesional, la empresa abonará al personal afectado el cien por cien de la media de las retribuciones percibidas el último año durante los 210 días de baja.

En los casos de IT derivada de accidente de trabajo laboral o no laboral, o enfermedad común o profesional que requieran hospitalización, las empresas abonarán el cien por cien de su salario real durante todo el tiempo que dure la hospitalización y hasta el tope máximo de 210 días.

Artículo 31. Revisión Económica.

Las revisiones de todos los aspectos económicos se acordarán en el seno de la Comisión Paritaria, concretamente en el mes de enero de los años 2020 y 2021, sin perjuicio de que se pudieran tratar en el último trimestre del año precedente.

Artículo 32. Seguro colectivo de accidentes

Seguro colectivo de accidentes. Importe Coberturas:

- Muerte por accidente Euros 10.000,00
- Incapacidad permanente absoluta por accidente Euros 10.000,00
- Asistencia sanitaria Ilimitada en Cuadro Médico Incluida

- Muerte por infarto de miocardio Euros 10.000,00
- Orfandad Euros 10.000,00
- Muerte por agresión Euros 10.000,00
- Gastos de sepelio por accidente en España Euros 1.500,00
- Gastos de sepelio por accidente en el extranjero Euros 3.000,00
- Material de prótesis, gafas, aparatos acústicos, ortopedia Euros 1.200,00
- Operaciones salvamento o búsqueda y transp. accidentado Euros 1.200,00

Las primas que se generen en función de la citada póliza serán a cargo de la empresa, siendo responsable la entidad aseguradora y subsidiariamente la empresa del pago del capital asegurado al trabajador/a o a sus beneficiarios en caso de siniestro que conlleve el derecho a su percepción.

En el caso de que un trabajador/a fallezca fuera de su residencia habitual, por encontrarse desplazado de la misma por orden de la empresa esta abonará los gastos de traslado de los restos hasta el lugar de residencia del trabajador/a fallecido/a y a los de dos familiares para su acompañamiento hasta dicha residencia.

No obstante, los importes citados en este artículo para el seguro colectivo de accidentes, solo serán exigibles a partir de la firma del convenio colectivo, continuando hasta ese momento vigentes las previstas en el artículo 72 del convenio colectivo estatal publicado en el Boletín Oficial del Estado de 16 de noviembre de 2007. Estas cuantías quedan expresamente excluidas de la revisión pactada, permaneciendo inalterables en su valor durante toda la vigencia del Convenio.

Artículo 33. Seguro de responsabilidad civil

Esta póliza cubrirá suficientemente las posibles reclamaciones por sucesos ocurridos en el ejercicio de la profesión, igualmente la empresa facilitará a los trabajadores/as la defensa jurídica necesaria en estos casos.

Artículo 34. Privación del permiso de conducir

Para los casos de privación del permiso de conducir por tiempo no superior a 12 meses, la empresa se verá obligada a facilitar al conductor/a ocupación en cualquier trabajo, aun de inferior categoría, abonando la retribución, correspondiente a dicho puesto, más antigüedad, y siempre que no concurren los siguientes requisitos, en cuyo caso, se entenderá existe causa suficiente para la extinción de la relación laboral:

a) Que la privación del permiso de conducir derive de hechos acaecidos en el ejercicio de la actividad de conducir ajeno a la empresa.

b) Que la privación del carné de conducir sea como consecuencia de la comisión de delitos dolosos o cualquier causa negligente imputable al trabajador/a.

c) Que la privación del carné de conducir se haya producido también en los 24 meses anteriores.

d) Que la privación del carné de conducir sea consecuencia de haber ingerido bebidas alcohólicas o tomado algún tipo de estupefacientes.

Cuando la retirada del permiso de conducir sea por tiempo superior a 12 meses, se entenderá que el conductor/a deja de ser apto para el trabajo que fue contratado y causará baja automáticamente en la empresa por circunstancias objetivas y aplicándose lo que al respecto determinan los artículos 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores, en concreto, por causa de ineptitud sobrevenida.

Quienes contraten una póliza de seguros que cubra la retirada temporal del carné de conducir, así como la recuperación de puntos, necesario para desarrollar su trabajo de conductor/a y nada más que para eso, previa justificación de la contratación reseñada, las empresas abonarán el coste de la citada póliza con un máximo de 50,00 euros anuales. En el caso de que la empresa opte por cubrir este riesgo mediante la contratación de una póliza de seguros colectiva, no se abonará la cantidad reseñada anteriormente.

Asimismo, en el caso de retirada temporal del carné, el trabajador/a podrá solicitar una excedencia para el tiempo que dure la misma, con derecho al reingreso una vez recupere el carné.

Artículo 35. Multas y sanciones

En las multas y sanciones que se impongan a los conductores/as por parte de la autoridad conduciendo vehículos de la empresa, la empresa se verá obligada a hacer las alegaciones ante la autoridad competente y aportar la documentación pertinente que justifique el servicio, dando copia al trabajador/a interesado/a pero no sufragando el valor pecuniario de las mismas que correrá a cargo del propio empleado sancionado salvo causa no imputable al trabajador/a.

La empresa abonará el importe de las posibles sanciones y asumirá las consecuencias de las penas impuestas, siempre que la sanción derive del estado del vehículo y sus circunstancias mecánicas.

Artículo 36. Comisión Paritaria.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión de Interpretación y Seguimiento del cumplimiento del presente convenio.

Esta Comisión Paritaria estará integrada por la Representación Legal de los trabajadores/as y la representación de la empresa, firmante del mismo.

En el acto de su constitución se elegirá dos miembros para realizar labores de secretaría, uno por parte empresarial y otro por la Representación Legal de los/as trabajadores/as.

Asimismo, la Comisión podrá interesar los servicios de personas que asesoren de forma ocasional o permanente en cuantas materias son de su competencia, que serán libremente designados por las partes.

Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de los miembros de cada una de las partes, en el bien entendido de que si una de las partes acudiera a una de sus convocatorias faltando a las mismas alguno o algunos de sus miembros, los asistentes de dicha parte dispondrán de la totalidad de los votos que le corresponden en función de su representación y proporcionalidad como organización a la hora de someter a votación cualquiera de las cuestiones.

La Comisión se reunirá, al menos, una vez cada doce meses. Cuando sea requerida para la interpretación se reunirá a los quince días de haber sido convocada por cualquiera de las partes.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

a. La interpretación del Convenio Colectivo así como el seguimiento y cumplimiento del mismo.

b. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, con relación a los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por quienes están legitimados para ello, con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados de este convenio, sin que ello pueda dar lugar a retrasos que perjudiquen las acciones de las partes, por lo que entre la entrada de la solicitud de intervención y la pertinente resolución no mediarán más de quince días, ya que superados éstos, quedará expedita la vía correspondiente por el mero transcurso de dicho plazo. Las decisiones que adopte la Comisión en tales conflictos tendrán la misma eficacia normativa que tienen las cláusulas de este convenio.

c. Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el presente convenio, así como la necesaria adaptación a las modificaciones legislativas.

d. En lo relativo al descuelgue o inaplicación del alguno de los artículos del presente convenio se estará a lo señalado en el artículo del ETT

Asimismo, la Comisión Mixta Paritaria estudiará, en el caso de que surja la necesidad, la posibilidad de añadir nuevas categorías profesionales a las aquí establecidas a petición de cualquier parte legitimada y afectada por este convenio, cualquier acuerdo a este respecto será por unanimidad de los componentes de la comisión Mixta Paritaria.

ANEXO I

Categoría	Salario Base	Plus Nocturnidad y Turnicidad	P.P.Extras	Total
Jefe Área	1.214,40	0,00	303,60	1.518,00

Grupo II: Personal Administrativo.

Categoría	Salario Base	Plus Nocturnidad y Turnicidad	P.P.Extras	Total
Jefe Adm.	1.113,20		278,30	1.391,50
Oficial Adm	1.062,60		265,65	1.328,25
Aux. Adm.	1.012,00		253,00	1.265,00
Aux. Adm. S Municipal	961,40	124,75	240,35	1.326,50

Grupo III: Personal de Movimiento.

Categoría	Salario Base	Plus Nocturnidad y Turnicidad	P.P.Extras	Total
Encargado	1.113,20	158,84	278,30	1.550,34
Conductor li/Mecánico	1.062,60	99,25	265,65	1.427,50
Conductor	1.012,00	61,30	253,00	1.326,30
Conductor Municipal	1012,00	61,30	253,00	1326,30

Grupo IV: Servicios de Coordinación Asistencia.

Categoría	Salario Base	Plus Nocturnidad y Turnicidad	P.P.Extras	Total
Supervisor/a	1.113,20		278,30	1.391,50
Coordinador/a	1.012,00	123,71	253,00	1.388,71
Operador/a	910,80	31,37	227,70	1.169,87

Grupo V: Personal de Servicios Auxiliares.

Categoría	Salario Base	Plus Nocturnidad y Turnicidad	P.P.Extras	Total
Limpiador/a	910,80		227,70	1.138,50
Mecánico/a	1.062,60	99,25	265,65	1.427,50

Dirección General de Trabajo**Servicio de Promoción Laboral****ANUNCIO****10****74795**

Vista la modificación del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Tijarafe, 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, y Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda, aprobado por el Decreto 124/2016, de 19 de septiembre (vigente en virtud de la Disposición transitoria primera del Decreto 203/2019, de 1 de agosto, por el que se determina la estructura central y periférica, así como las sedes de las Consejerías del Gobierno de Canarias), esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA

Primero. Inscribir la citada modificación del 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.

Director General de Trabajo, Alejandro Ramos Guerra

Reunida la mesa negociadora el día 27 de Marzo de 2019, en el Ilustre Ayuntamiento de Tijarafe siendo las 14:00 horas, los representantes legales de la Entidad Local y los representantes legales de los trabajadores del personal laboral del Ilustre Ayuntamiento de Tijarafe,

Asisten por parte del Grupo de Gobierno:

D. Marcos José Lorenzo Martín.

D^a. María de los Ángeles Rodríguez Acosta.

D. José Policarpo Martín Cruz.

Y por parte de los trabajadores:

D. Félix Manuel Rodríguez Concepción (CC.OO)

D^a. Araceli Herrera Barreto (CC:00)

D. Pelayo Manuel Rodríguez García (CC:00)

D. Gustavo Adolfo Díaz Rodríguez (CC.OO)

D. Víctor Manuel Martín Gómez (UGT)

ACUERDAN Y FIRMAN:

Modificar los siguientes artículos con la redacción que se detalla a continuación; del Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Tifarfe (Boletín Oficial de Tenerife número 71 de 26/05/2014), Convenio: 38003692012002.

Artículo 20°. Jornadas Especiales, horas extras:

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada normal de trabajo establecida en el anterior artículo, ni para el cómputo de las horas extraordinarias que se autoricen, el exceso de horas trabajadas para prevenir o remediar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Tienen la consideración de horas extraordinarias, cada hora de trabajo realizada fuera de la jornada habitual, computándose la parte proporcional del coste de la misma cuando se superen los 30 minutos de trabajo efectivamente realizado.

El Ayuntamiento propondrá y ejecutará cuantas medidas sean oportunas para evitar la realización de horas extras.

En todo caso responderán siempre a necesidades del servicio en períodos punta de trabajo, ausencias imprevistas, cambio de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate y siempre que no sea posible la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas en el presente texto refundido.

Las horas extraordinarias realizadas serán registradas día a día en ficha individual o sistema similar, visada por el responsable respectivo. Esta ficha estará a disposición del trabajador. Se pasará relación mensual de las horas extraordinarias realizadas a los representantes del personal.

Las horas extraordinarias que se abonen se harán conforme al salario que viniera percibiendo el trabajador y cumpliendo el siguiente criterio.

	Diurna	Nocturna
De lunes a viernes	1.50 hora trabajada	1.75 * hora trabajada
Sábados, domingos > festivos	1.75 * hora trabaja	2.00 * horas trabajada

Las horas extraordinarias realizadas por parte de los trabajadores, que no hubiesen sido abonadas ANTES DE la aprobación del presente acuerdo por el Pleno de la Corporación, se abonarán conforme al siguiente criterio:

Retribución Anual del trabajador / Jornada anual (37.5 horas semanales) = Valor de la hora ordinaria * % de las tablas expuestas en el presente artículo.

Las horas extraordinarias realizadas por parte de los trabajadores de forma POSTERIOR a la aprobación del presente acuerdo por el Pleno de la Corporación se abonarán conforme al siguiente criterio.

Retribución Anual del trabajador / Jornada anual (35 horas semanales) = Valor de la hora ordinaria * % de las tablas expuestas en el presente artículo.

En caso de compensación por descanso se hará de acuerdo con la siguiente tabla:

	Diurna	Nocturna
De lunes a viernes	1.75 hora trabajada	2.00 * hora trabajada
Sábados, domingos y festivos	2.00 * hora trabaja	2.25 * horas trabajada

Siempre que la organización del trabajo lo permita, las horas extraordinarias serán compensadas en el plazo de cuatro meses por tiempo de descanso, en lugar de ser remuneradas, y con la aceptación individual de los trabajadores interesados, estableciéndose de común acuerdo las fechas de su disfrute.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año, salvo las de fuerza mayor, es decir, cuando concurra alguna circunstancia o situación especial, que requieran reparaciones urgentes y o para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios que por su trascendencia sean inaplazables.

La realización de horas extraordinarias, requerirá la voluntariedad del trabajador, exceptuando necesidades puntuales.

Artículo 27 bis. Premios:

En cuanto se levante la prohibición impuesta por el artículo 1 del RD 20/2012 de 13 de julio, el Ayuntamiento abonará un premio a los trabajadores que accedan a la jubilación o invalidez en cualquiera de sus grados, con los siguientes importes:

De 10 a 20 años de servicios: 2.500 euros

De 21 a 30 años de servicios: 3.000 euros

Más de 30 años de servicios: 4.000 euros

Esta bonificación se abonará también en caso de fallecimiento del trabajador, a su cónyuge o heredero.

Si la jubilación tuviera lugar después de la edad ordinaria de jubilación establecida en el momento no se tendrá derecho a este premio, salvo que no se tuvieran los años de carencia necesarios para tener derecho a una pensión contributiva.

A partir de los 25 años de servicio recibirán una bonificación de 3.500 euros.

Artículo 19º. Jornada:

Con carácter general la jornada laboral será de treinta y cinco horas semanales de trabajo efectivo.

El horario del personal operario será de 07:30 h. a 14:30 h. Mientras que el personal administrativo será de 08:00 h. a 15:00 h.

1. Las jornadas y horarios especiales se acordarán mediante pacto entre el Ayuntamiento y la representación del Personal.

2. Se establece un tiempo de pausa diaria computable como jornada de trabajo de 30 minutos diarios, entre las 10 h y las 12 h.

3. El 24 de diciembre, 31 de diciembre, 5 de enero y lunes de carnaval se consideran como no laborables, y las oficinas públicas permanecerán cerradas a excepción del Registro General, que se abrirá de 9:00 h a 13:00 h. Durante dichos días permanecerá en este puesto un empleado público designado a tal efecto. Esta prestación será compensada con otro día de descanso a disfrutar entre los días 26 de diciembre y 15 de mayo, ambos inclusive.

- Jornada reducida por interés particular.

En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, el personal laboral podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento

de una jornada reducida, con la consiguiente reducción de su salario en la misma proporción al tiempo de reducción solicitado.

No podrá reconocerse esta reducción de jornada al personal que preste servicios en régimen de especial dedicación, salvo que se autorice el previo pase al régimen de dedicación ordinaria con la consiguiente exclusión, en su caso, del complemento de productividad que se percibiera por aquel régimen.

Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con otras reducciones de jornadas previstas en la normativa vigente.

- Medidas de conciliación.

Se podrá hacer uso de flexibilidad horaria, en el marco de las necesidades del servicio, en los siguientes supuestos:

1. Los empleados públicos que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecida.

2. Los empleados públicos que tengan a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración \ de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales > centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

3. Excepcionalmente, los órganos competentes en materia de personal podrán autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

4. Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

5. Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

La parte principal del horario, llamado tiempo fijo o estable, será de cinco horas que será de obligada concurrencia para todo el personal de 09:00h a 14:00h.

La parte variable del horario, que constituye el tiempo de flexibilidad del mismo, será de una hora diaria aplicable a una hora antes o una hora después del horario establecido en el segundo párrafo de este artículo.

Para el disfrute de este permiso, será necesario que el trabajador presente la solicitud correspondiente, junto con la documentación que justifique la misma, en el Departamento de Recursos Humanos con una antelación mínima de 20 días, para que la misma pueda ser estudiada y autorizada por la Comisión Paritaria.

No obstante, por circunstancias excepcionales se podrá solicitar motivadamente la modificación de horario por los interesados por el tiempo que concurran las causas. En cualquier caso, dicha solicitud deberá ser presentada por el la trabajador a con una antelación mínima de 20 días; aportando a tal efecto la

documentación acreditativa de tales circunstancias y será la Comisión Paritaria quien deba admitirla o no tras su estudio.

Dirección General de Trabajo

Servicio de Promoción Laboral

ANUNCIO

11

74796

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa ADRUE, S.L., 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.

Director General de Trabajo, Alejandro Ramos Guerra

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ADRUE S.L

ÍNDICE:

CAPÍTULO 1: Disposiciones Generales

ARTÍCULO 1: Partes Firmantes

ARTÍCULO 2: Ámbito funcional, personal y territorial

ARTÍCULO 3: Ámbito temporal, prórroga y denuncia

ARTÍCULO 4: Compensación y absorción

CAPÍTULO 2: Estructura Salarial

ARTÍCULO 5: Salario base

ARTÍCULO 6: Plus Transporte

ARTÍCULO 7: Quebranto económico

ARTÍCULO 8: Plus por calidad de trabajo y productividad (PCT) ARTÍCULO 9: Jornada Nocturna.

ARTÍCULO 10: Uniforme de Trabajo y Calzado.

ARTÍCULO 11: Desgaste de Útiles y Herramientas.

ARTÍCULO 12: Gala Navidad

ARTÍCULO 13: Paga extra

ARTÍCULO 14: Plus de irregularidad horaria y jornada partida

ARTÍCULO 15: Complemento de idiomas

ARTÍCULO 16: Revisión económica

CAPÍTULO 3: Tiempo de trabajo

ARTÍCULO 17: Descanso entre jornadas

ARTÍCULO 18: Jornada y horario de trabajo

ARTÍCULO 19: Vacaciones y Bolsa de Vacaciones

ARTÍCULO 20: Flexibilidad intercentros

ARTÍCULO 21: Premio de vinculación

ARTÍCULO 22: Comisión de Igualdad

ARTÍCULO 22: Comité Intercentros

ARTÍCULO 23: Comisión paritaria

CAPÍTULO 1: Disposiciones Generales

ARTÍCULO 1: Partes Firmantes

Por la empresa

- Ana Iriondo Iturrioz
- María del Pilar López González

Por la representación de los trabajadores, estos miembros de CCOO:

- María Remedios Hernández González
- Juan Pedro Morales Gonzáles
- Jesús Miguel Abreu Hernández
- María Sandra Cores Dios

ARTÍCULO 2: Ámbito funcional, personal y territorial.

Sé regirán por el presente convenio los trabajadores/as que presten sus servicios en la empresa ADRUE S.L

ARTÍCULO 3: Ámbito temporal, prorroga y denuncia

El presente acuerdo será de aplicación a todos/as los trabajadores/as de la empresa ADRUE S.L. y tendrá una vigencia desde el 1 de junio de 2018 hasta el 30 de diciembre de 2022.

Al término de su vigencia, en caso de no formular denuncia ninguna de las partes, el presente acuerdo 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 finalización de su vigencia inicial o cualquiera de sus prorrogas.

ARTÍCULO 4: Compensación y absorción

En aplicación del artículo 84.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y la prioridad frente al convenio sectorial, el presente acuerdo sustituye y deroga no sólo la obligatoriedad del reparto y distribución del porcentaje de servicios y las normas para su distribución, sino también cualquier otro concepto económico que, directa o indirectamente, se pactara por tal sustitución en el Convenio Provincial de Hostelería.

CAPÍTULO 2: Estructura Salarial

ARTÍCULO 5: Salario base

Será de aplicación el salario base previsto en el Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife.

ARTÍCULO 6: Plus de transporte

Durante la vigencia del presente pacto se fija una cuantía de 109.75 euros brutos mensuales para todas las categorías según la tabla salarial anexa. Si el convenio provincial de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife supera dicha cuantía se aplicará el importe según el convenio de sector.

ARTÍCULO 7: Quebranto económico

El complemento de quebranto económico lo percibirá el personal que realice operaciones de cobros, pagos y facturación, tanto en efectivo como con medios electrónicos, siendo percibido por recepcionistas y cajeros/as en el departamento de Bares y Comedor. Se establece la cuantía de 73,27 euros mensuales en concepto de quebranto económico para recepcionistas y cajeros, teniendo éstos responsabilidad directa de las transacciones económicas y en la cuantía de 36,68 euros mensuales para el personal auxiliar de recepción.

Esta cuantía se revisará en proporción a la revisión salarial que se pacte anualmente en el Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife.

Este complemento no es consolidable.

En virtud de dicha compensación económica, cuando a resultados del arqueo o cierre de las cajas, se detecte faltante en perjuicio de la Empresa, o pérdidas producidas por error en la facturación de comandas, tanto por estar mal ticadas o en habitaciones incorrectas, el responsable vendrá obligado a reponer el 100% del quebranto. A esos efectos, el faltante se detraerá de la nómina mensualmente, en la cuantía del citado Importe y hasta cubrir íntegramente el importe de la deuda.

ARTÍCULO 8: Plus por calidad de trabajo y productividad (PCT)

Con el objetivo de regular un incentivo económico que remunere la atención y la calidad del servicio en los hoteles y en aplicación del artículo 32 del convenio colectivo provincial de hostelería, las partes convienen las siguientes reglas:

- a) El incentivo será igual para todas las categorías y para cada trabajador/a.
- b) El incentivo se genera cuando los datos facilitados por una empresa externa especializada y obtenidos de las encuestas que realicen, sin previo aviso y dos veces al mes, se ajusten a la siguiente tabla:

Variable satisfacción clientes

Puntuación	Euros/mes
Hasta 1.77	0 euros
1.78 a 1.80	30 euros
1.81 a 1.85	35 euros
1.86 a 2.00	50 euros

- c) Los datos, en ningún caso, pueden ser manipulados por la empresa y se publicaran mensualmente. El cambio de la empresa será siempre comunicado a los respectivos comités de empresa.
- d) Se retribuirá mensualmente la suma alcanzada en cada mes del periodo.
- e) Este concepto se percibirá en su totalidad en proporción al tiempo trabajado, es decir, directamente relacionado con la presencia en el puesto de trabajo. Quedan exceptuadas las ausencias derivadas de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional así como las vacaciones.
- f) El Comité de empresa tendrá acceso al resultado de las encuestas y a su revisión para su verificación.

ARTÍCULO 9: Jornada nocturna

Se aplicará lo estipulado en el artículo 23 del Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife, para los trabajadores que realicen horas nocturnas esporádicamente.

Para aquellas categorías en las que su horario habitual sea en jornada nocturna, se le aplicara el salario según tabla salarial adjunta.

ARTÍCULO 10: Uniforme de trabajo y Calzado.

Se aplicará lo estipulado en el artículo 35.3 del Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife.

ARTÍCULO 11: Desgaste de Útiles y Herramientas.

Se aplicará lo estipulado en el artículo 35.2 del Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife.

ARTÍCULO 12: Gala Navidad

El personal afectado por la celebración de la misma estará obligado a prestar servicio el citado día 31 de diciembre y ampliar su jornada laboral el mencionado día ya que ambas partes reconocen la imposibilidad del desarrollo de la citada Gala dentro de la jornada laboral.

En tal sentido, el personal que participe en la Gala percibirá la cantidad designada en el artículo 37 del Convenio Provincial de Hostelería (152,35 euros) durante la vigencia del presente pacto. El personal que

amplíe su jornada laboral, aparte de la cuantía establecida como compensación de la Gala, la empresa compensará al trabajador/a por cada hora que se prolongue la jornada el citado 31 de diciembre con un descanso retribuido consistente en el doble del tiempo que el trabajador/a haya prestado sus servicios dicho día. El citado descanso deberá compensarse en el plazo de dos meses a contar desde la realización de la Gala.

ARTÍCULO 13: Pagas Extraordinarias.

Se aplicará lo estipulado en el artículo 34 del Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife

ARTÍCULO 14: Plus de irregularidad de jornada.

Los trabajadores que desempeñen su jornada partida durante todo o en más del 60 % del tiempo de trabajo mensual, percibirán un complemento salarial de carácter mensual de 105,68 euros que compense la irregularidad de la jornada.

Este complemento no es consolidable.

ARTÍCULO 15: Complemento de idiomas

Percibirán este complemento exclusivamente los trabajadores del departamento de Bares y Restaurante y que tengan relación directa con el público porque realizan el servicio de toma de comandas de bebidas y comidas en relación directa y permanente con el cliente. La cuantía de este complemento es de carácter mensual y se fija en la cuantía de 200,65 euros. Este complemento no es consolidable.

ARTÍCULO 16: Revisión económica

Se acuerda que los porcentajes de actualización salarial serán los que para cada año establezca el Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife, en los conceptos establecidos en la tabla salarial adjunta.

CAPÍTULO 3: Tiempo de trabajo.

ARTÍCULO 17: Descanso entre jornadas

Las partes acuerdan, de conformidad con el artículo 26 del Convenio Provincial de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife y en los términos que establece el artículo 22.2 del R.D. 1.561/95 de 21 de septiembre sobre jornadas especiales en hostelería, que el descanso entre jornadas podrá ser, como mínimo, de diez horas. La jornada diaria de trabajo en el Departamento de Bares y Restaurantes podrá ser continua o partida, según convenga en la organización del departamento. El personal que realice menos del 60% de su jornada partida, percibirá un complemento mensual en concepto de Plus de Jornada partida por la cuantía de 91,41 euros mensuales, con abono proporcional a los días efectivamente realizados en jornada partida, y revisable conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife.

El percibo del plus de jornada partida es incompatible con el de irregularidad de jornada. Este complemento no es consolidable.

ARTÍCULO 18: Jornada y horario de trabajo

Según el artículo 22 del Convenio Provincial de Hostelería la jornada diaria de trabajo podrá ser continuada o partida, según convenga en cada departamento o parte del mismo. Por necesidades organizativas y productivas para reforzar con mayor personal aquellas franjas horarias de mayor afluencia de clientes y/o de preparación de servicios y una mayor carga de trabajo, se confeccionará turnos rotativos

y partidos en los diferentes departamentos para la correcta organización del servicio. Los horarios se harán públicos con antelación suficiente en las planillas semanales que se exponen a los trabajadores de cada departamento para su consulta, comunicándolas a los Representación legal de los trabajadores, tal y como dispone el artículo 22 del Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife.

ARTÍCULO 19: Vacaciones y Bolsa vacaciones

La regulación de la Bolsa de Vacaciones para el resto de departamentos y categorías, se sujetará a lo previsto en el Convenio Colectivo Provincial de Hostelería.

ARTÍCULO 20: Flexibilidad intercentros

Se pacta expresamente que la prestación de servicio pueda realizarse en cualquiera de los centros del Grupo Adrián Hoteles (Hotel ADRUE S.L, Gran Hotel Roca Nivaria, Colon Guanahani), cuando por necesidades concretas de producción y/o servicio se requiera la prestación de trabajo en centro diferente al de su prestación habitual. Dicho cambio de centro de trabajo no supondrá, en sí mismo, modificación sustancial de las condiciones de trabajo y se efectuará siempre con respeto de la categoría profesional del trabajador/a. Bastará para ello la comunicación a los trabajadores con una antelación de 24 horas.

ARTÍCULO 21: Premio de vinculación

Se ratifica la regulación del complemento salarial denominado “premio de vinculación”, establecido en el artículo 36 del Convenio Colectivo Provincial de Santa Cruz de Tenerife y que fue objeto de pacto entre la empresa y los representantes de los trabajadores el 11 de diciembre de 2012 (BOP número 53 de 19 de abril de 2013) surtiendo plenos efectos jurídicos y quedando definido y actualizado de la siguiente manera:

- En los meses de enero y junio de 2013 todos los trabajadores que cumplieran 16 años en la empresa durante los años 2013, 2014, 2015, 2016 recibieron las cantidades pactadas en concepto de premio de vinculación.

- A partir del ejercicio 2016, los restantes trabajadores de la plantilla de la empresa, al cumplir veinte años de trabajo efectivo en la empresa, tendrán derecho a un mes de salario real que se abonará cuando causen baja en esta, por cese voluntario o por cualquier otra causa extintiva, a excepción de los supuestos de despido procedente, ya sea disciplinario, objetivo o colectivo, o despido colectivo en sus diferentes modalidades.

ARTÍCULO 22: Comisión de Igualdad

Se constituirá una comisión de Igualdad, en el plazo de 30 días a partir de la publicación del acuerdo que estará formada por el Director de Recursos Humanos y el Presidente y Secretario del Comité Intercentros.

Una vez constituida se elabora un reglamento de funciones en el que se definirán al menos las competencias periodicidad de las reuniones y forma de tomar decisiones de esta Comisión.

Su cometido será el de velar por la correcta aplicación del Plan de Igualdad, informado a los trabajadores/as de sus derechos y obligaciones y dinamizar y llevar un control de la puesta en marcha de las medidas incluidas en el plan supervisar la implantación y mantenimiento del plan, así como recabar la información sobre los indicadores del mismo. Igualmente tendrá capacidad para investigar y realizar informes sobre las infracciones que en materia de igualdad se produzcan en el seno de la empresa y proponer las sanciones a imponer.

ARTÍCULO 23: Comité intercentros

En aplicación del artículo 63.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se pacta la constitución de un Comité Intercentros conforme a la composición, funciones y reglas de funcionamiento que se exponen a continuación:

a) El Comité Intercentros estará formado por tres representantes del Comité de Empresa conjunto JARDINES DE NIVARIA S.L y Colón Guanahani, SLU y por dos representantes del Comité de Empresa del ADRUE S.L., todos ellos elegidos de forma democrática de entre los miembros de cada uno de los Comités.

b) El Comité Intercentros negociará con la empresa todos aquellos acuerdos que afecten a los intereses generales de los trabajadores/as del Grupo Adrián Hoteles y en todas las materias incluidas en el presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 24: Comisión paritaria

1. Se constituirá una comisión paritaria que estará integrada por dos representantes de la Empresa y dos miembros del Comité Intercentros. Sus funciones son las siguientes:

a) Interpretar la totalidad de los artículos de este Convenio.

b) Conciliar todas aquellas cuestiones que sean sometidas voluntariamente por las partes, tanto en conflictos colectivos, como individuales, derivadas de la aplicación e interpretación de este convenio, sin perjuicio de las competencias que tienen atribuidas los órganos administrativos laborales, así como la jurisdicción social.

Procedimientos: cuando cualquiera de las partes del Convenio, o del personal incluido en su ámbito de aplicación, soliciten la reunión de la Comisión, para resolver algunas de las cuestiones de su competencia, deberá hacerlo por escrito y expresar el motivo de su convocatoria. La comisión deberá reunirse en el plazo de quince días hábiles a partir de la fecha de recepción del escrito y resolver dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha de la reunión.

2. Constitución: en el plazo de quince días hábiles después de la publicación de este convenio, las partes firmantes designarán a los miembros de la Comisión Paritaria.

3. 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 colectivo que será remitido a la Dirección General 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.

Agosto de 2020

Dirección General de Trabajo

Servicio de Promoción Laboral

ANUNCIO

efundido 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.

Director General de Trabajo, Alejandro Ramos Guerra

CONVENIO COLECTIVO DE JARDINES DE NIVARIA. S.L Y COLON

ÍNDICE:

CAPÍTULO 1: Disposiciones Generales

ARTÍCULO 1: Partes Firmantes

ARTÍCULO 2: Ámbito funcional, personal y territorial

ARTÍCULO 3: Ámbito temporal, prórroga y denuncia

ARTÍCULO 4: Compensación y absorción

CAPÍTULO 2: Estructura Salarial

ARTÍCULO 5: Salario base

ARTÍCULO 6: Plus Transporte

ARTÍCULO 7: Quebranto económico

ARTÍCULO 8: Plus por calidad de trabajo y productividad (PCT)

ARTÍCULO 9: Jornada Nocturna.

ARTÍCULO 10: Uniforme de Trabajo y Calzado.

ARTÍCULO 11: Desgaste de Útiles y Herramientas.

ARTÍCULO 12: Gala Navidad

ARTÍCULO 13: Paga extra

ARTÍCULO 14: Plus de irregularidad horaria y jornada partida

ARTÍCULO 15: Complemento de idiomas

ARTÍCULO 16: Revisión económica

CAPÍTULO 3: Tiempo de trabajo

ARTÍCULO 17: Descanso entre jornadas

ARTÍCULO 18: Jornada y horario de trabajo

ARTÍCULO 19: Vacaciones y Bolsa de Vacaciones

ARTÍCULO 20: Flexibilidad intercentros

ARTÍCULO 21: Premio de vinculación

ARTÍCULO 22: Comisión de Igualdad

ARTÍCULO 22: Comité intercentros

ARTÍCULO 23: Comisión paritaria

CAPÍTULO 1: Disposiciones Generales

ARTÍCULO 1: Partes Firmantes

Por la empresa:

- Ana Iriondo Iturrioz
- Rocío Cala Hurtado

Por la representación de los trabajadores, estos miembros de CCOO:

- Candelaria Valentin Fumero
- Francisco China Izquierdo
- Carmen Dolores Meneses González
- Eloy Delfino Déniz González

ARTÍCULO 2: Ámbito funcional, personal y territorial.

Sé regirán por el presente convenio los trabajadores/as que presten sus servicios en la empresa Jardines de Nivaria, S.L y Colón Guanahani, S.L.U.

ARTÍCULO 3: Ámbito temporal, prórroga y denuncia

El presente acuerdo será de aplicación a todos/as los trabajadores/as de la empresa Jardines de Nivaria, S.L. y Colón Guanahani S.L.U., tendrá una vigencia desde el 1 de junio de 2018 hasta el 30 de diciembre de 2022.

Al término de su vigencia, en caso de no formular denuncia ninguna de las partes, el presente acuerdo quedará prorrogado tácticamente hasta que no haya sido sustituido por otro.

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

ARTÍCULO 4: Compensación y absorción

En aplicación del artículo 84.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y la prioridad frente al convenio sectorial, el presente acuerdo sustituye y deroga no sólo la obligatoriedad del reparto y distribución del porcentaje de servicios y las normas para su distribución, sino también cualquier otro concepto económico que, directa o indirectamente, se pactara por tal sustitución en el Convenio Provincial de Hostelería.

CAPÍTULO 2: Estructura Salarial

ARTÍCULO 5: Salario base

Será de aplicación el salario base previsto en el Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife.

ARTÍCULO 6: Plus de transporte

Durante la vigencia del presente pacto se fija una cuantía de 109.75 euros brutos mensuales para todas las categorías según la tabla salarial anexa. Si el convenio provincial de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife supera dicha cuantía se aplicará el importe según el convenio de sector.

ARTÍCULO 7: Quebranto económico

El complemento de quebranto económico lo percibirá el personal que realice operaciones de cobros, pagos y facturación, tanto en efectivo como con medios electrónicos, siendo percibido por recepcionistas y cajeros/as en el departamento de Bares y Comedor. Se establece la cuantía de 73,27 euros mensuales en concepto de quebranto económico para recepcionistas y cajeros, teniendo éstos responsabilidad directa de las transacciones económicas y en la cuantía de 36,68 euros mensuales para el personal auxiliar de recepción.

Esta cuantía se revisará en proporción a la revisión salarial que se pacte anualmente en el Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife.

Este complemento no es consolidable.

En virtud de dicha compensación económica, cuando a results del arqueo o cierre de las cajas, se detecte faltante en perjuicio de la Empresa, o pérdidas producidas por error en la facturación de comandas, tanto por estar mal ticadas o en habitaciones incorrectas, el responsable vendrá obligado a reponer el 100% del quebranto. A esos efectos, el faltante se detraerá de la nómina mensualmente, en la cuantía del citado importe y hasta cubrir íntegramente el Importe de la deuda.

ARTÍCULO 8: Plus por calidad de trabajo y productividad (PCT)

Con el objetivo de regular un incentivo económico que remunere la atención y la calidad del servicio en los hoteles y en aplicación del artículo 32 del convenio colectivo provincial de hostelería, las partes convienen las siguientes reglas:

a) El incentivo será igual para todas las categorías y para cada trabajador/a.

b) El incentivo se genera cuando los datos facilitados por una empresa externa especializada y obtenidos de las encuestas que realicen, sin previo aviso y dos veces al mes, se ajusten a la siguiente tabla:

Variable satisfacción clientes

Puntuación	Euros/mes
Hasta 1.77	0 euros
1.78 a 1.80	30 euros
1.81 a 1.85	35 euros
1.86 a 2.00	50 euros

c) Los datos, en ningún caso, pueden ser manipulados por la empresa y se publicaran mensualmente. El cambio de la empresa será siempre comunicado a los respectivos comités de empresa.

d) Se retribuirá mensualmente la suma alcanzada en cada mes del periodo.

e) Este concepto se percibirá en su totalidad en proporción al tiempo trabajado, es decir, directamente relacionado con la presencia en el puesto de trabajo. Quedan exceptuadas las ausencias derivadas de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional así como las vacaciones.

f) El Comité de empresa tendrá acceso al resultado de las encuestas y a su revisión para su verificación.

ARTÍCULO 9: Jornada nocturna

Se aplicará lo estipulado en el artículo 23 del Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife, para los trabajadores que realicen horas nocturnas esporádicamente.

Para aquellas categorías en las que su horario habitual sea en jornada nocturna, se le aplicara el salario según tabla salarial adjunta.

ARTÍCULO 10: Uniforme de trabajo y Calzado.

Se aplicará lo estipulado en el artículo 35.3 del Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife.

ARTÍCULO 11: Desgaste de Útiles y Herramientas.

Se aplicará lo estipulado en el artículo 35.2 del Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife.

ARTÍCULO 12: Gala Navidad

El personal afectado por la celebración de la misma estará obligado a prestar servicio el citado día 31 de diciembre y ampliar su jornada laboral el mencionado día ya que ambas partes reconocen la imposibilidad del desarrollo de la citada Gala dentro de la jornada laboral.

En tal sentido, el personal que participe en la Gala percibirá la cantidad designada en el artículo 37 del Convenio Provincial de Hostelería (152,35 euros) durante la vigencia del presente pacto. El personal que amplíe su jornada laboral, aparte de la cuantía establecida como compensación de la Gala, la empresa compensará al trabajador/a por cada hora que se prolongue la jornada el citado 31 de diciembre con un descanso retribuido consistente en el doble del tiempo que el trabajador/a haya prestado sus servicios dicho día. El citado descanso deberá compensarse en el plazo de dos meses a contar desde la realización de la Gala.

ARTÍCULO 13: Pagas Extraordinarias.

Se aplicará lo estipulado en el artículo 34 del Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife

ARTÍCULO 14: Plus de irregularidad de jornada.

Los trabajadores que desempeñen su jornada partida durante todo o en más del 60 % del tiempo de trabajo mensual, percibirán un complemento salarial de carácter mensual de 105,68 euros que compense la irregularidad de la jornada.

Este complemento no es consolidable.

ARTÍCULO 15: Complemento de idiomas

Percibirán este complemento exclusivamente los trabajadores del departamento de Bares y Restaurante y que tengan relación directa con el público porque realizan el servicio de toma de comandas de bebidas y comidas en relación directa y permanente con el cliente. La cuantía de este complemento es de carácter mensual y se fija en la cuantía de 200,65 euros. Este complemento no es consolidable.

ARTÍCULO 16: Revisión económica

Se acuerda que los porcentajes de actualización salarial serán los que para cada año establezca el Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife, en los conceptos establecidos en la tabla salarial adjunta.

CAPÍTULO 3: Tiempo de trabajo.

ARTÍCULO 17: Descanso entre jornadas

Las partes acuerdan, de conformidad con el artículo 26 del Convenio Provincial de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife y en los términos que establece el artículo 22.2 del R.D. 1.561/95 de 21 de septiembre sobre jornadas especiales en hostelería, que el descanso entre jornadas podrá ser, como mínimo, de nueve horas. La jornada diaria de trabajo en el Departamento de Bares y Restaurantes podrá ser continua o partida, según convenga en la organización del departamento, asignándose al personal con jornada partida un complemento mensual en concepto de Plus de Jornada partida por la cuantía de 91,41 euros mensuales revisable conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife.

ARTÍCULO 18: Jornada y horario de trabajo

Según el artículo 22 del Convenio Provincial de Hostelería la jornada diaria de trabajo podrá ser continuada o partida, según convenga en cada departamento o parte del mismo. Por necesidades organizativas y productivas para reforzar con mayor personal aquellas franjas horarias de mayor afluencia de clientes y/o de preparación de servicios y una mayor carga de trabajo, se confeccionará turnos rotativos y partidos en los diferentes departamentos para la correcta organización del servicio. Los horarios se harán públicos con antelación suficiente en las planillas semanales que se exponen a los trabajadores de cada departamento para su consulta, comunicándolas a los Representación legal de los trabajadores, tal y como dispone el artículo 22 del Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife.

ARTÍCULO 19: Vacaciones y Bolsa vacaciones

La regulación de la Bolsa de Vacaciones para el resto de departamentos y categorías, se sujetará a lo previsto en el Convenio Colectivo Provincial de Hostelería.

ARTÍCULO 20: Flexibilidad intercentros

Se pacta expresamente que la prestación de servido pueda realizarse en cualquiera de los centros del Grupo Adrián Hoteles (Hotel Jardines de Nivaria, Colon Guanahani), cuando por necesidades concretas de producción y/o servicio se requiera la prestación de trabajo en centro diferente al de su prestación habitual. Dicho cambio de centro de trabajo no supondrá, en sí mismo, modificación sustancial de las condiciones de trabajo y se efectuará siempre con respeto de la categoría profesional del trabajador/a. Bastará para ello la comunicación a los trabajadores con una antelación de 24 horas.

ARTÍCULO 21: Premio de vinculación

Se ratifica la regulación del complemento salarial denominado “premio de vinculación”, establecido en el artículo 36 del Convenio Colectivo Provincial de Santa Cruz de Tenerife y que fue objeto de pacto entre la empresa y los representantes de los trabajadores el 11 de diciembre de 2012 (BOP número 53 de 19 de abril de 2013) surtiendo plenos efectos jurídicos y quedando definido y actualizado de la siguiente manera:

- En los meses de enero y junio de 2013 todos los trabajadores que cumplieran 16 años en la empresa durante los años 2013, 2014, 2015, 2016 recibieron las cantidades pactadas en concepto de premio de vinculación.

- A partir del ejercicio 2016, los restantes trabajadores de la plantilla de la empresa, al cumplir veinte años de trabajo efectivo en la empresa, tendrán derecho a un mes de salario real que se abonará cuando causen baja en esta, por cese voluntario o por cualquier otra causa extintiva, a excepción de los supuestos de despido procedente, ya sea disciplinario, objetivo o colectivo, o despido colectivo en sus diferentes modalidades.

ARTÍCULO 22: Comisión de Igualdad

a) Interpretar la totalidad de los artículos de este Convenio.

b) Conciliar todas aquellas cuestiones que sean sometidas voluntariamente por las partes, tanto en conflictos colectivos, como individuales, derivadas de la aplicación e interpretación de este convenio, sin perjuicio de las competencias que tienen atribuidas los órganos administrativos laborales, así como la jurisdicción social.

Procedimientos: cuando cualquiera de las partes del Convenio, o del personal incluido en su ámbito de aplicación, soliciten la reunión de la Comisión, para resolver algunas de las cuestiones de su competencia, deberá hacerlo por escrito y expresar el motivo de su convocatoria. La comisión deberá reunirse en el plazo de quince días hábiles a partir de la fecha de recepción del escrito y resolver dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha de la reunión.

2. Constitución: en el plazo de quince días hábiles después de la publicación de este convenio, las partes firmantes designarán a los miembros de la Comisión Paritaria.

3. 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 colectivo con las subsanaciones requeridas por la Dirección General de Trabajo a la vista del Informe de la Inspección de Trabajo recibido el día 21 de julio de 2020 y se proceda su registro y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife.

Se constituirá una comisión de Igualdad, en el plazo de 30 días a partir de la publicación del acuerdo que estará formada por el Director de Recursos Humanos y el Presidente y Secretario del Comité Intercentros.

Una vez constituida se elabora un reglamento de funciones en el que se definirán al menos las competencias periodicidad de las reuniones y forma de tomar decisiones de esta Comisión.

Su cometido será el de velar por la correcta aplicación del Plan de Igualdad, informado a los trabajadores/as de su derechos y obligaciones y dinamizar y llevar un control de la puesta en marcha de las medidas incluidas en el plan supervisar la implantación y mantenimiento del plan, así como recabar la información sobre los indicadores del mismo. Igualmente tendrá capacidad para investigar y realizar informes sobre las infracciones que en materia de igualdad se produzcan en el seno de la empresa y proponer las sanciones a imponer.

ARTÍCULO 23: Comité intercentros

En aplicación del artículo 63.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se pacta la constitución de un Comité Intercentros conforme a la composición, funciones y reglas de funcionamiento que se exponen a continuación:

a) El Comité Intercentros estará formado por tres representantes del Comité de Empresa de los Hoteles Jardines de Nivaria y un representante de la representación de los trabajadores de Colón Guanhani, todos ellos elegidos de forma democrática de entre los miembros de cada uno de los Comités.

b) El Comité Intercentros negociará con la empresa todos aquellos acuerdos que afecten a los intereses generales de los trabajadores/as del Grupo Adrián Hoteles y en todas las materias incluidas en el presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 24: Comisión paritaria

1. Se constituirá una comisión paritaria que estará integrada por dos representantes de la Empresa y dos miembros del Comité Intercentros. Sus funciones son las siguientes:

Dirección General de Trabajo

Servicio de Promoción Laboral

ANUNCIO

13

74917

Visto el Texto del Pacto Salarial de la Empresa COPLAY 95 S.L.U. - HOTEL BEST JACARANDA 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.

Director General de Trabajo, Alejandro Ramos Guerra

PACTO SALARIAL DE LA EMPRESA COPLAY 95 S.L.U. PARA EL HOTEL BEST JACARANDA

* Por la empresa:

- Doña Felicia Rodríguez Conchillo

* Por el Comité de empresa:

- Dña. Aurora Montes Álves.

- Dña. María Amaya Mansilla Miguel.

- D. Benfares Atouani

- D. Elicio González González.

- D. José Antonio Negrín Chinea.

- D. Pablo Calviño Sanmiguel.

- Dña. Nuria E. Quintero García.

- D. Lorenzo S. Barroso Castro.

- Dña. Araceli Vargas Oliva.

- D. José Arbanda Gutiérrez Gorrín.

- Dña. Elisa Pérez Alonso.

Asesores:

- Don Manuel Fitas Ramíre;

(Sindicalistas de Base).

Y a tal efecto las partes alcanzan un acuerdo que se sujetará a las siguientes,

CLÁUSULAS

PRIMERA: ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL

Se regirán por el presente Pacto Salarial de empresa las personas trabajadoras que prestan servicios para la empresa COPLAY 95, S.L. en el establecimiento denominado “Hotel Best Jacaranda”.

Este Pacto se suscribe al amparo de lo dispuesto en los artículos 10 y 32.3 del vigente Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife 2018-2022, (BOP de Santa Cruz de Tenerife número 19, miércoles 13 de febrero de 2019, en adelante, el Convenio Colectivo provincial de Hostelería) con la finalidad de sustituir la obligatoriedad del reparto y distribución del porcentaje de servicios de la derogada Ordenanza de Trabajo para la industria de hostelería aprobada por Orden de 28 de febrero de 1974 (BOE de 11 y 12 de marzo de 1974) así como también para la fijación del descanso diario entre jornadas de trabajo de conformidad con lo estipulado en el artículo

Se reúnen los citados al margen, la representación de la empresa COPLAY 95, S.L.U. y la representación legal de los trabajadores, en las dependencias del Hotel Best Jacaranda, sito en la Avenida Bruselas 4-6 Costa Adeje, Tenerife, a las 11:00 horas del día 23 de diciembre de 2019 en calidad de Comisión Negociadora del Pacto Salarial de la empresa COPLAY 95, S.L.U. con objeto de proceder a la lectura y fuma del Acta del Pacto Salarial una vez concluidas las negociaciones.

7.2 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, por el que se regulan las jornadas especiales de trabajo.

Igualmente, son objeto del presente Pacto aquellas cuestiones que las partes legitimadas para la negociación de un acuerdo de empresa han considerado acordar en dicho ámbito mejorando lo pactado en el vigente Convenio Colectivo provincial de Hostelería.

SEGUNDA: ÁMBITO TEMPORAL, PRÓRROGA Y DENUNCIA

El presente Pacto salarial tendrá una vigencia de cuatro años, comenzando el 1 de noviembre de 2019 y finalizando su vigencia el 30 de junio de 2022.

Al término de su vigencia, el presente Pacto salarial quedará prorrogado tácitamente por períodos anuales hasta que no haya sido sustituido por otro, salvo que exista denuncia previa y hasta tanto no se logre acuerdo expreso.

La denuncia se hará por escrito y con una antelación mínima de dos meses a su vencimiento por alguna de las partes, mediante notificación con comunicación a la otra y copia ante la Administración Laboral correspondiente.

TERCERA: ESTRUCTURA SALARIAL

El personal incluido en este Pacto tendrán la misma estructura salarial del Convenio Colectivo provincial de Hostelería, salvo el “porcentaje de servicio” que queda derogado en su cuantía y distribución y es sustituido por el denominado “complemento sustitutorio del porcentaje de servicios” y los conceptos que específicamente se incluyen en el presente documento.

De esta forma, la estructura salarial quedará fijada de la siguiente manera:

A) Salario base: Se aplicará del modo y en la cuantía que contempla el Convenio Colectivo provincial de Hostelería en su tabla salarial, abonable en 14 mensualidades.

B) Complemento sustitutorio del porcentaje de servicios: Este complemento, que tiene carácter salarial, se abonará en catorce mensualidades y viene a sustituir la aplicación y distribución del porcentaje de servicio, tal y como venía previsto en la derogada Ordenanza Laboral de Hostelería. Su cuantía se corresponderá con la que se recoge en las tablas salariales que se acompañan al presente Pacto como Anexo número uno.

C) Plus de transporte: Este complemento extrasalarial está destinado a sufragar los gastos originados por el personal de la empresa en concepto de transporte y desplazamiento a su centro de trabajo.

Para el año 2019 se establece en la cuantía de 64,37 euros tal y como establece el Convenio Colectivo provincial de Hostelería.

D) Limpieza de uniforme y calzado: Ambos complementos tienen un carácter extrasalarial. El primero de ellos, “limpieza de uniforme” compensa la conservación y limpieza de los uniformes y ropa de trabajo facilitada por la empresa que es de cuenta del trabajador/a. El segundo, “calzado” compensa la obligación del trabajador/a de ponerse en su trabajo el calzado designado por el empresario o determinado por el Servicio de Prevención. Ambos complementos se aplicarán del modo y en la cuantía que contempla el

Convenio Colectivo provincial de Hostelería en su tabla salarial. La cantidad establecida para dicho concepto mensual se abonará en las doce mensualidades con objeto de no minorar la retribución del trabajador/a tanto en su periodo de vacaciones como en las situaciones de incapacidad temporal.

F) Complemento de puesto de trabajo: Este complemento, que aparece regulado en la cláusula cuarta del presente Pacto, tiene carácter salarial, se abonará en doce mensualidades y su importe variará en función de las categorías profesionales atendiendo a la cualificación, la formación profesional y condiciones de trabajo, de tumicidad y nocturnidad, manteniendo el principio consolidado de igual retribución para trabajadores/as de la misma categoría profesional y grupo salarial de cada Área Funcional del vigente Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería, (V ALEH).

G) Garantía ad personam: Este complemento, que tiene carácter salarial, recogerá la cuantía de la diferencia salarial que reste a cualquier trabajador que, en cómputo anual, a la entrada en vigor del presente Pacto y por aplicación de la estructura salarial, pudiese quedar percibiendo un salario superior al que corresponda a su categoría profesional. Este complemento tiene carácter consolidado y no absorbible.

H) Pagas extraordinarias: Las pagas extraordinarias de mayo y diciembre, a partir del 01 de Enero 2020, se compondrán de los conceptos salariales siguientes: salario base, complemento sustitutorio del porcentaje y, en su caso, complemento personal (antigüedad).

CUARTA: COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO.

Ambas partes acuerdan introducir en la estructura salarial a que se refiere la cláusula tercera del presente Pacto Salarial un complemento específico de puesto de trabajo cuyo importe dependerá de los mismos criterios objetivos que el artículo 13 del V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería recoge como factores de encuadramiento profesional para fijar el sistema de clasificación profesional. Dichos criterios objetivos son los siguientes:

1. La autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

2. La formación, 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.

3. La iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.

4. 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/as sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.

5. La responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

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

Asimismo, también serán tenidos en cuenta de cara a la fijación del importe de este presupuesto:

7. Las condiciones en materia de turnos partidos, esto es, que los/as trabajadores/as estén sometidos a un número de horarios y turnos partidos.

8. La atención directa al público o al cliente, esto es, el que entre las funciones propias del puesto de trabajo sea preciso atender directamente al cliente.

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

10. La necesidad de que el/la trabajador/a domine uno o más idiomas en su puesto de trabajo.

De esta forma, y valorando los criterios objetivos señalados, ambas partes acuerdan que el complemento de puesto de trabajo vendrá constituido por los siguientes pluses o complementos:

1) Para el personal encuadrado en el Área Funcional Primera, Grupo Salarial I -Recepción, Consejería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión - el complemento de puesto de trabajo es un Plus de Cualificación, Formación e Idiomas en el citado Área Funcional y en las cuantías establecidas en el Anexo número uno del presente Pacto Salarial, que retribuye la cualificación, formación y, en el caso de Recepción y Conserjería, el conocimiento de idiomas y el trato y la atención al cliente.

2) Para el personal encuadrado en el Área Funcional Segunda, Grupo Salarial II -Cocina y Económico - el complemento de puesto de trabajo es un Plus de Cualificación, Formación y Manipulación de Alimentos en el citado Área Funcional, en las cuantías establecidas en el Anexo número uno 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.

3) Para el personal encuadrado en el Área Funcional Tercera, Grupo Salarial III-Bares y Restaurante- el complemento de puesto de trabajo es un Plus de Cualificación, Formación, Turnicidad y Nocturnidad y Atención al Cliente en el citado Área Funcional, en la cuantía establecida en el Anexo número uno del presente Pacto Salarial, que retribuye la necesidad de idiomas, la atención directa, servicio y venta al cliente así como el trabajo a turnos que se impone a dicho personal, el cual puede suponer la realización de turnos partidos así como también el descanso entre jornadas inferior a doce horas y el trabajo nocturno, todo lo cual viene a limitar a este personal en la conciliación de la vida laboral y familiar.

4) Para el personal del Área Funcional Cuarta, Grupo Salarial IV - Pisos y Limpieza - el complemento de puesto de trabajo es un Plus de Cualificación y Formación en el citado Área Funcional, en la cuantía establecida en el Anexo número uno 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.

5) Y para el personal del Área Funcional Quinta, Grupo Salarial V - Servicio Técnico y Servicios Auxiliares - el complemento de puesto de trabajo es un Plus de Cualificación y Formación en el citado Área Funcional, en la cuantía establecida en el Anexo número uno del presente Pacto Salarial, que retribuye el trabajo, la formación y la cualificación requerida para el desarrollo propio del mantenimiento de las habitaciones e instalaciones del hotel y servicios auxiliares.

QUINTA: NOCTURNIDAD

Ambas partes acuerdan que no será de aplicación el importe de las horas nocturnas que establece el artículo 23 del Convenio Colectivo provincial de Hostelería por cuanto ésta ha sido tomada en cuenta a la hora de fijar los Complementos de Puestos de Trabajo por Área Funcional y Grupos Profesionales y Grupos Salariales de cada Categoría Profesional, salvo las excepciones que se exponen a continuación.

No obstante lo anterior, y en lo que se refiere al personal perteneciente al departamento de Recepción con la categoría de recepcionista y ayudante que preste servicios por las noches cobrará, al margen de los emolumentos mensuales que viene percibiendo las siguientes cantidades:

- Personal con categoría de Recepcionista: 2,06 euros por cada noche efectivamente trabajada.
- Personal con categoría de Ayudante de Recepción: 11,14 euros por cada noche efectivamente trabajada.

Asimismo, y en lo que se refiere al personal que presta servicios en los departamentos de bares, restaurantes así como al personal de cocina con la categoría de buffetero (ayudante de cocina encargado de montar el buffet) se le abonará la cantidad de 5 euros brutos mensuales en compensación por la realización de horas nocturnas y ello con independencia del número de horas realizadas. Este personal no percibirá esta retribución cuando tenga asignados turnos de mañana o preste servicios en turnos específicamente nocturnos.

SEXTA: REVISIÓN ECONÓMICA.

La revisión económica de todos los conceptos económicos establecidos en el presente Pacto Salarial será la fijada en el Convenio Colectivo provincial de Hostelería.

SÉPTIMA: DESCANSO ENTRE JORNADAS Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

De conformidad con el artículo 7.2 del Real Decreto 1561/95 de 21 de septiembre, por el que se regulan las jornadas especiales de trabajo, las partes acuerdan reducir el descanso entre jornadas a diez horas.

OCTAVA: ABSENTISMO.

Las partes firmantes, de conformidad con lo establecido en la Disposición Final Tercera del Convenio Colectivo provincial de Hostelería, y en lo igualmente incluido en el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva firmado entre las organizaciones patronales y sindicales, publicado en el BOE del pasado 18 de Julio de 2018, acuerdan constituir en el ámbito del presente Pacto Salarial una Comisión Paritaria para el seguimiento del absentismo laboral en la Empresa y con el objetivo de lograr una reducción del mismo.

La citada Comisión Paritaria estará integrada por dos representantes por parte de la empresa y dos elegidos por el Comité de empresa, con la presencia como Asesor/a de un Técnico de Prevención de Riesgos Laborales de cada una de las partes.

La Comisión se reunirá trimestralmente para analizar el porcentaje de absentismo del mes anterior en los diferentes departamentos con objeto de analizar sus causas y duración de los procesos de incapacidad de los/as trabajadores/as evaluando conjuntamente con los/as Técnicos de Prevención de Riesgos Laborales un plan de actuación y prevención destinado a la reducción del absentismo laboral y, en su caso, estudiar la aplicación de medidas oportunas, incluso de carácter económico, para que éste no se coloque en un porcentaje superior al 5%.

Esta Comisión se encargará también de hacer campañas divulgativas respecto a los efectos negativos que supone el absentismo, tanto para el personal como para la Empresa en general.

Asimismo, y con independencia de lo dispuesto en el artículo 30 del Convenio Colectivo provincial de Hostelería, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa podrá verificar el estado de salud del trabajador/a que sea alegado por este para justificar sus faltas de asistencia, pudiendo hacerlo bien a través del personal facultativo de la Mutua con el que pudiera tener contratadas las contingencias comunes, bien a través del Servicio Médico de Empresa, pudiendo, en caso de negativa al mismo, proceder a la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo de la Empresa.

NOVENA: COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

El personal que, a la entrada en vigor del presente Pacto Salarial percibiera en concepto de salario convenio un garantizado anual superior al establecido en el presente Pacto para su categoría profesional, mantendrán las diferencias existentes a su favor, en concepto de garantía estrictamente personal.

DÉCIMA: DEROGACIÓN DEL PACTO SALARIAL ANTERIOR.

El presente Pacto sustituye y deja sin efecto el anterior suscrito el pasado 1 de julio de 2017 así como cualquier otro Pacto o Acuerdo relacionado con el mismo y anterior a la firma del presente documento.

DISPOSICIÓN FINAL:

Tal y como se expone en la cláusula primera del presente Pacto Salarial, el mismo no sólo deroga y sustituye la obligatoriedad establecida en el artículo 32 del Convenio Colectivo provincial de Hostelería de reparto del porcentaje de servicios y normas para su determinación, sino también de cualquier otro concepto económico que por tal sustitución se establezca, directa o indirectamente, en el futuro en el citado Convenio.

Por tanto, ambas partes expresamente manifiestan que es causa fundamental en la suscripción del presente Pacto y, en concreto, para su estructura salarial (cláusula tercera), el Convenio Colectivo provincial de Hostelería y más específicamente, lo recogido en su artículo 32 y los actuales importes recogidos en la Tabla Salarial del citado Convenio.

Así pues, en el supuesto de que desapareciera en el Convenio Colectivo provincial de Hostelería la mención a dicha obligación del reparto del porcentaje de servicios y como consecuencia de ello sean modificadas las Tablas Salariales incrementando su importe, el personal seguirá manteniendo el mismo salario bruto anual que obtienen como resultado de la firma del presente Pacto (teniendo en cuenta todos los conceptos), excepto que, en dicho cómputo (bruto anual) el Convenio Colectivo provincial resultase más beneficioso. De esta forma, las variaciones salariales que en ese supuesto se pudieran producir en las Tablas Salariales del Convenio Colectivo provincial de Hostelería se entenderán como compensables y absorbibles, siempre que el citado Convenio no especificara con claridad en qué concepto se compensan los mismos.

Así lo convienen, pactan y firman el presente Pacto Salarial, en Adeje a 23 de diciembre de 2019.

Tabla salarial 01 noviembre 2019-
30 Junio 2022

Tabla salarial 01 noviembre 2019-30 Junio 2022										ÁREA FUNCIONAL Y CATEGORÍAS											
G.S.										PAGA EXTRA MAYO (01 enero 2020- 30 junio 2022)		PAGA EXTRA DICIEMBRE (01 enero 2020- 30 junio 2022)									
										Salario Base	Complemento Puesto	Plus Produc.	Lavado Uniforme	Mantenim. Calzado	Plus de Transporte	Manutención	Total Bruto Més	Salario Base	Plus Produc.	Salario Base	Plus Produc.
1	DIRECTOR HOTEL									1.351.86	1.222.20	100.00	13.61	13.61	64.37	20.12	2.785.78	1.351.86	100.00	1.351.86	100.00
2	SUBDIRECTOR HOTEL									1.296.09	426.27	80.00	13.61	13.61	64.37	20.12	1.914.08	1.296.09	80.00	1.296.09	80.00
1	JEFE RECEPCIÓN									1.351.86	959.19	100.00	13.61	13.61	64.37	20.12	2.522.77	1.351.86	100.00	1.351.86	100.00
2	2° JEFE RECEPCIÓN									1.296.09	426.27	80.00	13.61	13.61	64.37	20.12	1.914.08	1.296.09	80.00	1.296.09	80.00
2	RECEPCIONISTA NOCHE									1.296.09	330.91	80.00	13.61	13.61	64.37	20.12	1.818.72	1.296.09	80.00	1.296.09	80.00
2	CAJERO/A GENERAL									1.296.09	29.15	80.00	13.61	13.61	64.37	20.12	1.516.95	1.296.09	80.00	1.296.09	80.00
3	RECEPCIONISTA									1.202.02	350.91	60.00	13.61	13.61	64.37	20.12	1.724.65	1.202.02	60.00	1.202.02	60.00
3	OFICIAL ADMINISTRATIVO/A									1.196.73	44.75	60.00	13.61	13.61	64.37	20.12	1.413.18	1.196.73	60.00	1.196.73	60.00
3	RELACIONES PÚBLICAS									1.196.73	44.75	60.00	13.61	13.61	64.37	20.12	1.413.18	1.196.73	60.00	1.196.73	60.00
4	AYUDANTE RECEPCIÓN									1.142.23	110.85	50.00	13.61	13.61	64.37	20.12	1.414.80	1.142.23	50.00	1.142.23	50.00
5	BOTONES									1.016.91	72.60	40.00	13.61	13.61	64.37	20.12	1.241.23	1.016.91	40.00	1.016.91	40.00
1	JEFE BARES									1.351.86	1.222.20	100.00	13.61	13.61	64.37	20.12	2.785.78	1.351.86	100.00	1.351.86	100.00
2	2° JEFE BARES									1.296.09	855.88	80.00	13.61	13.61	64.37	20.12	2.343.69	1.296.09	80.00	1.296.09	80.00
3	3° JEFE BARES									1.212.60	834.80	60.00	13.61	13.61	64.37	20.12	2.219.12	1.212.60	60.00	1.212.60	60.00
4	CAMARERO BARES									1.147.52	369.16	50.00	13.61	13.61	64.37	20.12	1.678.40	1.147.52	50.00	1.147.52	50.00
5	AYTE CAMARERO BARES									1.016.91	148.52	40.00	13.61	13.61	64.37	20.12	1.317.14	1.016.91	40.00	1.016.91	40.00
1	MAITRE									1.351.86	1.222.20	100.00	13.61	13.61	64.37	20.12	2.785.78	1.351.86	100.00	1.351.86	100.00
2	2° MAITRE									1.296.09	855.88	80.00	13.61	13.61	64.37	20.12	2.343.69	1.296.09	80.00	1.296.09	80.00
3	3° MAITRE									1.212.60	834.80	60.00	13.61	13.61	64.37	20.12	2.219.12	1.212.60	60.00	1.212.60	60.00
3	JEFE SECTOR									1.207.31	834.80	60.00	13.61	13.61	64.37	20.12	2.213.83	1.207.31	60.00	1.207.31	60.00
4	CAMARERO RESTAURANTE									1.147.52	369.16	50.00	13.61	13.61	64.37	20.12	1.678.40	1.147.52	50.00	1.147.52	50.00
5	AYUDANTE CAMARERO RESTA									1.016.91	148.52	40.00	13.61	13.61	64.37	20.12	1.317.14	1.016.91	40.00	1.016.91	40.00
1	JEFE COCINA									1.351.86	1.222.20	100.00	13.61	13.61	64.37	20.12	2.785.78	1.351.86	100.00	1.351.86	100.00
3	3° JEFE DE COCINA									1.212.60	856.20	60.00	13.61	13.61	64.37	20.12	2.240.52	1.212.60	60.00	1.212.60	60.00
3	JEFE PARTIDA									1.212.60	597.95	60.00	13.61	13.61	64.37	20.12	1.982.27	1.212.60	60.00	1.212.60	60.00
4	COCINERO									1.142.23	297.57	50.00	13.61	13.61	64.37	20.12	1.601.51	1.142.23	50.00	1.142.23	50.00
5	AYUDANTE COCINA									1.016.91	228.52	40.00	13.61	13.61	64.37	20.12	1.397.14	1.016.91	40.00	1.016.91	40.00
5	AYUDANTE ECONOMATO									1.016.91	106.06	40.00	13.61	13.61	64.37	20.12	1.274.78	1.016.91	40.00	1.016.91	40.00
5	MARMITON									1.016.91	138.52	40.00	13.61	13.61	64.37	20.12	1.307.14	1.016.91	40.00	1.016.91	40.00
1	GOBERNANTA									1.351.86	1.222.20	100.00	13.61	13.61	64.37	20.12	2.785.78	1.351.86	100.00	1.351.86	100.00
3	SUBGOBERNANTA									1.202.02	186.68	60.00	13.61	13.61	64.37	20.12	1.560.42	1.202.02	60.00	1.202.02	60.00
4	CAMARERA DE PISOS									1.136.94	67.97	50.00	13.61	13.61	64.37	20.12	1.366.60	1.136.94	50.00	1.136.94	50.00
4	LENGERO/A									1.136.94	67.97	50.00	13.61	13.61	64.37	20.12	1.366.60	1.136.94	50.00	1.136.94	50.00
4	MOZO DE PISOS									1.131.65	67.97	50.00	13.61	13.61	64.37	20.12	1.361.60	1.131.65	50.00	1.131.65	50.00
1	JEFE MANTENIMIENTO									1.296.09	1.274.26	100.00	13.61	13.61	64.37	20.12	2.782.07	1.296.09	100.00	1.296.09	100.00
2	2° JEFE MANTENIMIENTO									1.196.73	923.87	80.00	13.61	13.61	64.37	20.12	2.312.32	1.196.73	80.00	1.196.73	80.00
3	ENCARGADO PISCINA									1.196.73	148.60	60.00	13.61	13.61	64.37	20.12	1.517.05	1.196.73	60.00	1.196.73	60.00
4	OFICIAL PEÓN									1.131.65	146.00	50.00	13.61	13.61	64.37	20.12	1.439.36	1.131.65	50.00	1.131.65	50.00
4	PISCINERO									1.131.65	146.00	50.00	13.61	13.61	64.37	20.12	1.439.36	1.131.65	50.00	1.131.65	50.00
4	AYUDANTE JARDINERO									1.016.91	144.98	40.00	13.61	13.61	64.37	20.12	1.439.36	1.016.91	40.00	1.016.91	40.00
5	AYUDANTE MANTENIMIENTO									1.016.91	144.98	40.00	13.61	13.61	64.37	20.12	1.439.36	1.016.91	40.00	1.016.91	40.00
5	AYUDANTE MANTENIMIENTO									1.016.91	144.98	40.00	13.61	13.61	64.37	20.12	1.439.36	1.016.91	40.00	1.016.91	40.00

Dirección General de Trabajo**Servicio de Promoción Laboral****A N U N C I O****14****75051**

Visto el Texto del Pacto Salarial de la Empresa APARTHOTEL TROPICAL PARK, 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.

Director General de Trabajo, Alejandro Ramos Guerra

En Adeje a 27 de Noviembre de 2019

• Por la Empresa

- D. Javier Minguella Llevadot

• Por el Comité de empresa.

- D. Esteban Yanes González

- D. Isaul Hernández Pérez

- D. David Establet Aragon

- D. Claudia Viviana Millan Posso

- D. Fco. Javier Fernández, Asesor de Sindicalistas de Base L- 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 Apart-Hotel Tropical Park, S.A. (Hotel Tropical Park), sito en la calle Jable número 14, Callao Salvaje, Adeje, 38678 Santa Cruz de Tenerife.

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 Agosto 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, 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 , 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.

Se establece igualmente una paga anual de productividad equivalente al 1% del salario anual de cada trabajador/a que se percibirá el 15 de Febrero de cada año en el caso que se cumplan los siguientes objetivos en el ámbito de la productividad, control del absentismo y satisfacción de los clientes:

- Que el absentismo laboral por IT en el año, excluyendo accidentes de trabajo, sea inferior al 5%
- Que el porcentaje de gasto de personal sobre facturación en el año sea inferior al 35%.
- Que los beneficios de explotación de la empresa respecto al año anterior hayan superado el porcentaje de incremento de los salarios establecidos en el Convenio de Hostelería.

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.

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”.

TABLAS SALARIALES
01-01-20 A 30-06-20
APART-HOTEL TROPICAL PARK SA

	SALARIO BASE	PACTO SALARIAL	PRORRAT PAGA EXTRA	PRODUC EN ESPECIE	Plus Transporte	Rop.Unif./D. Herr	P/ Calzado	Total Devengos
RECEPCION								
JEFE DE RECEPCION	1351,86	58,33	225,31	20,11	64,36	13,61	13,61	1747,1
2º JEFE DE RECEPCION	1296,09	58,33	216,01	20,11	64,36	13,61	13,61	1682,1
RECEPCIONISTA	1202,02	58,33	200,34	20,11	64,36	13,61	13,61	1572,3
AYUDANTE RECEPCION	1142,23	58,33	169,49	20,11	64,36	13,61	13,61	1481,7
AUXILIAR DE RECEPCION	1016,91	58,33	169,49	20,11	64,36	13,61	13,61	1356,4
RELACIONES PUBLICAS	1202,02	58,33	200,34	20,11	64,36	13,61	13,61	1572,3
ANIMADOR	1202,02	58,33	200,34	20,11	64,36	13,61	13,61	1572,3
ADMINISTRACION								
SUBDIRECCION	1351,86	58,33	225,31	0	64,36	13,61	13,61	1727,0
JEFE DE CONTABILIDAD	1351,86	58,33	225,31	0	64,36	13,61	13,61	1727,0
CONTABLE	1296,09	58,33	216,01	0	64,36	13,61	13,61	1662,0
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1202,02	58,33	200,34	0	64,36	13,61	13,61	1552,2
AUX ADMINISTRATIVO	1142,23	58,33	190,37	0	64,36	13,61	13,61	1482,5
JEFE DE COMPRAS	1296,09	58,33	216,01	0	64,36	13,61	13,61	1662,0
SERVICIO TECNICO								
JEFE DE MANTENIMIENTO	1351,86	58,33	225,31	20,11	64,36	13,61	13,61	1747,1
2º JEFE DE MANTENIMIENTO	1296,09	58,33	216,01	20,11	64,36	13,61	13,61	1682,1
OFICIAL MANTENIMIENTO	1131,65	58,33	188,61	20,11	64,36	13,61	13,61	1490,2
AYUDANTE MANTENIMIENTO	1016,91	58,33	169,49	20,11	64,36	13,61	13,61	1356,4
PISOS								
GOBERNANTA	1351,86	58,33	225,31	20,11	64,36	13,61	13,61	1747,1
SUBGOBERNANTA	1202,02	58,33	200,34	20,11	64,36	13,61	13,61	1572,3
CAMARERA DE PISOS	1136,94	58,33	189,49	20,11	64,36	13,61	13,61	1496,4
VALET	1131,65	58,33	188,61	20,11	64,36	13,61	13,61	1490,2
LIMPIADORA	1016,91	58,33	169,49	20,11	64,36	13,61	13,61	1356,4
COCINA								
JEFE DE COCINA	1351,86	58,33	225,31	20,11	64,36	13,61	13,61	1747,1
2º JEFE DE COCINA	1296,09	58,33	216,01	20,11	64,36	13,61	13,61	1682,1
JEFE DE PARTIDA	1212,6	58,33	202,1	20,11	64,36	13,61	13,61	1584,7
CAFETERO	1147,52	58,33	191,26	20,11	64,36	13,61	13,61	1508,
COCINERO	1147,52	58,33	191,26	20,11	64,36	13,61	13,61	1508,
AYUDANTE COCINA	1016,91	58,33	169,49	20,11	64,36	13,61	13,61	1356,4
AUXILIAR DE COCINA	1016,91	58,33	169,49	20,11	64,36	13,61	13,61	1356,4
BAR/RESTAURANTE								
MAITRE	1351,86	58,33	225,31	20,11	64,36	13,61	13,61	1747,1
2º MAITRE	1296,09	58,33	216,01	20,11	64,36	13,61	13,61	1682,1
JEFE SECTOR	1207,31	58,33	201,22	20,11	64,36	13,61	13,61	1578,5
CAMARERO	1147,52	58,33	191,26	20,11	64,36	13,61	13,61	1508,
AYUDANTE CAMARERO	1016,91	58,33	169,49	20,11	64,36	13,61	13,61	1356,4

TABLAS SALARIALES
01-07-21 A 30-06-22
APART-HOTEL TROPICAL PARK SA

	SALARIO BASE	PACTO SALARIAL	PRORRAT PAGA EXTRA	PRODUC EN ESPECIE	Plus Transporte	Rop.Unif./D. Herr	P/ Calzado	Total Devengos
RECEPCION								
JEFE DE RECEPCION	1413,37	60,98	235,56	21,03	67,29	14,23	14,23	1826,
2º JEFE DE RECEPCION	1355,06	60,98	225,84	21,03	67,29	14,23	14,23	1758,
RECEPCIONISTA	1256,71	60,98	209,46	21,03	67,29	14,23	14,23	1643,
AYUDANTE RECEPCION	1194,20	60,98	177,20	21,03	67,29	14,23	14,23	1549,
AUXILIAR DE RECEPCION	1063,18	60,98	177,20	21,03	67,29	14,23	14,23	1418,
RELACIONES PUBLICAS	1256,71	60,98	209,46	21,03	67,29	14,23	14,23	1643,
ANIMADOR	1256,71	60,98	209,46	21,03	67,29	14,23	14,23	1643,
ADMINISTRACION								
SUBDIRECCION	1413,37	60,98	235,56	0,00	67,29	14,23	14,23	1805,
JEFE DE CONTABILIDAD	1413,37	60,98	235,56	0,00	67,29	14,23	14,23	1805,
CONTABLE	1355,06	60,98	225,84	0,00	67,29	14,23	14,23	1737,
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1256,71	60,98	209,46	0,00	67,29	14,23	14,23	1622,
AUX ADMINISTRATIVO	1194,20	60,98	199,03	0,00	67,29	14,23	14,23	1549,
JEFE DE COMPRAS	1355,06	60,98	225,84	0,00	67,29	14,23	14,23	1737,
SERVICIO TECNICO								
JEFE DE MANTENIMIENTO	1413,37	60,98	235,56	21,03	67,29	14,23	14,23	1826,
2º JEFE DE MANTENIMIENTO	1355,06	60,98	225,84	21,03	67,29	14,23	14,23	1758,
OFICIAL MANTENIMIENTO	1183,14	60,98	197,19	21,03	67,29	14,23	14,23	1558,
AYUDANTE MANTENIMIENTO	1063,18	60,98	177,20	21,03	67,29	14,23	14,23	1418,
PISOS								
GOBERNANTA	1413,37	60,98	235,56	21,03	67,29	14,23	14,23	1826,
SUBGOBERNANTA	1256,71	60,98	209,46	21,03	67,29	14,23	14,23	1643,
CAMARERA DE PISOS	1188,67	60,98	198,11	21,03	67,29	14,23	14,23	1564,
VALET	1183,14	60,98	197,19	21,03	67,29	14,23	14,23	1558,
LIMPIADORA	1063,18	60,98	177,20	21,03	67,29	14,23	14,23	1418,
COCINA								
JEFE DE COCINA	1413,37	60,98	235,56	21,03	67,29	14,23	14,23	1826,
2º JEFE DE COCINA	1355,06	60,98	225,84	21,03	67,29	14,23	14,23	1758,
JEFE DE PARTIDA	1267,77	60,98	211,30	21,03	67,29	14,23	14,23	1656,
CAFETERO	1199,73	60,98	199,96	21,03	67,29	14,23	14,23	1577,
COCINERO	1199,73	60,98	199,96	21,03	67,29	14,23	14,23	1577,
AYUDANTE COCINA	1063,18	60,98	177,20	21,03	67,29	14,23	14,23	1418,
AUXILIAR DE COCINA	1063,18	60,98	177,20	21,03	67,29	14,23	14,23	1418,
BAR/RESTAURANTE								
MAITRE	1413,37	60,98	235,56	21,03	67,29	14,23	14,23	1826,
2º MAITRE	1355,06	60,98	225,84	21,03	67,29	14,23	14,23	1758,
JEFE SECTOR	1262,24	60,98	210,38	21,03	67,29	14,23	14,23	1650,
CAMARERO	1199,73	60,98	199,96	21,03	67,29	14,23	14,23	1577,
AYUDANTE CAMARERO	1063,18	60,98	177,20	21,03	67,29	14,23	14,23	1418,

TABLAS SALARIALES
01-07-20 A 30-06-21
APART-HOTEL TROPICAL PARK SA

	SALARIO BASE	PACTO SALARIAL	PRORRAT PAGA EXTRA	PRODUC EN ESPECIE	Plus Transporte	Rop.Unif./D. Herr	P/ Calzado	Total Devengos
RECEPCION								
JEFE DE RECEPCION	1385,66	59,79	230,94	20,61	65,97	13,95	13,95	1790,8
2º JEFE DE RECEPCION	1328,49	59,79	221,41	20,61	65,97	13,95	13,95	1724,1
RECEPCIONISTA	1232,07	59,79	205,35	20,61	65,97	13,95	13,95	1611,6
AYUDANTE RECEPCION	1170,79	59,79	173,73	20,61	65,97	13,95	13,95	1518,7
AUXILIAR DE RECEPCION	1042,33	59,79	173,73	20,61	65,97	13,95	13,95	1390,3
RELACIONES PUBLICAS	1232,07	59,79	205,35	20,61	65,97	13,95	13,95	1611,6
ANIMADOR	1232,07	59,79	205,35	20,61	65,97	13,95	13,95	1611,6
ADMINISTRACION								
SUBDIRECCION	1385,66	59,79	230,94	0,00	65,97	13,95	13,95	1770,2
JEFE DE CONTABILIDAD	1385,66	59,79	230,94	0,00	65,97	13,95	13,95	1770,2
CONTABLE	1328,49	59,79	221,41	0,00	65,97	13,95	13,95	1703,5
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1232,07	59,79	205,35	0,00	65,97	13,95	13,95	1591,0
AUX ADMINISTRATIVO	1170,79	59,79	195,13	0,00	65,97	13,95	13,95	1519,5
JEFE DE COMPRAS	1328,49	59,79	221,41	0,00	65,97	13,95	13,95	1703,5
SERVICIO TECNICO								
JEFE DE MANTENIMIENTO	1385,66	59,79	230,94	20,61	65,97	13,95	13,95	1790,8
2º JEFE DE MANTENIMIENTO	1328,49	59,79	221,41	20,61	65,97	13,95	13,95	1724,1
OFICIAL MANTENIMIENTO	1159,94	59,79	193,33	20,61	65,97	13,95	13,95	1527,5
AYUDANTE MANTENIMIENTO	1042,33	59,79	173,73	20,61	65,97	13,95	13,95	1390,3
PISOS								
GOBERNANTA	1385,66	59,79	230,94	20,61	65,97	13,95	13,95	1790,8
SUBGOBERNANTA	1232,07	59,79	205,35	20,61	65,97	13,95	13,95	1611,6
CAMARERA DE PISOS	1165,36	59,79	194,23	20,61	65,97	13,95	13,95	1533,8
VALET	1159,94	59,79	193,33	20,61	65,97	13,95	13,95	1527,5
LIMPIADORA	1042,33	59,79	173,73	20,61	65,97	13,95	13,95	1390,3
COCINA								
JEFE DE COCINA	1385,66	59,79	230,94	20,61	65,97	13,95	13,95	1790,8
2º JEFE DE COCINA	1328,49	59,79	221,41	20,61	65,97	13,95	13,95	1724,1
JEFE DE PARTIDA	1242,92	59,79	207,15	20,61	65,97	13,95	13,95	1624,3
CAFETERO	1176,21	59,79	196,04	20,61	65,97	13,95	13,95	1546,5
COCINERO	1176,21	59,79	196,04	20,61	65,97	13,95	13,95	1546,5
AYUDANTE COCINA	1042,33	59,79	173,73	20,61	65,97	13,95	13,95	1390,3
AUXILIAR DE COCINA	1042,33	59,79	173,73	20,61	65,97	13,95	13,95	1390,3
BAR/RESTAURANTE								
MAITRE	1385,66	59,79	230,94	20,61	65,97	13,95	13,95	1790,8
2º MAITRE	1328,49	59,79	221,41	20,61	65,97	13,95	13,95	1724,1
JEFE SECTOR	1237,49	59,79	206,25	20,61	65,97	13,95	13,95	1618,0
CAMARERO	1176,21	59,79	196,04	20,61	65,97	13,95	13,95	1546,5
AYUDANTE CAMARERO	1042,33	59,79	173,73	20,61	65,97	13,95	13,95	1390,3

Dirección General de Trabajo**Servicio de Promoción Laboral****ANUNCIO****15****76700****PACTO SALARIAL DEL HOTEL BALCÓN DE SANTA ANA**

Reunidos en el día de hoy , 29 de Noviembre de 2019, de una parte Dña Ann Eduard Sylverans con N.I.E X2810351 - G , en nombre y representación del Hotel Balcón de Santa Ana S.A , y de la otra, D. Gerardo Duque Paz, con D.N.I. número 78.407.394-A, Dña. Dolores Simancas González, con D.N.I. número 78398877L , D. Francisco Rodríguez Montesino con DNI 78400311G , Fermín Armando Rodríguez Martín con DNI 78673535B en representación de los trabajadores , miembros del Comité de Empresa y Dña. Soledad E. Jerez Darías con D.N.I. 78.402.391-Z y Don Fernando J. Rubio Mendoza con DNI 78402373 L , en calidad de Asesores de Sindicalistas de Base.

ACUERDAN

Que el presente Pacto Salarial, que afecta a los trabajadores de la Empresa, para conseguir alcanzar lo regulado en el artículo 32.2 del Convenio Provincial de Hostelería, en sustitución de la aplicación y distribución del Porcentaje de Servicio que establece la Ordenanza Laboral de Hostelería.

1º. ÁMBITO TEMPORAL Y DE APLICACIÓN

El presente Pacto Salarial tendrá una duración de dos años y siete meses, comenzando desde el día 1 de diciembre de 2019 hasta el 30 de junio del 2022, coincidiendo con la vigencia del actual Convenio Provincial de Hostelería.

Será prorrogado tácitamente año por año con las subidas porcentuales establecidas en cada momento en él en Convenio Provincial de Hostelería, en todos los conceptos salariales que los trabajadores vinieran percibiendo, si algunas de las partes no lo denunciara con una antelación mínima de un mes a su vencimiento.

El ámbito de aplicación del presente acuerdo alcanzará a todos los trabajadores del Hotel Balcón de Santa Ana, S.A. y estará vigente hasta que se sustituya por otro

2º. CONDICIONES ECONÓMICAS:

Se aplicarán las condiciones económicas establecidas en el vigente Convenio de Hostelería y un Plus de Productividad que sustituirá la aplicación en la empresa del porcentaje de servicios que se abonará en las doce mensualidades y en las gratificaciones extraordinarias de Mayo y Diciembre en la cuantía establecida en el Anexo de las Tablas Salariales del presente Pacto Salarial

Plus de Productividad. Es el concepto establecido en la Tabla Salarial anexa, abonándose en 14 mensualidades no siendo absorbible ni compensable con futuras subidas salariales que se pudieran producir.

Plus de Transporte El importe del plus de transporte establecido en el convenio provincial a partir del 01 julio 2019 será de 64,37 euros. Dicho plus, ha sido modificado en la tabla salarial anexa y la diferencia hasta los 103,21 euros que se venían abonado por este concepto, y que asciende a 38,84 euros ha pasado a formar parte del actual plus de productividad, al objeto de ajustar su importe a lo establecido en el Art. 35 del vigente Convenio de Hostelería.

Los/as trabajadores/as contratados a tiempo parcial percibirán los conceptos salariales establecidos en las tablas anexas en proporción al tiempo contratado, abonándose los conceptos extrasalariales en igual cuantía para los/as trabajadores/as de jornada completa.

Aquellos/as trabajadores/as que a la entrada en vigor del presente Pacto Salarial perciban un salario garantizado superior al establecido para su Categoría Profesional en el presente Pacto Salarial, mantendrán la diferencia a su favor en concepto de “garantía ad personam”, con carácter consolidado y no absorbible.

2º. VACACIONES:

El personal de la empresa podrá optar entre las tres opciones establecidas en el artículo 27 del Convenio de Hostelería de disfrute de vacaciones y compensación de festivos / bolsa de vacaciones, e, igualmente, podrá optar por un periodo de vacaciones de 22 y 22 días con la correspondiente bolsa de vacaciones de 632,09 euros, la cual se abonará al trabajador antes del inicio del primer periodo 316,04 euros y al inicio del segundo periodo 316,04 euros, cuantías que se aumentarán en los años sucesivos en el porcentaje de revisión económica que cada año establezca el Convenio de Hostelería.

3º. JORNADA DE TRABAJO:

Se establece una jornada laboral en los departamentos de Pisos, Jardines y Mantenimiento de 35 horas semanales que se distribuirán a razón de 7 horas diarias determinándose dicha reducción en los citados departamentos por cuanto el citado personal no realizará la comida en el hotel y su descanso de treinta minutos incluido en su jornada de trabajo, derechos establecidos en los artículos 26 y 48 del vigente Convenio de Hostelería, aportando los restantes treinta minutos de reducción de jornada la empresa en compensación al citado derecho de efectuar su comida diaria los departamentos de Pisos, Jardines y Mantenimiento en el centro de trabajo.

En aplicación de lo previsto en el artículo 26.3 del vigente Convenio de Hostelería, en relación con el artículo 7.2 del R.D. 1561/1995 de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales en Hostelería, el descanso entre jornadas para los trabajadores de Bares, Restaurantes, Cocina y Recepción, será como mínimo de 10 horas.

5º. EMPLEO:

La empresa mantendrá el porcentaje de plantilla fija mínima del 65% establecida en el artículo 12 del vigente Convenio de Hostelería en todos los departamentos del hotel.

6º. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL:

La empresa, en los términos mandatados en el artículo 38 del vigente Convenio de Hostelería, realizará en el plazo de dos meses desde la firma del presente Pacto Salarial, una medición expresa de tiempos de los controles de trabajo de las Camareras de Pisos, con la metodología que se consensúe en el ámbito del Comité de Seguridad y Salud Laboral, que determinará, junto a la preceptiva Evaluación Ergonómica realizada por el

Servicio de Prevención, la negociación de un Acuerdo de Regulación del Trabajo Diario de las Camareras de Pisos del Hotel Balcón de Santa Ana, que elimine cualquier riesgo en la carga física del trabajo diario en dicho departamento.

7º. FONDO DE ATENCIONES SOCIALES Y DEL COMITÉ DE EMPRESA:

Se establece el presente Reglamento de Funcionamiento del Fondo de Atenciones Sociales y del Comité de empresa que establece el artículo 45 del Convenio de Hostelería para la administración conjunta del mismo y destino y utilización de los mismos.

La empresa abrirá una cuenta contable para la administración y gestión de dicho Fondo de Atenciones Sociales en la que ingresará cada mes la cuantía mensual que establece el artículo 45 del Convenio de Hostelería en base al número de trabajadores/as de media en el centro de trabajo en el mes anterior, ingresando inicialmente los atrasos derivados de la aplicación del mismo con efectos 1 de Julio de 2018.

La empresa entregará mensualmente al Comité de empresa el extracto mensual de los movimientos de dicha cuenta contable en el mes anterior.

Se imputarán a dicho Fondo de Atenciones Sociales y del Comité de empresa los gastos derivados de los medios de trabajo del Comité de empresa en el local asignado a la actividad sindical, así como los gastos derivados de su actividad sindical, que no deberán superar el 15% del citado fondo en cómputo anual.

A tal efecto el Delegado/a cumplimentará el “estadillo de gastos” adjunto, adjuntando las facturas justificantes del mismo, transfiriendo la empresa al trabajador/a el importe de dichos gastos en el plazo de cinco días desde su presentación.

Se establece el cargo a dicho Fondo de Atenciones Sociales las celebraciones, actividades y/o los detalles que el Comité de empresa pudiera determinar para los/as trabajadores/as del centro de trabajo.

Se establecerá una Comisión Paritaria entre la empresa y el Comité de empresa que analizará las solicitudes de ayudas que puedan solicitar los/as trabajadores/as con cargo a dicho Fondo de Atenciones Sociales por situaciones de "extrema necesidad" que deberán especificar y justificar en su solicitud, analizando y valorando la misma la citada Comisión Paritaria que determinará su aprobación o rechazo.

Se establece que el saldo del Fondo de Atenciones Sociales a final de cada año, salvo acuerdo de contrario de las partes, se destinará a la Cesta y/o Regalos de Navidad de los/as trabajadores/as del centro de trabajo, que recibirán en su caso aquellos trabajadores/as de alta en la empresa a la fecha de entrega de la misma, elaborándose un censo de trabajadores/as a tal efecto.

Se establece que con cargo a la empresa se regalará al personal una tarta el día de su cumpleaños, se celebrará dos veces al año una fiesta de personal en el bar piscina del hotel para los trabajadores/as y sus familiares, con comida y bebida, y abonará la factura de una cena de navidad para todos/as los/as trabajadores/as del hotel, en el restaurante que por mayoría acuerde el personal.

8º. PREMIO MENSUAL A LAS CAMARERAS DE PISOS:

La empresa mensualmente en el departamento de Camareras de Pisos valorará a la que en base a las puntuaciones y valoración de los clientes del hotel haya realizado mejor su trabajo en el mes gratificándola con 65 eurosuros.

Así firman en prueba de conformidad el presente Pacto Salarial que será remitido a la Dirección General de Trabajo para su registro y publicación en el BOP de Santa Cruz de Tenerife.

Por la empresa

Por el comité de empresa

ANEXO - TABLAS SALARIALES

CATEGORÍA	S. Base	P. Productividad	Uniforme	Transporte	TOTAL
DIRECCIÓN DIRECTORA	3.681,97 euros	38,84 euros	27,22 euros	64,37 euros	3.812,40 euros
ADMINISTRACIÓN					
OFICIAL ADMINIST.	1.147,75 euros	130,24 euros	27,22 euros	64,37 euros	1.369,58 euros

AUXILIAR ADMINIS.	1.092,87 euros	124,62 euros	27,22 euros	64,37 euros	1.309,08 euros
RECEPCIÓN					
JEFE RECEPCIÓN	1.297,59 euros	145,36 euros	27,22 euros	64,37 euros	1.534,54 euros
2º J. RECEPCIÓN	1.240,15 euros	138,35 euros	27,22 euros	64,37 euros	1.470,09 euros
RECEPCIONISTA	1.147,75 euros	130,24 euros	27,22 euros	64,37 euros	1.369,58 euros
AYUDANTE RECEP	1.103,45 euros	124,62 euros	27,22 euros	64,37 euros	1.319,66 euros
AUX. RECEPCIÓN	1.016,90 euros	95,39 euros	27,22 euros	64,37 euros	1.203,88 euros
COCINA					
JEFE COCINA	1.297,59 euros	145,36 euros	27,22 euros	64,37 euros	1.534,54 euros
2º JEFE COCINA	1.240,15 euros	138,35 euros	27,22 euros	64,37 euros	1.470,09 euros
JEFE/A PARTIDA	1.158,34 euros	130,24 euros	27,22 euros	64,37 euros	1.380,17 euros
COCINERO/A	1.103,45 euros	124,62 euros	27,22 euros	64,37 euros	1.319,66 euros
AYTE. COCINA	1.016,90 euros	95,39 euros	27,22 euros	64,37 euros	1.203,88 euros
AUXILIAR COCINA	1.016,90 euros	95,39 euros	27,22 euros	64,37 euros	1.203,88 euros
RESTAURACIÓN					
MAITRE	1.297,59 euros	145,36 euros	27,22 euros	64,37 euros	1.534,54 euros
2º MAITRE	1.240,15 euros	138,35 euros	27,22 euros	64,37 euros	1.470,09 euros
JEFE/A SECTOR	1.153,05 euros	130,24 euros	27,22 euros	64,37 euros	1.374,88 euros
CAMARERO/A	1.108,74 euros	124,62 euros	27,22 euros	64,37 euros	1.324,95 euros
AYTE. CAMARERO	1.016,90 euros	95,39 euros	27,22 euros	64,37 euros	1.203,88 euros
PISOS					
GOBERNANTA/E	1.297,59 euros	145,36 euros	27,22 euros	64,37 euros	1.534,54 euros
SUBGOBERNANTA	1.147,75 euros	138,35 euros	27,22 euros	64,37 euros	1.377,69 euros
JEFE/A LAVAND	1.147,75 euros	130,24 euros	27,22 euros	64,37 euros	1.369,58 euros
CAMARERA PISOS	1.098,16 euros	100,93 euros	27,22 euros	64,37 euros	1.290,68 euros
LENCERO/A	1.098,16 euros	100,93 euros	27,22 euros	64,37 euros	1.290,68 euros
VALET	1.092,87 euros	100,93 euros	27,22 euros	64,37 euros	1.285,39 euros
LIMPIADOR/A	1.016,90 euros	95,39 euros	27,22 euros	64,37 euros	1.203,88 euros
S. AUXILIARES					
J S. TÉCNICO	1.240,15 euros	145,36 euros	27,22 euros	64,37 euros	1.477,10 euros
2º J. S. TÉCNICO	1.142,46 euros	138,35 euros	27,22 euros	64,37 euros	1.372,40 euros
OFICIAL S. TÉCNICO	1.092,87 euros	100,93 euros	27,22 euros	64,37 euros	1.285,39 euros

JARDINERO/A	1.092,87 euros	100,93 euros	27,22 euros	64,37 euros	1.285,39 euros
AYTE. S. TÉCNICO	1.016,90 euros	95,39 euros	27,22 euros	64,37 euros	1.203,88 euros
MINIMARKET					
ENCARGADO/A	1.240,15 euros	145,36 euros	27,22 euros	64,37 euros	1.477,10 euros
DEPENDIENTE/A	1.098,16 euros	138,35 euros	27,22 euros	64,37 euros	1.328,10 euros
AYTE DEPENDIENT	1.016,90 euros	95,39 euros	27,22 euros	64,37 euros	1.203,88 euros
CENTRO DE BELLEZA					
ESTETICIEN	1.142,46	95,39	27,22	64,37	1.329,44

Dirección General de Trabajo

Servicio de Promoción Laboral

ANUNCIO

16

77275

Visto el Texto del Pacto Salarial de la Empresa HOTEL JARDÍN TROPICAL, 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 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. Teniendo en cuenta que de proceder la empresa a la reducción del descanso entre jornadas que fija el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, deberá ajustarse a los supuestos que, a tal efecto, regula el RD 1567/1995 y habrá de garantizar el descanso compensatorio que, para cada caso, prevé dicho Real Decreto. Este descanso, de acuerdo con cuanto indica el artículo segundo de su texto, no puede ser sustituido por compensación económica.

2. NOTIFICAR a la Comisión Negociadora.

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

Director General de Trabajo, Alejandro Ramos Guerra

PACTO SALARIAL HOTEL JARDÍN TROPICAL S.L.

ACTA

Por la Empresa:

D. Pablo Rey Rodríguez

Dña. Mariana Zuñiga

D. Sebastián de León

Asesor:

D. Juan Luis Reyes Cabrera

Por el Comité de Empresa:

María Candelaria Luis Fuentes

Juan Luis Placeres Hernández

David González Beutell

David de Piedad Martínez

Juan José Díaz Alonso

Juan Pedro Navarro Navarro

Pilar Bethancourt Oramas

José Ramón Moreno

Miranda Florencia López García

Manuel Adonis Rosa Velez

Eduardo Herrera Morales Sergio Maddalena

Asesor Comité:

Don Manuel Fitas Ramírez

Se reúnen los citados al margen, la representación de la Empresa HOTEL JARDÍN TROPICAL y la representación legal de los trabajadores del Hotel, en Santa Cruz de Tenerife, a las diez horas del día 30 de marzo de 2019, en calidad de Comisión Negociadora del Pacto Salarial de la Empresa con objeto de proceder a la iniciación de la negociación para la revisión de la Tabla Salarial y de más condiciones contempladas en el Pacto de empresa que sustituye al anterior y su vigencia sería al 1 de julio del 2018 al 30 de junio del 2022, y se constituye la Mesa Negociadora para un establecer una nueva Tabla Salarial y todo ello de conformidad con lo dispuesto en el articulado 32 del Convenio Provincial de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife, acuerdo que se expresa en los siguientes términos:

ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL

El presente Pacto Salarial sustituye y deja sin efecto la aplicación y obligatoriedad del reparto del Porcentaje de Servicios y las normas para su distribución, así como cualquier otro concepto económico que, directa o indirectamente, se pactara por tal sustitución, en los términos previstos en el artículo 32 del vigente Convenio de Hostelería, y se basa en los principios de igualdad y no discriminación previstos en el mismo.

El Convenio Provincial de Hostelería y el presente Pacto Salarial se aplicará a todos los trabajadores que presten servicio en la empresa.

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 de este. 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.

Así mismo la percepción de este complemento incide en la necesaria participación del trabajador en las acciones formativas que la empresa programe, dentro de los límites establecidos en el artículo 40 del vigente convenio de Hostelería.

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 de este. 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 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.

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, así como la necesaria adaptación a las necesidades del servicio al cliente en la prestación del trabajo.

A partir del 1 de julio de 2018 y hasta el 30 de junio de 2022, se establece un Complemento voluntario aplicable a las categorías y por los importes que se recogen en el Anexo II, y que vienen a retribuir igualmente las especiales condiciones de prestación del servicio en el Hotel Jardín Tropical. El complemento voluntario aquí contemplado constituye una mejora retributiva que además, compensará

hasta donde alcance las retribuciones de convenio previstas para la posible realización de trabajos en jornada nocturna, a excepción de las contempladas entre las 00 h y las 06 horas, entrando en vigor esta particularidad -exclusivamente- desde el momento de la firma del presente Pacto; el complemento salarial absorbible por su naturaleza se consolida durante la vigencia del presente pacto salarial, debiendo ser objeto de negociación al finalizar su vigencia, la empresa se reserva la facultad de revisarlo, al alza o a la baja, en función de la evolución de las variables económicas.

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.

La denuncia del presente pacto será de un mes antes de finalizar su vigencia. Transcurridos los indicados plazos, se entenderá prorrogado año por año en sus propios términos y cuantías hasta que sean sustituidas por futuras revisiones, a excepción del Complemento salarial, que perderá su carácter consolidado que se ratios de ocupación, importe que será repartido entre el personal integrante del citado departamento, y en proporción al tiempo trabajado efectivamente en el período considerado.

El Departamento de Cocina Central tiene como objetivos a lograr un índice de satisfacción de clientes del 1,75 y un ratio de costo por cliente en "Media Pensión" de 9,20 Euros. Los incentivos se fijan en el 15% de comisión para el departamento sobre el ahorro que se hubiese logrado en relación al ejercicio anterior, efectuando dicha comparación con los mismos ratios de ocupación. El importe resultante será repartido entre el personal integrante del citado departamento, y en proporción al tiempo trabajado efectivamente en el período considerado.

En relación al Departamento de Restaurante, el objetivo a lograr es un índice de satisfacción de los clientes del 1,81. Los incentivos se fijan en el 15% de comisión para el departamento sobre el aumento de la producción con respecto al ejercicio anterior, comparándolo para los mismos ratios de ocupación. El importe que resulte será repartido entre el personal integrante del departamento, y en proporción al tiempo trabajado efectivamente en el período considerado

Para el Departamento de Platería, los objetivos a lograr son un control de consumos en productos de limpieza hasta un ratio de 0,30 Euros por habitación ocupada, siendo el incentivo que se acuerda el 30% de la comisión para el departamento sobre el ahorro conseguido, que se repartirá entre el personal integrante del mismo, y en proporción al tiempo trabajado efectivamente en el período considerado.

Para el Departamento de Bares se fija como objetivo a lograr un índice de satisfacción de clientes de 1,65. Los incentivos se acuerdan en el 15% de comisión para el departamento sobre el aumento de producción con respecto al ejercicio anterior comparado con los mismos ratios de ocupación. Se repartirá entre el personal integrante del mismo, y en proporción al tiempo trabajado efectivamente en el período considerado.

Restaurante Las Rocas-- se fijan como objetivos a lograr el índice de satisfacción de clientes del 1,81 y como incentivo el 15% de comisión para el departamento sobre el aumento de producción con respecto al ejercicio anterior comparado para los mismos ratios de ocupación, repartido entre el personal integrante del mismo, y en proporción al tiempo trabajado efectivamente en el período considerado.

MANUTENCIÓN

Se incluye en la Tabla Salarial y su importe es de 20,50 euros mensuales, sin que pierda su naturaleza de retribución en especie, ni dé lugar a derecho a percibirse en caso de no realización de las comidas en el centro de trabajo.

EXTERNALIZACION

Las partes en su ánimo de esclarecer lo contemplado en el artículo 18 del Convenio Colectivo, manifiestan que dentro del concepto de empresas de limpieza especializada deben incluirse las empresas dedicadas a lavandería industrial, aquéllas que dedicadas a las labores propias de éste tipo de empresas utilizan maquinaria, productos y demás medios especiales para tratar adecuadamente todo tipo de prendas, ropa de cama, mantelería, etc. que se utiliza en el establecimiento.

CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA Y GARANTÍA "AD PERSONAM".

Aquellos/as trabajadores/as que a la entrada en vigor del presente Pacto Salarial tengan establecida una percepción salarial superior a la recogida en el mismo, mantendrán dicha diferencia existente a su favor en concepto de "garantía ad personam", ello con carácter consolidado y no absorbible.

Los miembros de la Comisión Negociadora dan su conformidad y aprobación por UNANIMIDAD con lo anteriormente manifestado.

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.

Por El Comité de Empresa

PACTO HOTEL JARDÍN TROPICAL

ANEXO II

COMPLEMENTO DEL PUESTO DE TRABAJO (CPTO. VOLUNTARIO)

PACTO HOTEL JARDÍN TROPICAL

ANEXO II

COMPLEMENTO DEL PUESTO DE TRABAJO (CPTO. VOLUNTARIO)

	01/07/18 a 30/06/19	01/07/19 a 30/06/20	01/07/20 a 30/06/21	01/07/21 a 30/06/22
Área Funcional 1ª				
Recepcionista	166,74 euros	171,33 euros	175,18 euros	178,68 euros
Recepcionista de Noche	166,74 euros	171,33 euros	175,18 euros	178,68 euros
Ayudante Recepción	11,97 euros	12,30 euros	12,58 euros	12,83 euros
Portero	8,99 euros	9,24 euros	9,45 euros	9,63 euros
Botones	8,99 euros	9,24 euros	9,45 euros	9,63 euros
Área Funcional 2ª				
Demichef	326,03 euros	335,00 euros	342,53 euros	349,38 euros
Jefe/a Partida	797,56 euros	819,49 euros	837,93 euros	854,69 euros
Cocinero/a	185,32 euros	190,42 euros	194,70 euros	198,59 euros
Ayudante Cocina	69,53 euros	71,44 euros	73,05 euros	74,51 euros

Fregador/Aux. Cocina	8,99 euros	9,24 euros	9,45 euros	9,63 euros
Ayudante Economato	8,99 euros	9,24 euros	9,45 euros	9,63 euros
Área Funcional 3ª				
Jefe/a Sector	488,71 euros	502,15 euros	513,45 euros	523,72 euros
Camarero/a	179,31 euros	184,24 euros	188,39 euros	192,15 euros
Ayudante Camarero/a	69,53 euros	71,44 euros	73,05 euros	74,51 euros
Área Funcional 4ª				
Subgobernanta/e	324,82 euros	333,75 euros	341,26 euros	348,09 euros
Camarera de piso/Lavandero	17,98 euros	18,47 euros	18,89 euros	19,27 euros
Mozo Habitaciones	23,99 euros	24,65 euros	25,20 euros	25,71 euros
Valets	23,99 euros	24,65 euros	25,20 euros	25,71 euros
Área Funcional 5ª				
Oficial Serv. Técnico	23,99 euros	24,65 euros	25,20 euros	25,71 euros
Ayudantes Serv. Técnico (Mozo piscina, Pintor, Aux. Mantenimiento)	8,99 euros	9,24 euros	9,45 euros	9,63 euros

ANEXO I
PLUS DE PRODUCTIVIDAD

	01/07/18 a 30/06/19	01/07/19 a 30/06/20	01/07/20 a 30/06/21	01/07/21 a 30/06/22
Grupo I	145,87 euros	149,88 euros	153,63 euros	156,70 euros
Grupo II	139,66 euros	143,50 euros	147,09 euros	150,03 euros
Grupo III	131,65 euros	135,27 euros	138,65 euros	141,43 euros
Grupo IV	124,46 euros	127,88 euros	131,08 euros	133,70 euros
Grupo V	111,74 euros	114,81 euros	117,68 euros	120,04 euros

Grupo I

Contable

Gobernanta

Jefe Almacén

Grupo II

2º Jefe Recepción

Grupo III

Recepcionista

Agente Reservas

Jefe Partida
Demichef
Jefe Sector
Subgobernanta
Oficial Fontanero
Grupo IV
Ayudante Recepción
Portero
Cocinero
Camarero
Camarera de pisos
Mozo Habitaciones
Lavandero
Socorrista
Mozo Piscina
Pintor
Mecánico
Auxiliar Mantenimiento
Grupo V
Ayudante Cocina
Fregador
Ayudante Camarero
Botones

Dirección General de Trabajo

Servicio de Promoción Laboral

A N U N C I O

17

77278

Visto el Texto del Pacto Salarial de la Empresa RODHA 5000 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 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.

Director General de Trabajo, Alejandro Ramos Guerra

PACTO DE EMPRESA DE RODHA 5000 S.L. PARA LOS AÑOS 2019/2022

En Tenerife, a 20 de febrero de 2019.

REUNIDOS:

De una parte, el Comité de empresa de RODHA 5000, S.L. representado por las siguientes personas:

González Martín, Jonathan Walter

Rodríguez Luis, David

Cabrera Rodríguez, Pedro Ignacio

Abitalib, Said

Pérez, Pablo

Y de otra parte, la Dirección de la Empresa, representada en este acto por:

Martínez Fernández, Rosana

Crespo Diz, Alejandro

ANTECEDENTES:

Se reúnen los citados al margen, la representación de la empresa Rodha 5000, S.L. y la representación legal de los trabajadores, en las dependencias del Complejo Mare Nostrum Resort, en la Avenida Playa de las Américas, Playa de las Américas, Arana, Santa Cruz de Tenerife, a las 09:00 horas del 20 de febrero de 2019, en calidad de Comisión negociadora del Pacto salarial de la empresa.

El período de consultas se inicio el 14 de noviembre de 2018, y en consideración al peculiar sistema de explotación que sigue el complejo turístico Mare Nostrum Resort, peculiaridad que motiva importantes fluctuaciones en la ocupación y oferta de servicios paralelos (audiovisuales, restauración, ocio, relaciones públicas, etc.) y consecuentemente, para atender las necesidades de personal para poder prestar el servicio, tanto en el número de trabajadores como en las condiciones laborales de los mismos, en cuanto a distribución horaria se refiere, las partes han convenido que es imprescindible dotar a la empresa de mecanismos para la adaptación permanente a las necesidades coyunturales de la demanda que permitan competir con centros similares tanto en el ámbito nacional como internacional.

En el Complejo viene aplicándose desde hace años un sistema retributivo complementario del establecido en el convenio (Pacto de Empresa de fecha 21 de diciembre de 2015) y que dicho sistema retributivo viene demostrando su eficacia y se viene aplicando satisfactoriamente.

Para dar cobertura legal a dicho acuerdo, y debido a la concurrencia de las causas organizativas y de producción mencionadas anteriormente, que exigen inaplicar determinados preceptos del convenio colectivo, después de un periodo de consultas iniciado en el mes de noviembre de 2018, las partes ha llegado a un acuerdo, que se regirá por lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores en su redacción vigente a la fecha de la firma del presente acuerdo.

El presente acuerdo ha seguido en su tramitación lo dispuesto en la Disposición final segunda del convenio colectivo del sector de hostelería de Santa Cruz de Tenerife para los años 2018-2022, y determina la aplicación parcial o inaplicación de lo contenido en los artículos 22, 26, 27, 35 y 37, sustituyéndose por los contenidos pactados que se recogen en el presente documento.

Además, las partes han hecho uso de la habilitación contenida en el artículo 32.3 del citado Convenio para establecer los pactos salariales contenidos en este documento que sustituyen la aplicación del Porcentaje de Servicios (o Tronco) que se contempla en el apartado 1- y 2- de dicho artículo 32.

Habiendo finalizado el periodo de consultas con acuerdo, después que las partes hayan estado negociando su contenido de buena fe durante el periodo indicado anteriormente, el presente acuerdo determina las nuevas condiciones de trabajo y su duración.

Con objeto de proceder a la lectura y firma del Acta del Pacto Salarial todo ello de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 7 y 32 del Convenio Provincial de Hostelería Santa Cruz de Tenerife, acuerdo que se expresa en los siguientes términos:

CONVIENEN:

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. También deja sin efecto el Pacto de Empresa de Rodha 5000, S.L. de fecha 21 de diciembre de 2015.

El convenio Provincial de Hostelería y el presente Pacto Salarial será de aplicación a todos los trabajadores que presten Servicio en la empresa Rodha 5000, S.L, con centros de Trabajo en Playa de Las Américas, Santa Cruz de Tenerife.

2. ÁMBITO TEMPORAL Y PRÓRROGA:

El presente Pacto Salarial será de aplicación a partir del próximo día 01 de Febrero de 2019 al 30 de Junio de 2022.

A la finalización de su vigencia, el pacto mantendrá su validez en tanto no sea sustituido por otro, previa denuncia de alguna de las partes en los términos indicados en el siguiente párrafo, y mientras se mantenga la vigencia del convenio de hostelería de Santa Cruz de Tenerife.

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. JORNADA LABORAL:

Se concretan los siguientes acuerdos sobre organización del trabajo que tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales, con cobertura normativa en los artículos concordantes del convenio de hostelería y demás normas legales de ámbito general, en especial el RD 1561/1995.

- Jornada de trabajo:

La jornada anual es de 1826 horas o las que establezca en cada momento el Convenio de Hostelería de Tenerife, con un total de 160 horas de flexibilidad.

Se entiende por flexibilidad, la absorción o concesión del descanso semanal y la prolongación o reducción de la jornada.

Diariamente se computará el número de horas trabajadas, siendo conocido por cada uno el superávit o déficit que se arrastre, que vendrá expuesto en los cuadrantes de horarios, de este modo el trabajador conocerá el grado de cumplimiento de la jornada anual pactada, siendo la jornada mínima de 4 horas y la máxima de 10 horas. En el caso de ampliar la jornada a 10 horas, los trabajadores que la realicen tendrán derecho, además de al actual periodo de descanso de 30 minutos, a un periodo adicional de 15 minutos de descanso suplementario que tendrá la consideración a todos los efectos como parte de la jornada efectiva de trabajo. La jornada máxima de diez horas, únicamente se realizará en supuestos excepcionales como pudiera ser la gala de fin de año, fijación de eventos extraordinarios u otras necesidades puntuales, dentro del departamento, motivado por baja médicas o ausencias.

En cualquier caso, la realización de la jornada diaria de 10 horas, respetará el descanso entre jornadas establecidas en los términos del artículo 34.3 ET, así como por el Real Decreto 1561/1995, de 21 de Septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, cuando resulte aplicable.

Los trabajadores indefinidos, en aplicación de la jornada flexible recogida al inicio del punto 3 (160 horas), contarán con un saldo de flexibilidad, el cual se regularizará a final de cada año, 31 de diciembre, mediante descanso sustitutorio, en los casos en que resulte un saldo en favor del trabajador.

En caso de no realizarse tal regularización antes del 31 de diciembre, se establecen dos posibilidades adicionales que acordará la Dirección en cada caso:

Ampliar o trasladar el periodo de compensación dentro del trimestre del año siguiente. En casos particulares, y siempre mediante pacto con el trabajador y con conocimiento de los representantes legales de los trabajadores, las horas resultantes en favor del trabajador, que no hayan sido posible compensar con descanso, se retribuirán con un incremento del 50% del valor de la hora ordinaria.

Por lo contrario si el saldo de la bolsa de horas es negativo, estas horas quedaran a disposición de la empresa. En ningún caso este sistema de flexibilidad horaria producirá reducción en las retribuciones del trabajador.

En la medida de lo posible se intentará hacer la devolución de horas de flexibilidad en jornadas completas, atendiendo también a peticiones del trabajador.

En los casos de trabajadores menores de edad, se aplicará lo dispuesto en el Art. 34.3 del Estatuto de los Trabajadores.

- Horarios:

Los cuadrantes de horarios de trabajo se publicaran cada semana con dos semanas de antelación (semana actual (de 1 a 7 días) en firme) y la semana siguiente (del 8 al 14) informativa, y por tanto susceptibles de modificación.

En el caso de que se deba realizar alguna modificación en los días del 1 al 07 (primera semana) se acordara individualmente con los empleados dicho cambio. En caso de que el trabajador aceptará dicho cambio, se le dará la opción de elegir los días libres, en la segunda semana posterior a la fecha del cambio, es decir, si en la semana del 1 al 7, el responsable necesitara realizar algún cambio de la semana en curso, el trabajador podrá elegir los días libres en la semana del 15 al 21.

El descanso semanal de los empleados será el que viene establecido en el convenio provincial de Hostelería de Tenerife en vigor en cada momento que es de 2 (dos) días ininterrumpidos, salvo acuerdo entre las partes.

En referencia al descanso semanal, se podrá trabajar 1 (uno) de los 2 (dos) días de descanso semanal, el cual se descontará de la bolsa de horas. El número de modificaciones que se podrán llevar a cabo será de 12 (doce) al año, con la limitación de no hacer más de dos modificaciones en un mes al mismo trabajador. En el supuesto caso que por necesidades operativas, se necesitara realizar cambios más allá de los 12 establecidos anualmente, en el caso de que el trabajador estuviera de acuerdo, se le compensará con el día libre que no ha disfrutado y medio día más (1,5 días).

Todas las modificaciones comentadas anteriormente serán equitativas y razonadas, de forma que no siempre se afecte a los mismos trabajadores.

- Descanso entre jornadas:

Dado el régimen de turnos existente en la empresa, se establece de conformidad con lo dispuesto en el RD 1561/1995 la posibilidad de que entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente transcurra un límite diario mínimo de 10 (diez) horas respetándose en cómputo mensual una media de interrupción diaria de la jornada de 12 horas. Este mínimo podrá reducirse a 9 horas conforme establece el artículo 22 del citado RD 1561/1995 en los casos de trabajadores con jornada partida entre cuyas fracciones de jornada exista una interrupción de 5 horas como mínimo, se respetará cualquier acuerdo no recogido en este punto entre la empresa y el trabajador.

- Distribución irregular de la jornada:

Con el fin de facilitar la estabilidad en el empleo compensando los períodos o días de alta y baja ocupación, y la realización, en general eventos especiales, que producen una fuerte variación en la ocupación en cortos períodos de tiempo, se acuerda permitir la distribución irregular de la jornada a lo largo del año con las siguientes limitaciones:

La jornada diaria no superará las 10 (diez) horas, ni será inferior a 4 (cuatro) horas.

El preaviso en la variación de jornada será de una semana, coincidiendo con la confección de los turnos.

Los trabajadores afectados por el uso de esta flexibilidad, tendrán derecho al cobro del 100% de su salario mensual quedando a deber a la empresa las horas no realizadas, o viceversa, que deberán compensarse en el cómputo anual.

La flexibilidad del sistema establecido permite una mejor adaptación de los trabajadores a las necesidades reales de la empresa. En consecuencia, durante el período en que se aplique la jornada flexible no son necesarias las horas extraordinarias.

En el supuesto caso que, bien por necesidades del servicio bien por necesidad del propio trabajador, y siempre y cuando la operativa lo permita, se necesitara realizar tanto alguna hora más allá de su turno de trabajo como de menos, tales diferencias quedarían reflejadas en los correspondientes turnos de cada departamento, con el fin de regularizarse en el momento más conveniente para ambas partes, dándose por entendido el concepto de flexibilidad, establecido desde varios años en el complejo Mare Nostrum Resort, no considerándose como horas extraordinarias.

Tanto la parte de la empresa como el propio Comité, se comprometen a realizar controles periódicos de la flexibilidad aplicada a los empleados para asegurarse que se cumplen los puntos aquí establecidos. Se creará una comisión Paritaria Mixta compuesta por un máximo de tres representantes por cada parte con competencia en cuestiones relativas a la organización del trabajo de departamentos concretos en supuestos que superen lo previsto en el presente Pacto de flexibilidad.

Vacaciones y festivos:

Se estará a lo dispuesto en el artículo 27 del vigente Convenio Colectivo de Hostelería en cuanto al disfrute de vacaciones y compensación de festivos, salvo acuerdo individual entre el trabajador y el responsable del departamento.

4. GALA FIN DE AÑO:

Dentro del desarrollo normal de la actividad del Complejo Mare Nostrum se encuentra la realización de galas, estando establecido el sistema retributivo tomando en consideración precisamente tal actividad como parte del trabajo que ordinariamente se realiza, no teniendo por tanto la consideración de servicio extraordinario y entrando en las funciones propias de los trabajadores estar a disposición de la empresa para gestionar dichos servicios. Se aplica para ello el concepto de Flexibilidad que ha sido el origen del Pacto de Empresa de Mare Nostrum Resort dado su peculiar sistema de explotación, el cual se explica en los antecedentes del presente documento.

La aplicación del concepto de flexibilidad se realizará igualmente en los servicios de la Fiesta de Fin de Año, esto es, se compensará mediante el sistema de flexibilidad las horas trabajadas más allá de su turno laboral para ese día, puesto que es la única gala en la que se modifica el sistema habitual de Servicio al cliente. Es por ello, no se hará gala en Navidad ni Reyes.

Ambas partes comprometidas con la conciliación de la vida personal y profesional de los empleados, y entendiendo que la noche de Fin de Año es una noche especial que impide a una parte de ellos disfrutar de la misma junto a sus familiares y amistades, acuerdan compensar de forma complementaria y específica esa situación, abonando la cantidad de 156,92euros euros (o la que establezca el convenio en su momento), a todos los empleados cuyo turno se prolongue más allá de las 23 horas del departamento de Mantenimiento y Audiovisuales, por ser estos los departamentos directamente involucrados en el servicio de Gala.

5. PAGAS EXTRAORDINARIAS:

La representación legal de los trabajadores y la dirección de la empresa establece la posibilidad del prorrateo de las gratificaciones extraordinarias. Conforme a lo dispuesto en el artículo 34 del Convenio, expresamente acuerdan dar validez a los pactos individuales que en esta materia se puedan establecer.

6. MANUTENCIÓN:

Todo el personal con turno de trabajo, tendrá derecho a efectuar una única comida diaria, independientemente del horario o jornada que realice. La valoración del coste medio de la manutención queda fijada en 242,04euros anuales (20,17euros mensuales).

Por todo ello, el personal que no efectúe sus comidas en el centro, no podrá reclamar por este concepto, compensación alguna.

7. FONDOS COMITÉ:

La empresa seguirá sufragando los costes de la fiesta de personal, y se le reportará mensualmente de los Fondos del Comité de empresa.

8. PLUSES PACTO

Se establecen dos pluses:

- Plus de flexibilidad:

En compensación al acuerdo de flexibilidad antes redactado, se establece un plus equivalente a un 10% del salario base vigente en el momento de la firma del presente Pacto de Empresa, o parte proporcional.

Este importe se incrementará en el mismo porcentaje en el que se vaya actualizando el Convenio Colectivo de aplicación.

Se recogen excepciones al 10% de aplicación en aquellas categorías que venían recibiendo importes superiores en el anterior Pacto de empresa, estas categorías son:

SS.TT.: Tec. Mantenimiento (kenfix) 14%

PRODUCCIÓN: Tec. Mantenimiento (se excluye personal de piscinas) 14%

AA.VV.: Técnicos (Sonido e iluminación) 14%

- Plus marcha de negocio:

La dirección entiende que este plus ha de cumplir con dos premisas básicas para su aplicación:

a. Que sea variable

b. Que sea escalable

También el plus ha de tener un techo que en este caso lo situamos en el 6% del salario base vigente por puesto de Trabajo recogido en el convenio colectivo, o la parte proporcional.

Los dos criterios a aplicar serán

- Ocupación -50% del 6%

- Satisfacción - 50% del 6%

- Ocupación

La escalabilidad se plantea con los siguientes parámetros en función del 50% asignado a este criterio.

Ocupación	60-69,9%	70%-79,9%	80-89,9%	>90%
	25%	50%	75%	100%

En el caso de que la ocupación sea inferior al 60% Comité y empresa renegociarían las condiciones o viabilidad del plus.

2. Satisfacción

La escalabilidad se plantea con los siguientes parámetros, calculados sobre la satisfacción general de MNR

Satisfacción	70-74,9%	75-79,9%	80-84,9%	>85%
	25%	50%	75%	100%

En el caso de que la satisfacción sea inferior al 70% Comité y empresa renegociarían las condiciones o viabilidad del plus.

9- PERMISO RETRIBUIDO:

Se establece 16 horas/año de permiso retribuido para consultas médicas, en el caso de trabajadores o familiares de trabajadores (cónyuge o conviviente acreditado, padres o hijos) que tuvieran alguna enfermedad crónica acreditada.

10. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD:

Las condiciones pactadas en el presente Pacto constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que se declarase la nulidad por vía judicial o a través de cualquier procedimiento de solución de conflictos alternativos, de una parte del presente pacto, el resto de su texto mantendrá su eficacia general y el carácter de obligatoriedad previsto para el periodo de su vigencia. En tal caso, la comisión negociadora del mismo se compromete a renegociar los preceptos declarados nulos, introduciendo las necesarias correcciones en el pacto que sean precisas para restaurar el equilibrio alcanzado en el presente acuerdo.

A continuación se anexan las Tablas salariales indicando, a título orientativo, estimación de importes de plus de marcha de negocio con el cierre del promedio del año 2018:

		Tablas desde el 01/02/19 al 30/06/19					Variables calculado datos cierre promedio 2018		
Sociedad	Categoría profesional	S.BAS.	P.MAN.	P.TRAN.	P. CAL.	P. LAV.	10,00% PFLEX	75,00% PL OC	100,00% PL IS
MANTENIM.	RESP. DIV. MANT. INST.	1.261,40	20,17	62,64		13,25	126,14		
	RESP. SS.TT.	1.261,40	20,17	62,64		13,25	126,14	28,38	37,84
	2º JEFE	1.164,70	20,17	62,64		13,25	116,47	26,21	34,94
	ADMINISTRATIVO/A	1.164,70	20,17	62,64		13,25	116,47	26,21	34,94
	TEC. MANTENIMIENTO (KENFIX)	1.101,36	20,17	62,64		13,25	154,19	24,78	33,04
	TEC. MANTENIMIENTO	1.101,36	20,17	62,64		13,25	110,14	24,78	33,04
PROD.	RESP. PRODUCCION	1.261,40	20,17	62,64		13,25	126,14	28,38	37,84
	2º JEFE	1.164,70	20,17	62,64		13,25	116,47	26,21	34,94
	TEC. MANTENIMIENTO (PROD.)	1.101,36	20,17	62,64		13,25	154,19	24,78	33,04
	TEC. MANTENIMIENTO (PISCINAS)	1.101,36	20,17	62,64		13,25	110,14	24,78	33,04
AA.VV.	RESP. AUDIOVISUALES	1.261,40	20,17	62,64		13,25	126,14	28,38	37,84
	TEC. ILUMINACION	1.101,36	20,17	62,64		13,25	154,19	24,78	33,04
	TEC. SONIDO	1.101,36	20,17	62,64		13,25	154,19	24,78	33,04
	TRAMOYISTA	1.101,36	20,17	62,64		13,25	110,14	24,78	33,04

		Tablas desde el 01/07/19 al 30/06/20					10,00%	75,00%	100,00%
Sociedad	Categoría profesional	S.BAS.	P.MAN.	P.TRAN.	P. CAL.	P. LAV.	PFLEX	PL OC	PL IS
MANTENIM.	RESP. DIV. MANT. INST.	1.296,09	20,17	64,36		13,61	129,61		
	RESP. SS.TT.	1.296,09	20,17	64,36		13,61	129,61	29,16	38,88
	2º JEFE	1.196,73	20,17	64,36		13,61	119,67	26,93	35,90
	ADMINISTRATIVO/A	1.196,73	20,17	64,36		13,61	119,67	26,93	35,90
	TEC. MANTENIMIENTO (KENFIX)	1.131,65	20,17	64,36		13,61	158,43	25,46	33,95
	TEC. MANTENIMIENTO	1.131,65	20,17	64,36		13,61	113,17	25,46	33,95
PROD.	RESP. PRODUCCION	1.296,09	20,17	64,36		13,61	129,61	29,16	38,88
	2º JEFE	1.196,73	20,17	64,36		13,61	119,67	26,93	35,90
	TEC. MANTENIMIENTO (PROD.)	1.131,65	20,17	64,36		13,61	158,43	25,46	33,95
	TEC. MANTENIMIENTO (PISCINAS)	1.131,65	20,17	64,36		13,61	113,17	25,46	33,95
AA.VV.	RESP. AUDIOVISUALES	1.296,09	20,17	64,36		13,61	129,61	29,16	38,88
	TEC. ILUMINACION	1.131,65	20,17	64,36		13,61	158,43	25,46	33,95
	TEC. SONIDO	1.131,65	20,17	64,36		13,61	158,43	25,46	33,95
	TRAMOYISTA	1.131,65	20,17	64,36		13,61	113,17	25,46	33,95

		Tablas desde el 01/07/20 al 30/06/21					10,00%	75,00%	100,00%
Sociedad	Categoría profesional	S.BAS.	P.MAN.	P.TRAN.	P. CAL.	P. LAV.	PFLEX	PL OC	PL IS
MANTENIM.	RESP. DIV. MANT. INST.	1.328,49	20,17	65,97		13,95	132,85		
	RESP. SS.TT.	1.328,49	20,17	65,97		13,95	132,85	29,89	39,85
	2º JEFE	1.226,65	20,17	65,97		13,95	122,67	27,60	36,80
	ADMINISTRATIVO/A	1.226,65	20,17	65,97		13,95	122,67	27,60	36,80
	TEC. MANTENIMIENTO (KENFIX)	1.159,94	20,17	65,97		13,95	162,39	26,10	34,80
	TEC. MANTENIMIENTO	1.159,94	20,17	65,97		13,95	115,99	26,10	34,80
PROD.	RESP. PRODUCCION	1.328,49	20,17	65,97		13,95	132,85	29,89	39,85
	2º JEFE	1.226,65	20,17	65,97		13,95	122,67	27,60	36,80
	TEC. MANTENIMIENTO (PROD.)	1.159,94	20,17	65,97		13,95	162,39	26,10	34,80
	TEC. MANTENIMIENTO (PISCINAS)	1.159,94	20,17	65,97		13,95	115,99	26,10	34,80
AA.VV.	RESP. AUDIOVISUALES	1.328,49	20,17	65,97		13,95	132,85	29,89	39,85
	TEC. ILUMINACION	1.159,94	20,17	65,97		13,95	162,39	26,10	34,80
	TEC. SONIDO	1.159,94	20,17	65,97		13,95	162,39	26,10	34,80
	TRAMOYISTA	1.159,94	20,17	65,97		13,95	115,99	26,10	34,80

Sociedad	Categoría profesional	Tablas desde el 01/07/21 al 30/06/22					10,00%	75,00%	100,00%
		S.BAS.	P.MAN.	P.TRAN.	P. CAL.	P. LAV.	PFLEX	PL OC	PL IS
MANTENIM.	RESP. DIV. MANT. INST.	1.355,06	20,17	67,29		14,23	135,51		
	RESP. SS.TT.	1.355,06	20,17	67,29		14,23	135,51	30,49	40,65
	2º JEFE	1.251,18	20,17	67,29		14,23	125,12	28,15	37,54
	ADMINISTRATIVO/A	1.251,18	20,17	67,29		14,23	125,12	28,15	37,54
	TEC. MANTENIMIENTO (KENFIX)	1.183,14	20,17	67,29		14,23	165,64	26,62	35,49
	TEC. MANTENIMIENTO	1.183,14	20,17	67,29		14,23	118,31	26,62	35,49
PROD.	RESP. PRODUCCION	1.355,06	20,17	67,29		14,23	135,51	30,49	40,65
	2º JEFE	1.251,18	20,17	67,29		14,23	125,12	28,15	37,54
	TEC. MANTENIMIENTO (PROD.)	1.183,14	20,17	67,29		14,23	165,64	26,62	35,49
	TEC. MANTENIMIENTO (PISCINAS)	1.183,14	20,17	67,29		14,23	118,31	26,62	35,49
AA.VV.	RESP. AUDIOVISUALES	1.355,06	20,17	67,29		14,23	135,51	30,49	40,65
	TEC. ILUMINACION	1.183,14	20,17	67,29		14,23	165,64	26,62	35,49
	TEC. SONIDO	1.183,14	20,17	67,29		14,23	165,64	26,62	35,49
	TRAMOYISTA	1.183,14	20,17	67,29		14,23	118,31	26,62	35,49

Area	Categoría profesional	Tablas desde el 01/07/19 al 30/06/20					10,00%	75,00%	100,00%
		S.BAS.	P.MAN.	P.TRAN.	P. CAL.	P. LAV.	PFLEX	PL OC	PL IS
MANTENIM.	RESP. DIV. MANT. INST.	1.296,09	20,17	64,36		13,61	129,61		
	RESP. SS.TT.	1.296,09	20,17	64,36		13,61	129,61	29,16	38,88
	2º JEFE	1.196,73	20,17	64,36		13,61	119,67	26,93	35,90
	ADMINISTRATIVO/A	1.196,73	20,17	64,36		13,61	119,67	26,93	35,90
	TEC. MANTENIMIENTO (KENFIX)	1.131,65	20,17	64,36		13,61	158,43	25,46	33,95
	TEC. MANTENIMIENTO	1.131,65	20,17	64,36		13,61	113,17	25,46	33,95
PROD.	RESP. PRODUCCION	1.296,09	20,17	64,36		13,61	129,61	29,16	38,88
	2º JEFE	1.196,73	20,17	64,36		13,61	119,67	26,93	35,90
	TEC. MANTENIMIENTO (PROD.)	1.131,65	20,17	64,36		13,61	158,43	25,46	33,95
	TEC. MANTENIMIENTO (PISCINAS)	1.131,65	20,17	64,36		13,61	113,17	25,46	33,95
AA.VV.	RESP. AUDIOVISUALES	1.296,09	20,17	64,36		13,61	129,61	29,16	38,88
	TEC. ILUMINACION	1.131,65	20,17	64,36		13,61	158,43	25,46	33,95
	TEC. SONIDO	1.131,65	20,17	64,36		13,61	158,43	25,46	33,95
	TRAMOYISTA	1.131,65	20,17	64,36		13,61	113,17	25,46	33,95

Area	Categoría profesional	Tablas desde el 01/07/20 al 30/06/21					10,00%	75,00%	100,00%
		S.BAS.	P.MAN.	P.TRAN.	P. CAL.	P. LAV.	PFLEX	PL OC	PL IS
MANTENIM.	RESP. DIV. MANT. INST.	1.328,49	20,17	65,97		13,95	132,85		
	RESP. SS.TT.	1.328,49	20,17	65,97		13,95	132,85	29,89	39,85
	2º JEFE	1.226,65	20,17	65,97		13,95	122,67	27,60	36,80
	ADMINISTRATIVO/A	1.226,65	20,17	65,97		13,95	122,67	27,60	36,80
	TEC. MANTENIMIENTO (KENFIX)	1.159,94	20,17	65,97		13,95	162,39	26,10	34,80
	TEC. MANTENIMIENTO	1.159,94	20,17	65,97		13,95	115,99	26,10	34,80
PROD.	RESP. PRODUCCION	1.328,49	20,17	65,97		13,95	132,85	29,89	39,85
	2º JEFE	1.226,65	20,17	65,97		13,95	122,67	27,60	36,80
	TEC. MANTENIMIENTO (PROD.)	1.159,94	20,17	65,97		13,95	162,39	26,10	34,80
	TEC. MANTENIMIENTO (PISCINAS)	1.159,94	20,17	65,97		13,95	115,99	26,10	34,80
AA.VV.	RESP. AUDIOVISUALES	1.328,49	20,17	65,97		13,95	132,85	29,89	39,85
	TEC. ILUMINACION	1.159,94	20,17	65,97		13,95	162,39	26,10	34,80
	TEC. SONIDO	1.159,94	20,17	65,97		13,95	162,39	26,10	34,80
	TRAMOYISTA	1.159,94	20,17	65,97		13,95	115,99	26,10	34,80

Area	Categoría profesional	Tablas desde el 01/07/21 al 30/06/22					10,00%	75,00%	100,00%
		S.BAS.	P.MAN.	P.TRAN.	P. CAL.	P. LAV.	PFLEX	PL OC	PL IS
MANTENIM.	RESP. DIV. MANT. INST.	1.355,06	20,17	67,29		14,23	135,51		
	RESP. SS.TT.	1.355,06	20,17	67,29		14,23	135,51	30,49	40,65
	2º JEFE	1.251,18	20,17	67,29		14,23	125,12	28,15	37,54
	ADMINISTRATIVO/A	1.251,18	20,17	67,29		14,23	125,12	28,15	37,54
	TEC. MANTENIMIENTO (KENFIX)	1.183,14	20,17	67,29		14,23	165,64	26,62	35,49
	TEC. MANTENIMIENTO	1.183,14	20,17	67,29		14,23	118,31	26,62	35,49
PROD.	RESP. PRODUCCION	1.355,06	20,17	67,29		14,23	135,51	30,49	40,65
	2º JEFE	1.251,18	20,17	67,29		14,23	125,12	28,15	37,54
	TEC. MANTENIMIENTO (PROD.)	1.183,14	20,17	67,29		14,23	165,64	26,62	35,49
	TEC. MANTENIMIENTO (PISCINAS)	1.183,14	20,17	67,29		14,23	118,31	26,62	35,49
AA.VV.	RESP. AUDIOVISUALES	1.355,06	20,17	67,29		14,23	135,51	30,49	40,65
	TEC. ILUMINACION	1.183,14	20,17	67,29		14,23	165,64	26,62	35,49
	TEC. SONIDO	1.183,14	20,17	67,29		14,23	165,64	26,62	35,49
	TRAMOYISTA	1.183,14	20,17	67,29		14,23	118,31	26,62	35,49

Dirección General de Trabajo**Servicio de Promoción Laboral****ANUNCIO****18****77668**

Visto el texto del Plan de Igualdad de la empresa VÍNVULO VAL, S.L, suscrito por la comisión de igualdad, 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 de Trabajo,

ACUERDA

Primero. Inscribir el citado Plan de Igualdad en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de este Centro Directivo, y proceder a su depósito.

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

Director General de Trabajo, Alejandro Ramos Guerra

I PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Tenerife, 1 de agosto de 2019

Vínculo Val, S.L.

ÍNDICE

1. ¿Qué es un Plan de Igualdad?
2. Resultados del Diagnóstico
3. Modelo de Compromiso de la Empresa con el Plan de Igualdad.
4. Comisión de Igualdad
5. Objetivos del Plan de Igualdad
6. Estrategias y Acciones
7. Sistema de Evaluación
8. Calendario de implantación de acciones
9. Presupuesto para la implementación del “Plan de Igualdad”.
10. Participación de la representación legal de los y las trabajadoras
11. Composición del comité permanente de igualdad
12. Asignación de una persona responsable del “Plan”.
1. ¿Qué es un Plan de Igualdad?

Según la Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres se trata de un conjunto de medidas, que se adoptan después de la realización de un diagnóstico de situación, medidas que tienden a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, dispuestas a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Según las disposiciones generales de la presidencia del Gobierno, en la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres define los “Planes de Igualdad” como un “conjunto sistematizado de objetivos, medidas y criterios de actuación de las administraciones públicas, empresas, instituciones u organizaciones dirigidas a la integración de la transversalidad de género y a la adopción de medidas y la realización de acciones positivas para la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y a la eliminación de todo tipo de discriminación por razón de género”.

Además, identifica en otro de sus apartados lo que se define como “Planes de Igualdad en las Empresas” siendo estos un “conjunto organizado de medidas adoptadas por las empresas, públicas o privadas, dirigidas a promover condiciones y relaciones laborales de igualdad entre mujeres y hombres. Los planes de igualdad en la empresa deben contemplar actuaciones integrales en relación con el conjunto de desigualdades de género puestas de manifiesto por un diagnóstico sistemático en el seno de la empresa, que pueden extenderse a la siguiente casuística: condiciones de acceso al empleo; contratación; estabilidad laboral; promoción; formación ocupacional y profesional; formación en igualdad de género; igualdad de retribución por trabajo de igual valor; eliminación de la segregación vertical y horizontal; adecuada clasificación ocupacional y profesional de puestos de trabajo de mujeres y hombres; conciliación de la vida familiar y laboral; relaciones laborales no discriminatorias; protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo; representación equilibrada de mujeres y hombres; representación y protección sindical frente a condiciones de vulnerabilidad laboral; participación equilibrada de ambos sexos en la negociación colectiva y en la elaboración de los convenios colectivos; creación de la figura de la promotora, promotor o agente de igualdad de género en la empresa; aplicación de criterios de lenguaje, comunicación y publicidad no sexistas; criterios y mecanismos de actuación, seguimiento y evaluación de impacto de género; seguridad y salud laboral, con especial protección de los derechos de las mujeres embarazadas, puérperas y lactantes, reconociendo el derecho a la acumulación de los períodos de lactancia en el horario laboral”.

2. Resultados del Diagnóstico

- Tras la realización de un “Diagnóstico del Plan de Igualdad”, las mejoras que deben incluirse son:

1. Área de selección: Seleccionar personal femenino, siempre y cuando para el puesto que se requiera cuente con la formación.

2. Área de condiciones de trabajo: Conciliación familiar: implementar una serie de medidas para conseguir una mayor temporalidad y responsabilidad en materia de cuidados por parte de los futuros “padres” que estén en la empresa.

3. Área de formación: Contar con cursos de formación en materia de género que deberán asumir todos los componentes de la empresa. Crear una biblioteca en materia de Igualdad y Género.

4. Área de riesgos y salud laborales: Regular la altura de la pantalla del ordenador para evitar posturas forzadas.

5. Área de representatividad: Situar a mujeres o personas del colectivo LGTBI en puestos de poder y representatividad.

6. Área de comunicación: lenguaje no sexista e imagen no sexista: Utilizar un lenguaje no sexista para la comunicación, tanto publicitaria como en eventos, medios, etc.

Para iniciar la elaboración y la negociación del “I Plan de Igualdad de Vínculo Val S.L.” garantizaremos la aplicación efectiva de este mediante el uso de un “Modelo de Compromiso de la Empresa”, incluido como tercer punto de nuestro “Plan de Igualdad”.

3. Modelo de Compromiso de la Empresa con el Plan de Igualdad.

En nuestro modelo de compromiso, que se verá a continuación, se encuentra incluida la firma que compromete y confirma la realización de las acciones aquí expuestas. Para ello, se incluye la firma de la dirección corporativa, además de la firma de la representación sindical de la misma.

Vínculo Val S.L. se compromete al establecimiento y desarrollo de las políticas de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, no discriminando de forma directa o indirecta por razón de sexo o preferencia sexual, además de impulsar y fomentar medidas de consecución de la igualdad en el seno de la organización, por lo que se trata de establecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio estratégico de política corporativa y recursos humanos, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en todos los ámbitos en los que se desarrolla la actividad empresarial, tanto en la selección a la promoción, como en política salarial, en materia formación, condiciones de trabajo y empleo, en salud laboral, en ordenación del tiempo de trabajo y en conciliación familiar, atendiendo de manera específica la discriminación indirecta, lo que viene siendo “poner a una persona de cualquier sexo en posición de desventaja particular respecto a las personas del otro sexo”.

En materia de comunicación, Vínculo Val S.L., se compromete, tanto interna como externamente, ha informar de cualquier decisión que se adopte con respecto a ello, proyectando una imagen empresarial acorde al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Se practicará el fomento de medidas de igualdad, mediante la implantación de este “Plan de Igualdad”. En el plan atenderemos materias como el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación familiar y personal, prevención del acoso de género y por razón de sexo, todo ello en términos de igualdad entre mujeres y hombres. Implementando actuaciones que supongan mejoras al respecto de la situación actual, realizando sistemas de seguimiento para obtener la finalidad de avanzar para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y con ello en el conjunto y contexto social.

Para dicha practica nos proponemos contar con la materia legislativa representativa de trabajadores y trabajadoras, no solo en el proceso de negociación colectiva, sino además en todo el proceso de evaluación y desarrollo, aplicando las medidas de igualdad o el llamado “Plan de Igualdad”, según establece la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

Don Leandro Ismael Siverio Trujillo, con D.N.I. 45445365X, y doña Alicia González Alonso, con D.N.I. 13145666Q actuando en nombre y representación de la empresa Vínculo Val, S.L. con C.I.F. B76631019.

En Santa Cruz de Tenerife, a 30 de agosto de 2019.

Fdo. Leandro Ismael Siverio Trujillo, Administrador Vínculo Val, S.L.

Fdo. Alicia González Alonso, Administradora Vínculo Val, S.L.

4. Comisión de Igualdad

Se cuenta con una comisión de igualdad, la cual ha sido la encargada de la elaboración del “Diagnóstico de Igualdad”, al igual que del “Plan de Igualdad” aquí presente, se tratará de conseguir que ésta pronto este

conformada por ambos sexos, ya que hasta el momento sólo contamos con personal masculino, siendo estos dos empleados por el momento.

Las funciones de esta comisión serán:

1. Velará porque en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Será la encargada de aprobar el diagnóstico de la situación actual en materia de igualdad de oportunidades.
3. Realizará, examinará y debatirá sobre las propuestas de acción propuestas.
4. Aprobará y pondrá el “Plan de Igualdad” en marcha.
5. Realizará un seguimiento y evaluación de dicho “Plan”.

La representación sindical estará informada de los hechos aquí llevados acabo, y es que, la Ley de Igualdad establece en su articulado número 64 que deben “recibir información al menos anualmente sobre la aplicación del derecho de igualdad de mujeres y hombres: datos desagregados por sexo en los diferentes niveles profesionales así como sobre las medidas o planes de igualdad que se hayan adoptado”, además de deber “colaborar con la dirección de la empresa en la puesta en marcha de medidas de conciliación.”

La comisión debe estar conformada por ambos sexos, como se ha dicho anteriormente, al carecer de ello, se plantea que los representantes que, si cuentan con ambos géneros, cumplan con esta representación paritaria.

Ha sido el Comité empresarial y la Directiva de esta la que ha asignado a los representantes de la Comisión de Igualdad, siendo:

Parte Empresarial:

Representantes trabajadores y trabajadoras:

Leandro Ismael Siverio Trujillo

Yeray Martín González

Suplente: Alicia González Alonso

Suplente: Castor Miguel Pérez Melián

La Comisión cuenta con asesoramiento experto, en caso de necesitar de su presencia, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y “Planes de Igualdad”. A dicha Comisión le competen las siguientes competencias:

- Hacer que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades.
- Dar información sobre los acordado a desarrollar en el “Plan de Igualdad”.
- Conseguir la sensibilización de los/las componentes de la empresa en políticas de igualdad de oportunidades, al igual que lograr que participen de manera activa en este “Plan”.
- Realizará, examinará y se encargará de debatir las propuestas y acciones positivas que se propondrán.
- Se encargará de la negociación del “Plan de Igualdad” con el que contamos.
- Efectuará el seguimiento y la evaluación del “Plan de Igualdad”.
- Tener reuniones trimestrales ordinarias durante la implantación del “Plan”.

- Tendrán que dar validez a los acuerdos que se registren en cada reunión e informará de ellos, que será valido siempre y cuando se cuente con la representación empresarial y la de trabajadores/as.

5. Objetivo del Plan de Igualdad

a) Objetivos a largo plazo (que puedan servir como referencia en todo el proceso).

- Formar al equipo componente de Vínculo Val, S.L. en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- Realizar, junto a centros u organismos educativos y formativos, colaboraciones para, tanto, publicar ofertas de empleo dirigidas a mujeres y generar una base de datos, como, colaborar con entidades para la realización de formación y capacitación de mujeres en puestos masculinizados.

- Fomentar la formación en materia de igualdad de oportunidades, transversalidad, empleo, violencia de género, educación y cultura, etc.

- Incrementar, dentro de nuestras posibilidades, los permisos tanto de paternidad, como de maternidad, incluyendo los casos de adopción o acogimiento. Los cuales se encuentran recogidos en el 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.

- Realizar una campaña de información a toda la plantilla sobre las medidas y la promoción de estas, tratando de promover la participación femenina en la empresa.

b) Objetivos a corto plazo (concretos y coherentes con los generales).

- Implantar medidas de acción positiva, que consistan en la contratación de personal femenino en la empresa, estando éstas en igualdad de condiciones y méritos, para puestos donde la presencia femenina sea ínfima o inexistente. Estableciendo criterios objetivos y que no discriminen a las mujeres.

- Incluir mensajes en las ofertas que inciten a las mujeres a ocupar puestos, mayoritariamente, masculinizados.

- Educar, mediante acciones formativas, en función de las necesidades de formación detectadas.

- Comunicar a toda la plantilla los derechos y medidas que se reconocen, tanto en el “Plan”, como en la legislación vigente, así como las mejoras que se lleven a cabo.

- Elaborar una declaración de principios, mostrando así el compromiso empresarial.

6. Estrategias y Acciones.

A continuación, se presentan las acciones a implantar en Vínculo Val S.L.:

ACCIONES			
Áreas de actuación	Nº	Denominación	Fecha de implantación
Área de selección	1	Seleccionar personal femenino, siempre y cuando para el puesto que se requiera cuente con la formación, experiencia, conocimiento, actitud y habilidades.	20/01/2020
Área de condiciones de trabajo	1	Conciliación familiar: implementar una serie de medidas para conseguir una mayor temporalidad y responsabilidad en materia de cuidados por parte de los futuros “padres” que estén en la empresa.	10/09/2019
Área de formación	2	Contar con cursos de formación en materia de género que deberán asumir todos los componentes de la empresa. Crear una biblioteca en materia de Igualdad y Género.	10/11/2019
Área de riesgos y salud laborales	1	Regular la altura de la pantalla del ordenador para evitar posturas forzadas.	10/09/2019
Área de representatividad	1	Situar a mujeres en puestos de poder y representatividad.	01/10/2020
Área de comunicación, lenguaje no sexista e imagen no sexista	1	Utilizar un lenguaje no sexista para la comunicación, tanto publicitaria como en eventos, medios, etc.	01/10/2019
Otras áreas de intervención			

En el área de selección se fomentará la selección de personal femenino. Para ello, se implantarán medidas de acción positiva, las cuales consistirán en la contratación de personal femenino en Vínculo Val S.L.

En el área de condiciones de trabajo, se realizará una conciliación familiar, implementando los permisos tanto de paternidad, como de maternidad, incluyendo los casos de adopción o acogimiento.

En lo que respecta a formación, el equipo de Vínculo Val S.L. realizará diferentes opciones de formación en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Para ello, colaborará con diferentes entidades educativas y formativas, generando incluso una base de datos de mujeres que podrían ser parte de la compañía en puestos irracionalmente masculinizados.

En cuestión de riesgos laborales se ha decidido ajustar la altura de las pantallas de los ordenadores para evitar, de esta forma, posturas inadecuadas, las cuales pueden provocar lesiones lumbares.

En lo que se refiere a la representatividad, al carecer de mujeres en el equipo de Vínculo Val S.L., la empresa ha decidido comprometerse a contratar a una mujer y situarla en un puesto de mando, cumpliendo así una de las premisas aquí expuestas.

A la hora tanto de comunicación interna, como publicitaria, etc., se está tratando la temática de no usar un lenguaje sexista o inadecuado para la presentación de servicios, eventos...

7. Sistema de Evaluación.

Para la evaluación en la ejecución del “Plan” utilizaremos una serie de indicadores que se van a desarrollar en la empresa en materia de igualdad, que se presentan posteriormente:

- Número de acciones que se incorporan en la empresa y total de ellas.

Área de intervención	Acciones nuevas
Área de selección	Seleccionar personal femenino, siempre y cuando para el puesto que se requiera cuente con la formación.
Área de condiciones de trabajo	Conciliación familiar: implementar una serie de medidas para conseguir una mayor temporalidad y responsabilidad en materia de cuidados por parte de los futuros “padres” que estén en la empresa.
Área de formación	Contar con cursos de formación en materia de género que deberán asumir todos los componentes de la empresa. Crear una biblioteca en materia de Igualdad y Género.
Área de riesgos y salud laborales	Regular la altura de la pantalla del ordenador para evitar posturas forzadas.
Área de representatividad	Situar a mujeres en puestos de poder y representatividad.
Área de comunicación, lenguaje no sexista e imagen no sexista	Utilizar un lenguaje no sexista para la comunicación, tanto publicitaria como en eventos, medios, etc.
Otras áreas de intervención	
Subtotal	7
TOTAL	8

- Número y sexo de las personas beneficiarias por categorías

PERSONAS BENEFICIARIAS

	Nº de mujeres	Nº de hombres	Total
Desarrollador, programador, informático.	0	1	1
Sociólogo, programador, consultor.	0	1	1
TOTAL	0	2	2

- Grado de desarrollo de los objetivos planteados

En lo que se refiere a los objetivos planteados, se ha comenzado con el desarrollo de la biblioteca personal, contando con libros como “Hacia una crítica de la imaginación patriarcal” de “Ana Hardisson Rumeu”, una de las pioneras del feminismo de Canarias, también se cuenta con “Game Boy” de “Víctor Parkas” y con “Miradas de Género” de diversas autoras/es. En cuanto a formación, por ahora, se le permite al responsable de área de igualdad realizar los cursos que desee, pero además este se ha puesto en contacto con docentes de la Universidad de La Laguna y estos se han ofrecido a realizar los cursos que requiera la empresa, entre los docentes propuestos para ello, se encuentra Luis Javier Capote Pérez, docente de “Derecho Civil” en la ULL.

- Efectos no previstos del Plan en la empresa.

Uno de los efectos que menos se esperaba la empresa era el hecho de tener que modificar su propio lenguaje interno, tanto en publicidad, como en eventos y hasta entre el equipo. El pensamiento de los componentes era que todos usaban un lenguaje apropiado y tras la incorporación del responsable de esta área se pudo comprobar que esto no era cierto.

a. Evaluación de proceso

• Grado de sistematización de los procedimientos.

El procedimiento de sistematización pasará por entre otros contratar primero que nada a una mujer para situarla en una posición de poder o puesto mayoritariamente masculinizados, por lo que se contratará a una mujer que tenga los conocimientos de los puestos que se requieren en esta empresa, la cual hasta ahora no ha encontrado mujeres para contratar en dichos puestos masculinizados, siendo entonces una prioridad, para Vínculo Val S.L., contratar a alguna que de el perfil requerido.

• Grado de información y difusión entre la plantilla.

Se ha procedido a dar información a toda la corporación de la empresa, tanto así que, hasta las propias con las que comparte recinto de trabajo, ya son consientes de los planes que se van a llevar a cabo en Vínculo Val S.L., hasta los propios asesores saben de las incorporaciones legales llevadas a cabo.

• Grado de adecuación de los recursos humanos.

En recursos humanos se ha propuesto una nueva incorporación de carácter femenino favorablemente, lo que se intenta es que alguna mujer se incorpore a una posición de poder, pudiendo ser la jefa del área educativa o incluso la jefa de mantenimiento o de recursos humanos, de economato, etc.

• Grado de adecuación de los recursos materiales.

Se han incorporado otras mesas y sillas de trabajo para evitar los problemas lumbares y de espalda, además de visión, que se presentaban al tener mal posicionadas las pantallas de nuestros ordenadores.

- Grado de adecuación de las herramientas de recogida.

Se ha utilizado la plataforma de Valóranos para recoger toda la información de la empresa de forma confidencial, pudiendo pues sus trabajadores mantener su confidencialidad y comentar lo que deseen sin ningún tipo de problemática.

- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.

Para realizar un correcto seguimiento periódico se recopilará la información, mediante un informe de seguimiento. Dicho informe, será de utilidad para recoger todos los datos del “Plan de Igualdad”, anotando así el estado de cada trabajo. En el informe se recogerá información sobre el proceso del proyecto, las incidencias que ocurran o puedan ocurrir, las acciones propuestas para solventar estas últimas, se especificará la fecha de los hitos de proyectos y si hubiera cambios en la fecha de fin de proyecto, el mismo se encontrará en el informe de seguimiento indicado.

- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.

La mayor dificultad con la que se enfrenta, Vínculo Val S.L., a la hora de hacer cumplir el plan es la solvencia económica, a pesar de ser una empresa que lleva tiempo en el mercado, sus clientes no son tantos como para poder aguantar una carga económica muy grande, es por ello, que desde la empresa se intenta conseguir un mayor número de contratos, siendo a posteriori un capital para aprovechar e invertir en el Plan aquí expuesto.

- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.

La mayor dificultad es la económica, se ha hecho un despliegue publicitario y comercial a todas aquellas empresas en las que se considera que se puede establecer el servicio. De este modo, se pretende conseguir solventar cualquier incidencia y dificultad que pueda aparecer, pudiendo invertir el capital que se consiga en el proyecto.

b. Evaluación de impacto

- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.

Mediante lo aquí expuesto se consigue disminuir la carga desigual entre hombres y mujeres, siendo la plantilla empresarial, una plantilla mixta y no masculina como hasta ahora.

- Disminución de segregación vertical.

En lo que se refiere a la segregación vertical para evitar la misma, en Vínculo Val S.L., se ha tratado la temática de incorporar una mujer a un puesto de poder y relevancia, como son los de jefatura.

- Disminución de segregación horizontal.

Para la segregación horizontal se tratará de conseguir alguna mujer graduada o especialista en los trabajos que requiere la empresa, de este modo, se acabará con las distintas segregaciones de los sectores.

- Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.

Se ha encontrado una gran disposición a la hora de contratación, de esta forma, se pretende conseguir igualdad a nivel de plantilla, únicamente se cuenta con hombres en la compañía, y aunque uno de ellos pertenece a un colectivo necesitado también de la consecución de igualdad. Este no se encuentra amparado

por la Ley, aún así la empresa muestra una gran disposición a los cambios y logros de igualdad, este chico es un ejemplo de ello, él es el “responsable del área de igualdad” en la empresa.

- Cambios en la cultura de la empresa

Si nos referimos al ámbito cultural se ha visto como la empresa ha accedido a la obtención de una librería de género y ciertamente los compañeros y directivos han comenzado diferentes lecturas del ámbito.

- Cambios en la imagen de la empresa

En lo que respecta a variaciones en la imagen, la empresa ha cambiado su logo, asumiendo los colores que representan la igualdad de género en este caso el violeta, siendo el color representativo del área de igualdad y género en Vínculo Val S.L.

- Mejora de las condiciones de trabajo

Se ha realizado un cambio de oficina y mobiliario, ya que en la oficina anterior se encontraba el problema del posicionamiento de la pantalla, lo que podía conllevar a un malestar en las lumbares.

- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades

Gracias a esta acción, los empleados, accionistas y directivos han podido comprobar la gran desigualdad que se encuentra en el mundo respecto a la real y verdadera igualdad, pudiendo comprobar a través de diversos datos y libros como éstas son minoritarias en los puestos de poder y como diversos puestos y posiciones dentro de las empresas están masculinizados. Por lo que, se ha procedido a tratar de conseguir en la plantilla igualdad, tanto en el número de trabajadores y trabajadoras, como en el posicionamiento de éstas en los puestos de poder.

8. Calendario de implantación de acciones.

ACCIONES PREVISTAS	Periodos							
	2019				2020			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Seleccionar personal femenino, siempre y cuando para el puesto que se requiera cuente con la formación.					X			
Reforzar las campañas publicitarias mediante el uso de un lenguaje no sexista.		X						
Conciliación familiar: implementar una serie de medidas para conseguir una mayor temporalidad y responsabilidad en materia de cuidados por parte de los futuros “padres” que estén en la empresa.			X					
Contar con cursos de formación en materia de género que deberán asumir todos los componentes de la empresa. Crear una biblioteca en materia de Igualdad y Género.		X						
Regular la altura de la pantalla del ordenador para evitar posturas forzadas.	X							
Situar a mujeres en puestos de poder y representatividad.						X		
Utilizar un lenguaje no sexista para la comunicación, tanto publicitaria como en eventos, medios, etc.				X				

9. Presupuesto para la implementación del “Plan de Igualdad”.

CONCEPTO	TOTAL (euros)
Seleccionar personal femenino, siempre y cuando para el puesto que se requiera cuente con la formación.	1.200 Euros
Reforzar las campañas publicitarias mediante el uso de un lenguaje no sexista.	100 Euros
Conciliación familiar: implementar una serie de medidas para conseguir una mayor temporalidad y responsabilidad en materia de cuidados por parte de los futuros “padres” que estén en la empresa.	1.000 Euros
Contar con cursos de formación en materia de género que deberán asumir todos los componentes de la empresa. Crear una biblioteca en materia de Igualdad y Género.	1.000 Euros
Regular la altura de la pantalla del ordenador para evitar posturas forzadas.	50 Euros
Situar a mujeres en puestos de poder y representatividad.	20.000 Euros
Utilizar un lenguaje no sexista para la comunicación, tanto publicitaria como en eventos, medios, etc.	100 Euros
TOTAL	23.450 Euros

No se han solicitado subvenciones para la puesta en marcha del “Plan” ya que, según la Ley, las empresas que se pueden acoger a estas subvenciones son aquellas que tienen una cuantía de empleados entre 30 y 50 en el caso de Canarias. Por lo que realmente, este es un “Plan de Igualdad” innovador, ya que se incorpora en una empresa con una plantilla menor.

a. ¿Se ha solicitado o se ha recibido algún tipo de subvención para la puesta en marcha?

No se ha solicitado subvención alguna para la realización de este “I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Vínculo Val, S.L.”.

10. Participación de la representación legal de los y las trabajadoras.

A causa de que legislativamente Vínculo Val, S.L. no esta obligada a contar con los/as representantes de trabajadores/as, se ha procedido a mantener informado de todo al personal trabajador, contando con estos para todas las medidas aquí adoptadas, mediante el uso y la firma de un “Justificante de entrega del documento de Política de Igualdad de la empresa”, con este quedan informados y recogidos todos los registros de las reuniones realizadas para la consecución de igualdad.

Al no estar obligados normativamente a contar con un representante de trabajadores, se ha procedido a la redacción de avisos y firmas en las reuniones para así poder avalar que los trabajadores y socios de la

empresa están informados sobre los eventos y normas implantadas con gran proximidad en la empresa (Valóranos).

11. Composición del comité permanente de igualdad.

Nombre: Yeray Martín González

Cargo: Responsable de Igualdad | Analista de Datos

Departamento: Consultoría

Nombre: Castor Miguel Pérez Melián

Cargo: Desarrollador | Informático

Departamento: Consultoría

12. Asignación de una persona responsable del “Plan”.

La empresa designa como responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan a:

Nombre: Yeray Martín González

Cargo: Responsable del Área de Igualdad

Departamento: Consultoría

En Santa Cruz de Tenerife, a treinta de agosto de dos mil diecinueve.

Dirección General de Trabajo

Servicio de Promoción Laboral

ANUNCIO

19

79284

Visto el Texto del Pacto Salarial de la Empresa MARE NOSTRUM RESOR S.L. (Hotel Mediterranean Palace) 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.

Director General de Trabajo, Alejandro Ramos Guerra

PACTO DE EMPRESA DE MARE NOSTRUM RESORTS.L. PARA LOS AÑOS 2019/2022

En Tenerife, a 29 de enero de 2019.

REUNIDOS:

De una parte, el Comité de empresa de MARE NOSTRUM RESORT, S.L. representado por las siguientes personas:

Ares Louzao, María Concepción

Duran García, Germán Miguel

García Dorta, Arturo

González Oramas, Carmen Delia

Darias Hernández, Raimundo

Zambrano Minorta, Sandra Isamar

Ribeiro Da Cruz, Vidailton

Sen, Tonmoy

Reyes Arminio, Dolores

Padrón Gutiérrez, Maria Maida

Plasencia Vázquez, Luis José

Alvario Ceballos, Ricardo

Montesinos King, Alana

De Oliveira Reigoto Ribeiro, Miguel Ángel

Jiménez Martín, Nisamar Texenery

Gilardoni Merino, Maria Noelia

Y de otra parte, la Dirección de la Empresa, representada en este acto por:

Crespo Diz, Alejandro

Antecedentes:

Se reúnen los citados al margen, la representación de la empresa Mare Nostrum Resort, S.L. y la representación legal de los trabajadores, en las dependencias del Complejo Mare Nostrum Resort, en la Avda. Playa de las Américas, Playa de las Américas, Arona, Santa Cruz de Tenerife, a las 12:00 horas del día 28 de Enero de 2019, en calidad de Comisión negociadora del Pacto salarial de la empresa.

El período de consultas se inició el 14 de Noviembre de 2018, y en consideración al peculiar sistema de explotación que sigue el complejo turístico Mare Nostrum Resort, peculiaridad que motiva importantes fluctuaciones en la ocupación y oferta de servicios paralelos (audiovisuales, restauración, ocio, relaciones públicas, etc.) y consecuentemente, para atender las necesidades de personal para poder prestar el servicio, tanto en el número de trabajadores como en las condiciones laborales de los mismos, en cuanto a distribución horaria se refiere, las partes han convenido que es imprescindible dotar a la empresa de mecanismos para la adaptación permanente a las necesidades coyunturales de la demanda que permitan competir con centros similares tanto en el ámbito nacional como internacional.

En el Complejo Mare Nostrum viene aplicándose desde hace años un sistema retributivo complementario del establecido en el convenio (Pacto de Empresa de fecha 21 de diciembre de 2015) y que dicho sistema retributivo viene demostrando su eficacia y se viene aplicando satisfactoriamente.

Para dar cobertura legal a dicho acuerdo, y debido a la concurrencia de las causas organizativas y de producción mencionadas anteriormente, que exigen inaplicar determinados preceptos del convenio colectivo, después de un periodo de consultas iniciado en el mes de noviembre de 2018, las partes han llegado a un acuerdo, que se regirá por lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores en su redacción vigente a la fecha de la firma del presente acuerdo.

El presente acuerdo ha seguido en su tramitación lo dispuesto en la Disposición final segunda del convenio colectivo del sector de hostelería de Santa Cruz de Tenerife para los años 2018-2022, y determina la aplicación parcial o inaplicación de lo contenido en los artículos 22, 26, 27, 35 y 37, sustituyéndose por los contenidos pactados que se recogen en el presente documento.

Además, las partes han hecho uso de la habilitación contenida en el artículo 32.3 del citado Convenio para establecer los pactos salariales contenidos en este documento que sustituyen la aplicación del Porcentaje de Servicios (o Tronco) que se contempla en el apartado 19 y 29 de dicho artículo 32.

Habiendo finalizado el periodo de consultas con acuerdo, después que las partes hayan estado negociando su contenido de buena fe durante el periodo indicado anteriormente, el presente Acuerdo determina las nuevas condiciones de trabajo y su duración.

Con objeto de proceder a la lectura y firma del Acta del Pacto Salarial todo ello de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 7 y 32 del Convenio Provincial de Hostelería Santa Cruz de Tenerife, acuerdo que se expresa en los siguientes términos:

CONVIENEN:

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. También deja sin efecto los artículos 1 a 9 del Pacto de Empresa de Mare Nostrum Resort de fecha 21 de diciembre de 2015, restando únicamente vigente su apartado 10, referido al sistema de incentivos.

El convenio Provincial de Hostelería y el presente Pacto Salarial será de aplicación a todos los trabajadores que presten Servicio en la empresa Mare Nostrum Resort, S.L, con centros de Trabajo en Playa de Las Américas, Santa Cruz de Tenerife.

2. ÁMBITO TEMPORAL Y PRÓRROGA:

El presente Pacto Salarial será de aplicación a partir del próximo día 01 de Febrero de 2019 al 30 de Junio de 2022. A la finalización de su vigencia mantendrá su validez hasta que no sea denunciado por alguna de las Partes.

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.

El presente Pacto y su clausulado quedará extinguido, en cualquier caso, cuando resulte de aplicación un nuevo Convenio Colectivo de Hostelería para la provincia de Sta. Cruz de Tenerife, pudiéndose reunir las Partes para negociar un nuevo Pacto de Empresa en aquel momento, o actualizar las condiciones reflejadas en el presente Pacto.

3. JORNADA LABORAL:

Se concretan los siguientes acuerdos sobre organización del trabajo que tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales, con cobertura normativa en los artículos concordantes del convenio de hostelería y demás normas legales de ámbito general, en especial el RD 1561/1995.

- Jornada de trabajo:

La jornada anual es de 1829 horas o las que establezca en cada momento el Convenio de Hostelería de Tenerife, con un total de 160 horas de flexibilidad.

Se entiende por flexibilidad, la absorción o concesión del descanso semanal y la prolongación o reducción de la jornada.

Diariamente se computará el número de horas trabajadas, siendo conocido por cada uno el superávit o déficit que se arrastre, que vendrá expuesto en los cuadrantes de horarios, de este modo el trabajador conocerá el grado de cumplimiento de la jornada anual pactada, siendo la jornada mínima de 4 horas y la máxima de 10 horas. En el caso de ampliar la jornada a 10 horas, los trabajadores que la realicen tendrán derecho, además de al actual periodo de descanso de 30 minutos, a un periodo adicional de 15 minutos de descanso suplementario que tendrá la consideración a todos los efectos como parte de la jornada efectiva de trabajo. La máxima de 10 horas, sólo se dará en casos especiales, tales como gala de fin de año, eventos, o necesidades puntuales dentro de cada departamento motivada por bajas médicas y/o ausencias.

El saldo de la bolsa de horas de trabajadores se deberá regularizar mediante el descanso sustitutorio. En caso de no realizarse tal regularización antes del 31 de diciembre se establecen dos posibilidades adicionales que acordará la Dirección en cada caso:

Ampliar o trasladar el periodo de compensación dentro del trimestre del año siguiente

Retribuirlas al valor de la hora y media ordinaria en la nómina del mes de enero para el personal designado por la dirección, teniendo en cuenta cada casuística individual o departamental.

Por lo contrario si el saldo de la bolsa de horas es negativo, estas horas quedaran a disposición de la empresa. En ningún caso este sistema de flexibilidad horaria producirá reducción en las retribuciones del trabajador. Si el trabajador causara baja y existiera un saldo a su favor o en contra de su bolsa de horas, estas se abonarán o descontaran de su saldo y finiquito.

En la medida de lo posible se intentará hacer la devolución de horas de flexibilidad en jornadas completas, atendiendo también a peticiones del trabajador.

- Horarios:

Los cuadrantes de horarios de trabajo se publicarán cada semana con dos semanas de antelación (semana actual (de 1 a 7 días) en firme) y la semana siguiente (del 8 al 14) informativa, y por tanto susceptibles de modificación.

En el caso de que se deba realizar alguna modificación en los días del 1 al 07 (primera semana) se acordara individualmente con los empleados dicho cambio. En caso de que el trabajador aceptará dicho cambio, se le dará la opción de elegir los días libres, en la segunda semana posterior a la fecha del cambio, es decir, si en la semana del 1 al 7, el responsable necesitara realizar algún cambio de la semana en curso, el trabajador podrá elegir los días libres en la semana del 15 al 21.

El descanso semanal de los empleados será el que viene establecido en el convenio provincial de Hostelería de Tenerife en vigor en cada momento que es de 2 (dos) días ininterrumpidos.

Todas las modificaciones comentadas anteriormente serán equitativas y razonadas, de forma que no siempre se afecte a los mismos trabajadores.

- Descanso entre jornadas:

Dado el régimen de turnos existente en la empresa, se establece de conformidad con lo dispuesto en el RD 1561/1995 la posibilidad de que entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente transcurra un límite diario mínimo de 10 (diez) horas respetándose en cómputo mensual una media de interrupción diaria de la jornada de 12 horas. Este mínimo podrá reducirse a 9 horas conforme establece el artículo 22 del citado RD 1561/1995 en los casos de trabajadores con jornada partida entre cuyas fracciones de jornada exista una interrupción de 5 horas como mínimo, se respetará cualquier acuerdo no recogido en este punto entre la empresa y el trabajador.

- Distribución irregular de la jornada:

Con el fin de facilitar la estabilidad en el empleo compensando los períodos o días de alta y baja ocupación, y la realización, en general eventos especiales, que producen una fuerte variación en la ocupación en cortos períodos de tiempo, se acuerda permitir la distribución irregular de la jornada a lo largo del año con las siguientes limitaciones:

La jornada diaria no superará las 10 (diez) horas, ni será inferior a 4 (cuatro) horas. El preaviso en la variación de jornada será de una semana, coincidiendo con la confección de los turnos.

Los trabajadores afectados por el uso de esta flexibilidad, tendrán derecho al cobro del 100% de su salario mensual quedando a deber a la empresa las horas no realizadas, o viceversa, que deberán compensarse en el cómputo anual.

Si el trabajador causa baja antes de cumplirse el año y hubiere un saldo de horas a favor o en contra del mismo se compensará en efectivo dicho saldo en su finiquito.

La flexibilidad del sistema establecido permite una mejor adaptación de los trabajadores a las necesidades reales de la empresa. En consecuencia, durante el período en que se aplique la jornada flexible no son necesarias las horas extraordinarias.

En el supuesto caso que, bien por necesidades del servicio bien por necesidad del propio trabajador, y siempre y cuando la operativa lo permita, se necesitara realizar tanto alguna hora más allá de su turno de trabajo como de menos, tales diferencias quedarían reflejadas en los correspondientes turnos de cada departamento, con el fin de regularizarse en el momento más conveniente para ambas partes, dándose por entendido el concepto de flexibilidad, establecido desde varios años en el complejo Mare Nostrum Resort, no considerándose como horas extraordinarias.

Tanto la parte de la empresa como el propio Comité, se comprometen a realizar controles periódicos de la flexibilidad aplicada a los empleados para asegurarse que se cumplen los puntos aquí establecidos. Se creará una comisión Paritaria Mixta compuesta por un máximo de tres representantes por cada parte con competencia en cuestiones relativas a la organización del trabajo de departamentos concretos en supuestos que superen lo previsto en el presente Pacto de flexibilidad.

Vacaciones y festivos:

Se estará a lo dispuesto en el artículo 27 del vigente Convenio Colectivo de Hostelería en cuanto al disfrute de vacaciones y compensación de festivos.

El personal que habitualmente no trabaja en días festivos, podrá modificar lo establecido en el artículo 27 en cuanto al periodo mínimo de disfrute de vacaciones del Convenio siempre y cuando haya acuerdo entre las partes, a iniciativa del trabajador.

4. GALA FIN DE AÑO:

Dentro del desarrollo normal de la actividad del Complejo Mare Nostrum se encuentra la realización de galas, estando establecido el sistema retributivo tomando en consideración precisamente tal actividad como parte del trabajo que ordinariamente se realiza, no teniendo por tanto la consideración de servicio extraordinario y entrando en las funciones propias de los trabajadores estar a disposición de la empresa para gestionar dichos servicios. Se aplica para ello el concepto de Flexibilidad que ha sido el origen del Pacto de Empresa de Mare Nostrum Resort dado su peculiar sistema de explotación, el cual se explica en los antecedentes del presente documento.

La aplicación del concepto de flexibilidad se realizará igualmente en los servicios de la Fiesta de Fin de Año, esto es, se compensará mediante el sistema de flexibilidad las horas trabajadas más allá de su turno laboral para ese día, puesto que es la única gala en la que se modifica el sistema habitual de Servicio al cliente. Es por ello, no se hará gala en Navidad ni Reyes.

Ambas partes comprometidas con la conciliación de la vida personal y profesional de los empleados, y entendiendo que la noche de Fin de Año es una noche especial que impide a una parte de ellos disfrutar de la misma junto a sus familiares y amistades, acuerdan compensar de forma complementaria y específica esa situación, abonando la cantidad de 156,92 euros (o la que establezca el convenio en su momento), a todos los empleados cuyo turno se prolongue más allá de las 22.30 horas de los departamentos de Sala, Bares, Cocina, Platería, Camarera de guardia de Áreas Comunes y Animación, por ser estos los departamentos directamente involucrados en el servicio de Gala.

5. PAGAS EXTRAORDINARIAS:

La representación legal de los trabajadores y la dirección de la empresa establece la posibilidad del prorrateo de las gratificaciones extraordinarias. Conforme a lo dispuesto en el artículo 34 del Convenio, expresamente acuerdan dar validez a los pactos individuales que en esta materia se puedan establecer.

6. MANUTENCIÓN:

Todo el personal con turno de trabajo, tendrá derecho a efectuar una única comida diaria, independientemente del horario o jornada que realice. La valoración del coste medio de la manutención queda fijada en 242,04 euros anuales (20,17 euros mensuales).

Por todo ello, el personal que no efectúe sus comidas en el centro, no podrá reclamar por este concepto, compensación alguna.

7. FONDOS COMITÉ:

La empresa seguirá sufragando los costes de la fiesta de personal. Se asignarán mensualmente los importes establecidos en el artículo 45 del Convenio Colectivo, empresa y Comité diseñarán el método de utilización del Fondo de Atenciones Sociales y velarán conjuntamente por su correcta administración.

8.: PLUSES PACTO

Se establecen dos pluses:

- Plus de flexibilidad:

En compensación al acuerdo de flexibilidad antes redactado, se establece un plus equivalente a un 10% del salario base vigente en el momento de la firma del presente Pacto de Empresa, o parte proporcional. Este importe se incrementará en el mismo porcentaje en el que se vaya actualizando el Convenio Colectivo de aplicación.

Se recogen excepciones al 10% de aplicación en aquellas categorías que venían recibiendo importes superiores en el anterior Pacto de empresa, estas categorías son:

Pastelero 17%

Jefe de Partida 23%

Cocinero 17%

Jefe de Sector 23%

Camarero 17%

El incremento en estas categorías es mayor para que no tengamos ninguna categoría cobrando importes inferiores a los que tenían establecidos en el anterior Pacto de empresa.

- Plus marcha de negocio:

La dirección entiende que este plus ha de cumplir con dos premisas básicas para su aplicación:

a. Que sea variable

b. Que sea escalable

También el plus ha de tener un techo que en este caso lo situamos en el 6% del salario base vigente por puesto de Trabajo recogido en el convenio colectivo, o la parte proporcional.

* Los dos criterios a aplicar serán

- Ocupación -50% del 6%

- Satisfacción - 50% del 6%

- Ocupación

La escalabilidad se plantea con los siguientes parámetros en función del 50% asignado a este criterio.

Ocupación	60-69,9%	70%-79,9%	80-89,9%	>90%
	25%	50%	75%	100%

En el caso de que la ocupación sea inferior al 60% Comité y empresa renegociarían las condiciones o viabilidad del plus.

2. Satisfacción

La escalabilidad se plantea con los siguientes parámetros, calculados sobre la satisfacción general de MNR

Satisfacción	70-74,9%	75-79,9%	80-84,9%	>85%
	25%	50%	75%	100%

En el caso de que la satisfacción sea inferior al 70% Comité y empresa renegociarían las condiciones o viabilidad del plus.

9. QUEBRANTO DE MONEDA:

Se procede a establecer un importe de "Quebranto de moneda", para posibles descuadres o faltantes de caja existentes, que quedarán cubiertos hasta llegar a los límites máximos fijados por la empresa, en cuyo caso será el trabajador el que tendrá que reponer el importe.

Los importes fijados se aplicarán para años naturales, del 1 de enero al 31 de diciembre.

Se establecerá una cuantía del fondo de quebranto de moneda de 4.500,00 euros anuales para el Área de Alojamiento y otra de 3.000,00 euros anuales para Alimentos y Bebidas.

No se responderá individualmente, salvo apropiación ilícita, fraude o negligencia en el ejercicio de sus funciones de quebrantos de caja que puedan existir. Las cuantías establecidas se mantendrán anualmente hasta que ambas partes negocien y acuerden otra cantidad.

En caso de que un trabajador incurra en varios faltantes durante un mismo año, la empresa se reserva el derecho a la no reposición del importe faltante para no perjudicar al resto de trabajadores, debiendo asumirlo el propio trabajador.

10. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD;

Las condiciones pactadas en el presente Pacto constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que se declarase la nulidad por vía judicial o a través de cualquier procedimiento de solución de conflictos alternativos, de una parte del presente pacto, el resto de su texto mantendrá su eficacia general y el carácter de obligatoriedad previsto para el periodo de su vigencia. En tal caso, la comisión negociadora del mismo se compromete a renegociar los preceptos declarados nulos, introduciendo las necesarias correcciones en el pacto que sean precisas para restaurar el equilibrio alcanzado en el presente acuerdo.

A continuación se anexan las Tablas salariales indicando, a título orientativo, estimación de importes de plus de marcha de negocio con el cierre del promedio del año 2018:

							Variables calculado datos cierre promedio 2018		
Tablas desde el 01/02/19 al 30/06/19							FIJO	OCUP. 3%	IS 3%
AREA F.	Categoría profesional	S.BAS.	P.MAN.	P.TRAN.	P. CAL.	P. LAV.	10,00%	75,00%	100,00%
1	JEFE/A RECEPCION	1.315,68	20,17	62,64	13,25	13,25	131,57	29,60	39,47
	2º JEFE/A RECEP	1.261,40	20,17	62,64	13,25	13,25	126,14	28,38	37,84
	RECEPCIONISTA	1.169,85	20,17	62,64	13,25	13,25	116,99	26,32	35,10
	MOZO/A EQUIPAJES	989,69	20,17	62,64	13,25	13,25	98,97	22,27	29,69
	ADMINISTRATIVO/A	1.164,70	20,17	62,64	13,25	13,25	116,47	26,21	34,94
	AUXILIAR ADMIN.	1.101,36	20,17	62,64	13,25	13,25	110,14	24,78	33,04
	ASISTENTE	1.315,68	20,17	62,64	13,25	13,25	131,57	29,60	39,47
	AUDITOR/A	1.315,68	20,17	62,64	13,25	13,25	131,57	29,60	39,47
	CHOFER	1.101,36	20,17	62,64	13,25	13,25	110,14	24,78	33,04
	COORD. ALOJAMIENTO	1.315,68	20,17	62,64	13,25	13,25	131,57	29,60	39,47
	GUEST ASSISTANT	1.101,36	20,17	62,64	13,25	13,25	110,14	24,78	33,04
	SEC. DIRECCION	1.164,70	20,17	62,64	13,25	13,25	116,47	26,21	34,94
	TEC. RRHH SST	1.315,68	20,17	62,64	13,25	13,25	131,57	29,60	39,47
2	CHEFF EJEC.	1.315,68	20,17	62,64			131,57		
	JEFE/A COCINA	1.315,68	20,17	62,64			131,57	29,60	39,47
	2º JEFE/A COCINA	1.261,40	20,17	62,64			126,14	28,38	37,84
	JEFE/A PASTELERIA	1.261,40	20,17	62,64			126,14	28,38	37,84
	PASTELERO/A	1.261,40	20,17	62,64			214,44	28,38	37,84
	JEFE/A PARTIDA	1.180,15	20,17	62,64			271,43	26,55	35,40
	COCINERO/A	1.111,66	20,17	62,64			188,98	25,01	33,35
	AYTE. COCINERO/A	989,69	20,17	62,64			98,97	22,27	29,69
	JEFE/A FREGADORES	1.180,15	20,17	62,64			118,02	26,55	35,40
	FREGADOR/A	989,69	20,17	62,64			98,97	22,27	29,69
3	MAITRE	1.315,68	20,17	62,64		13,25	131,57	29,60	39,47
	MAITRE 2	1.261,40	20,17	62,64		13,25	126,14	28,38	37,84
	JEFE/A SECTOR	1.175,00	20,17	62,64		13,25	270,25	26,44	35,25
	CAMARERO/A	1.116,81	20,17	62,64		13,25	189,86	25,13	33,50
	AYTE. CAMARERO/A	989,69	20,17	62,64		13,25	98,97	22,27	29,69
4	GOBERNANTE/A	1.315,68	20,17	62,64	13,25	13,25	131,57	29,60	39,47
	SUBGOBERNANTE/A	1.169,85	20,17	62,64	13,25	13,25	116,99	26,32	35,10
	CAM. PISOS	1.106,51	20,17	62,64		13,25	110,65	24,90	33,20
	CAM. AREAS	989,69	20,17	62,64		13,25	98,97	22,27	29,69
	MOZO/A PISOS	1.101,36	20,17	62,64		13,25	110,14	24,78	33,04
	MOZO/A AREAS	989,69	20,17	62,64		13,25	98,97	22,27	29,69
	MOZO/A PISCINAS	989,69	20,17	62,64		13,25	98,97	22,27	29,69
	JEFE/A LAVANDERIA	1.315,68	20,17	62,64		13,25	131,57	29,60	39,47
	LAVANDERO/A	1.106,51	20,17	62,64		13,25	110,65	24,90	33,20

	MOZO/A LAVANDERIA	1.106,51	20,17	62,64		13,25	110,65	24,90	33,20
	RESP. LENCERIA	1.169,85	20,17	62,64		13,25	116,99	26,32	35,10
	LENCERO/A	1.106,51	20,17	62,64		13,25	110,65	24,90	33,20
VARIOS	ANIMADOR/A	1.164,70	20,17	62,64	13,25	13,25	116,47	26,21	34,94
	RESP. DEPORTES	1.261,40	20,17	62,64	13,25	13,25	126,14	28,38	37,84
	RESP. ANIMACION	1.261,40	20,17	62,64	13,25	13,25	126,14	28,38	37,84
	COMMUNITY MANAGER	1.164,70	20,17	62,64	13,25	13,25	116,47	26,21	34,94
	GUEST EXPERIENCE MANAGER	1.315,68	20,17	62,64	13,25	13,25	131,57		
	DIR. A&B	1.315,68	20,17	62,64	13,25	13,25	131,57		
	DIR. ALOJAMIENTO	1.315,68	20,17	62,64	13,25	13,25	131,57		
	DIR. GENERAL	1.315,68	20,17	62,64	13,25	13,25	131,57		

		Tablas desde el 01/07/19 al 30/06/20					FIJO	Variables calculado datos cierre promedio 2018	
AREA F.	Categoría profesional	S.BAS.	P.MAN.	P.TRAN.	P.CAL.	P.LAV.	10,00%	OCUP. 3% 75,00%	IS 3% 100,00%
1	JEFE/A RECEPCION	1.351,86	20,17	64,36	13,61	13,61	135,19	30,42	40,56
	2º JEFE/A RECEP	1.296,09	20,17	64,36	13,61	13,61	129,61	29,16	38,88
	RECEPCIONISTA	1.202,02	20,17	64,36	13,61	13,61	120,20	27,05	36,06
	MOZO/A EQUIPAJES	1.016,91	20,17	64,36	13,61	13,61	101,69	22,88	30,51
	ADMINISTRATIVO/A	1.196,73	20,17	64,36	13,61	13,61	119,67	26,93	35,90
	AUXILIAR ADMIN.	1.131,65	20,17	64,36	13,61	13,61	113,17	25,46	33,95
	ASISTENTE	1.351,86	20,17	64,36	13,61	13,61	135,19	30,42	40,56
	AUDITOR/A	1.351,86	20,17	64,36	13,61	13,61	135,19	30,42	40,56
	CHOFER	1.131,64	20,17	64,36	13,61	13,61	113,16	25,46	33,95
	COORD. ALOJAMIENTO	1.351,86	20,17	64,36	13,61	13,61	135,19	30,42	40,56
	GUEST ASSISTANT	1.131,65	20,17	64,36	13,61	13,61	113,17	25,46	33,95
	SEC. DIRECCION	1.196,73	20,17	64,36	13,61	13,61	119,67	26,93	35,90
	TEC. RRHH SST	1.351,86	20,17	64,36	13,61	13,61	135,19	30,42	40,56
2	CHEFF EJEC.	1.351,86	20,17	64,36			135,19		
	JEFE/A COCINA	1.351,86	20,17	64,36			135,19	30,42	40,56
	2º JEFE/A COCINA	1.296,09	20,17	64,36			129,61	29,16	38,88
	JEFE/A PASTELERIA	1.296,09	20,17	64,36			129,61	29,16	38,88
	PASTELERO/A	1.296,09	20,17	64,36			220,34	29,16	38,88
	JEFE/A PARTIDA	1.212,60	20,17	64,36			278,90	27,28	36,38
	COCINERO/A	1.142,23	20,17	64,36			194,18	25,70	34,27
	AYTE. COCINERO/A	1.016,91	20,17	64,36			101,69	22,88	30,51
	JEFE/A FREGADORES	1.212,60	20,17	64,36			121,26	27,28	36,38
	FREGADORA/A	1.016,91	20,17	64,36			101,69	22,88	30,51
3	MAITRE	1.351,86	20,17	64,36		13,61	135,19	30,42	40,56
	MAITRE 2	1.296,09	20,17	64,36		13,61	129,61	29,16	38,88
	JEFE/A SECTOR	1.207,31	20,17	64,36		13,61	277,68	27,16	36,22

	CAMARERO/A	1.147,52	20,17	64,36		13,61	195,08	25,82	34,43
	AYTE. CAMARERO/A	1.016,91	20,17	64,36		13,61	101,69	22,88	30,51
4	GOBERNANTE/A	1.351,86	20,17	64,36	13,61	13,61	135,19	30,42	40,56
	SUBGOBERNANTE/A	1.202,02	20,17	64,36	13,61	13,61	120,20	27,05	36,06
	CAM. PISOS	1.136,94	20,17	64,36		13,61	113,69	25,58	34,11
	CAM. AREAS	1.016,91	20,17	64,36		13,61	101,69	22,88	30,51
	MOZO/A PISOS	1.131,65	20,17	64,36		13,61	113,17	25,46	33,95
	MOZO/A AREAS	1.016,91	20,17	64,36		13,61	101,69	22,88	30,51
	MOZO/A PISCINAS	1.016,91	20,17	64,36		13,61	101,69	22,88	30,51
	JEFE/A LAVANDERIA	1.351,86	20,17	64,36		13,61	135,19	30,42	40,56
	LAVANDERO/A	1.136,94	20,17	64,36		13,61	113,69	25,58	34,11
	MOZO/A LAVANDERIA	1.136,94	20,17	64,36		13,61	113,69	25,58	34,11
	RESP. LENCERIA	1.202,02	20,17	64,36		13,61	120,20	27,05	36,06
	LENCERO/A	1.136,94	20,17	64,36		13,61	113,69	25,58	34,11
VARIOS	ANIMADOR/A	1.196,73	20,17	64,36	13,61	13,61	119,67	26,93	35,90
	RESP. DEPORTES	1.296,09	20,17	64,36	13,61	13,61	129,61	29,16	38,88
	RESP. ANIMACION	1.296,09	20,17	64,36	13,61	13,61	129,61	29,16	38,88
	COMMUNITY MANAGER	1.196,73	20,17	64,36	13,61	13,61	119,67	26,93	35,90
	GUEST EXPERIENCE MANAGER	1.351,86	20,17	64,36	13,61	13,61	135,19		
	DIR. A&B	1.351,86	20,17	64,36	13,61	13,61	135,19		
	DIR. ALOJAMIENTO	1.351,86	20,17	64,36	13,61	13,61	135,19		
	DIR. GENERAL	1.351,86	20,17	64,36	13,61	13,61	135,19		

		Tablas desde el 01/07/20 al 30/06/21					FIJO	Variables calculado datos cierre promedio 2018	
AREA F.	Categoría profesional	S.BAS.	P.MAN.	P.TRAN.	P. CAL.	P. LAV.	10,00%	OCUP. 3%	IS 3%
1	JEFE/A RECEPCION	1.385,66	20,17	65,97	13,95	13,95	138,57	31,18	41,57
	2º JEFE/A RECEP	1.328,49	20,17	65,97	13,95	13,95	132,85	29,89	39,85
	RECEPCIONISTA	1.232,07	20,17	65,97	13,95	13,95	123,21	27,72	36,96
	MOZO/A EQUIPAJES	1.042,33	20,17	65,97	13,95	13,95	104,23	23,45	31,27
	ADMINISTRATIVO/A	1.226,65	20,17	65,97	13,95	13,95	122,66	27,60	36,80
	AUXILIAR ADMIN.	1.159,94	20,17	65,97	13,95	13,95	115,99	26,10	34,80
	ASISTENTE	1.385,66	20,17	65,97	13,95	13,95	138,57	31,18	41,57
	AUDITOR/A	1.385,66	20,17	65,97	13,95	13,95	138,57	31,18	41,57
	CHOFER	1.159,93	20,17	65,97	13,95	13,95	115,99	26,10	34,80
	COORD. ALOJAMIENTO	1.385,66	20,17	65,97	13,95	13,95	138,57	31,18	41,57
	GUEST ASSISTANT	1.159,94	20,17	65,97	13,95	13,95	115,99	26,10	34,80
	SEC. DIRECCION	1.226,65	20,17	65,97	13,95	13,95	122,66	27,60	36,80
	TEC. RRHH SST	1.385,66	20,17	65,97	13,95	13,95	138,57	31,18	41,57
2	CHEFF EJEC.	1.385,66	20,17	65,97			138,57		
	JEFE/A COCINA	1.385,66	20,17	65,97			138,57	31,18	41,57

	2º JEFE/A COCINA	1.328,49	20,17	65,97			132,85	29,89	39,85
	JEFE/A PASTELERIA	1.328,49	20,17	65,97			132,85	29,89	39,85
	PASTELERO/A	1.328,49	20,17	65,97			225,84	29,89	39,85
	JEFE/A PARTIDA	1.242,92	20,17	65,97			285,87	27,97	37,29
	COCINERO/A	1.170,79	20,17	65,97			199,03	26,34	35,12
	AYTE. COCINERO/A	1.042,33	20,17	65,97			104,23	23,45	31,27
	JEFE/A FREGADORES	1.242,92	20,17	65,97			124,29	27,97	37,29
	FREGADOR/A	1.042,33	20,17	65,97			104,23	23,45	31,27
3	MAITRE	1.385,66	20,17	65,97		13,95	138,57	31,18	41,57
	MAITRE 2	1.328,49	20,17	65,97		13,95	132,85	29,89	39,85
	JEFE/A SECTOR	1.237,49	20,17	65,97		13,95	284,62	27,84	37,12
	CAMARERO/A	1.176,21	20,17	65,97		13,95	199,96	26,46	35,29
	AYTE. CAMARERO/A	1.042,33	20,17	65,97		13,95	104,23	23,45	31,27
4	GOBERNANTE/A	1.385,66	20,17	65,97	13,95	13,95	138,57	31,18	41,57
	SUBGOBERNANTE/A	1.232,07	20,17	65,97	13,95	13,95	123,21	27,72	36,96
	CAM. PISOS	1.165,36	20,17	65,97		13,95	116,54	26,22	34,96
	CAM. AREAS	1.042,33	20,17	65,97		13,95	104,23	23,45	31,27
	MOZO/A PISOS	1.159,94	20,17	65,97		13,95	115,99	26,10	34,80
	MOZO/A AREAS	1.042,33	20,17	65,97		13,95	104,23	23,45	31,27
	MOZO/A PISCINAS	1.042,33	20,17	65,97		13,95	104,23	23,45	31,27
	JEFE/A LAVANDERIA	1.385,66	20,17	65,97		13,95	138,57	31,18	41,57
	LAVANDERO/A	1.165,36	20,17	65,97		13,95	116,54	26,22	34,96
	MOZO/A LAVANDERIA	1.165,36	20,17	65,97		13,95	116,54	26,22	34,96
	RESP. LENCERIA	1.232,07	20,17	65,97		13,95	123,21	27,72	36,96
	LENCERO/A	1.165,36	20,17	65,97		13,95	116,54	26,22	34,96
VARIOS	ANIMADOR/A	1.226,65	20,17	65,97	13,95	13,95	122,66	27,60	36,80
	RESP. DEPORTES	1.328,49	20,17	65,97	13,95	13,95	132,85	29,89	39,85
	RESP. ANIMACION	1.328,49	20,17	65,97	13,95	13,95	132,85	29,89	39,85
	COMMUNITY MANAGER	1.226,65	20,17	65,97	13,95	13,95	122,66	27,60	36,80
	GUEST EXPERIENCE MANAGER	1.385,66	20,17	65,97	13,95	13,95	138,57		
	DIR. A&B	1.385,66	20,17	65,97	13,95	13,95	138,57		
	DIR. ALOJAMIENTO	1.385,66	20,17	65,97	13,95	13,95	138,57		
	DIR. GENERAL	1.385,66	20,17	65,97	13,95	13,95	138,57		

		Tablas desde el 01/07/21 al 30/06/22					FIJO	Variables calculado datos cierre promedio 2018	
AREA F.	Categoría profesional	S.BAS.	P.MAN.	P.TRAN.	P. CAL.	P. LAV.	10,00%	OCUP 3% 75,00%	IS 3% 100,00%
1	JEFE/A RECEPCION	1.413,37	20,17	67,29	14,23	14,23	141,34	31,80	42,40
	2º JEFE/A RECEP	1.355,06	20,17	67,29	14,23	14,23	135,51	30,49	40,65
	RECEPCIONISTA	1.256,71	20,17	67,29	14,23	14,23	125,67	28,28	37,70
	MOZO/A EQUIPAJES	1.063,18	20,17	67,29	14,23	14,23	106,32	23,92	31,90

	ADMINISTRATIVO/A	1.251,18	20,17	67,29	14,23	14,23	125,12	28,15	37,54
	AUXILIAR ADMIN.	1.183,14	20,17	67,29	14,23	14,23	118,31	26,62	35,49
	ASISTENTE	1.413,37	20,17	67,29	14,23	14,23	141,34	31,80	42,40
	AUDITOR/A	1.413,37	20,17	67,29	14,23	14,23	141,34	31,80	42,40
	CHOFER	1.183,13	20,17	67,29	14,23	14,23	118,31	26,62	35,49
	COORD. ALOJAMIENTO	1.413,37	20,17	67,29	14,23	14,23	141,34	31,80	42,40
	GUEST ASSISTANT	1.183,14	20,17	67,29	14,23	14,23	118,31	26,62	35,49
	SEC. DIRECCION	1.251,18	20,17	67,29	14,23	14,23	125,12	28,15	37,54
	TEC. RRHH SST	1.413,37	20,17	67,29	14,23	14,23	141,34	31,80	42,40
2	CHEFF EJEC.	1.413,37	20,17	67,29			141,34		
	JEFE/A COCINA	1.413,37	20,17	67,29			141,34	31,80	42,40
	2º JEFE/A COCINA	1.355,06	20,17	67,29			135,51	30,49	40,65
	JEFE/A PASTELERIA	1.355,06	20,17	67,29			135,51	30,49	40,65
	PASTELERO/A	1.355,06	20,17	67,29			230,36	30,49	40,65
	JEFE/A PARTIDA	1.267,77	20,17	67,29			291,59	28,52	38,03
	COCINERO/A	1.194,20	20,17	67,29			203,01	26,87	35,83
	AYTE. COCINERO/A	1.063,18	20,17	67,29			106,32	23,92	31,90
	JEFE/A FREGADORES	1.267,77	20,17	67,29			126,78	28,52	38,03
	FREGADOR/A	1.063,18	20,17	67,29			106,32	23,92	31,90
3	MAITRE	1.413,37	20,17	67,29		14,23	141,34	31,80	42,40
	MAITRE 2	1.355,06	20,17	67,29		14,23	135,51	30,49	40,65
	JEFE/A SECTOR	1.262,24	20,17	67,29		14,23	290,32	28,40	37,87
	CAMARERO/A	1.199,73	20,17	67,29		14,23	203,95	26,99	35,99
	AYTE. CAMARERO/A	1.063,18	20,17	67,29		14,23	106,32	23,92	31,90
4	GOBERNANTE/A	1.413,37	20,17	67,29	14,23	14,23	141,34	31,80	42,40
	SUBGOBERNANTE/A	1.256,71	20,17	67,29	14,23	14,23	125,67	28,28	37,70
	CAM. PISOS	1.188,67	20,17	67,29		14,23	118,87	26,75	35,66
	CAM. AREAS	1.063,18	20,17	67,29		14,23	106,32	23,92	31,90
	MOZO/A PISOS	1.183,14	20,17	67,29		14,23	118,31	26,62	35,49
	MOZO/A AREAS	1.063,18	20,17	67,29		14,23	106,32	23,92	31,90
	MOZO/A PISCINAS	1.063,18	20,17	67,29		14,23	106,32	23,92	31,90
	JEFE/A LAVANDERIA	1.413,37	20,17	67,29		14,23	141,34	31,80	42,40
	LAVANDERO/A	1.188,67	20,17	67,29		14,23	118,87	26,75	35,66
	MOZO/A LAVANDERIA	1.188,67	20,17	67,29		14,23	118,87	26,75	35,66
	RESP. LENCERIA	1.256,71	20,17	67,29		14,23	125,67	28,28	37,70
	LENCERO/A	1.188,67	20,17	67,29		14,23	118,87	26,75	35,66
VARIOS	ANIMADOR/A	1.251,18	20,17	67,29	14,23	14,23	125,12	28,15	37,54
	RESP. DEPORTES	1.355,06	20,17	67,29	14,23	14,23	135,51	30,49	40,65
	RESP. ANIMACION	1.355,06	20,17	67,29	14,23	14,23	135,51	30,49	40,65
	COMMUNITY MANAGER	1.251,18	20,17	67,29	14,23	14,23	125,12	28,15	37,54
	GUEST EXPERIENCE MANAGER	1.413,37	20,17	67,29	14,23	14,23	141,34		
	DIR. A&B	1.413,37	20,17	67,29	14,23	14,23	141,34		
	DIR. ALOJAMIENTO	1.413,37	20,17	67,29	14,23	14,23	141,34		
	DIR. GENERAL	1.413,37	20,17	67,29	14,23	14,23	141,34		

Dirección General de Trabajo**Servicio de Promoción laboral****ANUNCIO****20****83447**

Resolución de la Dirección General de Trabajo por la que se anuncia la constitución de la asociación empresarial denominada ASOCIACIÓN EMPRESARIAL DE RESTAURACIÓN Y OCIO (AERO) con número de depósito 38100004.

Ha sido admitido el depósito de la constitución de la mencionada asociación al comprobarse que reúne los requisitos previstos en la Ley 19/1977 de 1 de abril, sobre Regulación del Derecho de Asociación Sindical (BOE número 80 de 04-04-1977) y Real Decreto 416/2015, de 29 de mayo, sobre depósito de estatutos de las organizaciones sindicales y empresariales (BOE número 147 de 20-06-2015)

La solicitud de depósito fue formulada por don Ramón Fariña Martín a través de su representante el 03/02/2020 mediante escrito tramitado con el número de entrada 38/2020/000004.

Al observarse defectos en la documentación presentada se requirió la subsanación de los mismos en fecha 27/08/2020 que fue efectuada el día 08/09/2020 y completada el 14/09/2020.

Los estatutos y el acta de constitución están suscritos por don Ramón Fariña Martín, don Carlos Quintero Bencomo y don Francisco Merino Berard, todos ellos en calidad de promotores.

Se indica que el domicilio de la organización, provisionalmente, se fija en la calle Valentín Sanz, número 10- 2º piso, Santa Cruz de Tenerife, su ámbito territorial es provincial y el funcional es el establecido en el artículo 3 de sus Estatutos.

Se dispone la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia a fin de dar publicidad a la admisión efectuada. La presente resolución pone fin a la vía administrativa. Cualquier interesado podrá examinar el documento depositado y solicitar copia del mismo en este Centro Directivo, en los términos establecidos en el art. 23 del Real Decreto 416/2015, siendo posible impugnarlo ante el Juzgado de lo Social, conforme a lo dispuesto en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (Boletín Oficial del Estado de 11 de octubre de 2011).

El Director General, Alejandro Ramos Guerra.



BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE

Franqueo concertado 38/5
