



GOBIERNO DE CANARIAS

# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE

Año XCVI

Viernes, 30 de abril de 2021

Anexo al Número 52

## SUMARIO

NÚMERO  
REGISTRO

PÁGINA

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

86947	Acuerdo Parcial, presentado por el Ayuntamiento de Adeje y firmado por los miembros de la Comisión Negociadora el 15 de enero de 2021 .....	2
86957	Modificación del Convenio Colectivo de la Sociedad de Desarrollo de Santa Cruz de Tenerife, S.A.U. ....	9
86964	Acuerdo de la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo de la Sociedad de Desarrollo de Tenerife, relativo a la revisión salarial de 2019 .....	14
87194	Acta de la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo de la Sociedad de Desarrollo de Tenerife, relativo a la revisión salarial desde el 1 de julio de 2019 .....	17
87200	Convenio Colectivo de la entidad Clece para su personal adscrito a la limpieza del Hospital Universitario Nuestra Señora de La Candelaria y el Hospital del Tórax .....	20
89567	Convenio Colectivo del Sector de Empaquetados de Plátanos de la Isla de La Palma 2019 – 2021 .....	57
5908	Convenio Colectivo de Clínicas del Sur S.L.U. ....	89

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

86947

Visto el Acuerdo Parcial, presentado por el Ayuntamiento de Adeje y firmado por los miembros de la Comisión Negociadora el 15 de enero de 2021, presentado en esta Dirección General del Trabajo, 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 Economía, Conocimiento y Empleo, aprobado por el Decreto 9/2020, de 20 de febrero, esta Dirección General de Trabajo,

#### ACUERDA

1. Inscribir el citado Acuerdo Parcial 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.
2. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Director General de Trabajo, Alejandro Ramos Guerra

#### ACTA

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE LA HISTÓRICA VILLA DE ADEJE PARA LA MODIFICACIÓN PARCIAL DE ALGUNOS CONTENIDOS DEL CONVENIO COLECTIVO AL AMPARO DEL ARTÍCULO 86.3 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.

(Código Convenio Colectivo 38002562011994-Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife núm. 167, viernes 20 de diciembre de 2013)

En la Histórica Villa de Adeje, siendo las 9:15 horas del día 15 de enero de 2021, se reúnen en las Instalaciones del Salón de Plenos del Ayuntamiento de la Villa de Adeje, los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio del Ayuntamiento de Adeje.

Por el Ayuntamiento de Adeje: D. Epifanio Jesús Díaz Hernández, Concejal del Área de Buen Gobierno; D. Javier García Morales Jefe de Servicio de Servicios Centrales y Doña María Isabel Hernández León, Técnico de Administración General.

Por la representación de los/as trabajadores/as: D. José Carlos Bencomo Santos; D. Julián Moisés Albertos Vera; y D<sup>a</sup> Heli Marja Kris Virtanen (Representantes designados por el Pleno del Comité de Empresa para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo).

Asisten, en calidad de Asesores: D. Nicolás Tenias Trujillo (UGT) y D. Juan Jesús Escobar González (CCOO).

Ambas partes manifiestan, que son las únicas que cuentan con la legitimación prevista en el Título III 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, concretamente en el artículo 87 de la citada Ley.

Ambas partes manifiestan, además, que el presente acuerdo parcial se lleva a cabo al margen de la negociación iniciada el 10 de enero del 2020 para la firma de un nuevo Convenio Colectivo.

Conforme a lo expuesto;

## ACUERDAN

1. Modificar los artículos, 27.-; 28.-; 30.-; 32.-; el apartado k) del artículo 33.- y el 47.- del Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Adeje, Código de Convenio nº 38002562011994, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife núm. 167, viernes 20 de diciembre de 2013, acordando el siguiente tenor literal de los mismos:

### Artículo 27. Jornada de trabajo y horario.

1. La jornada ordinaria de trabajo del personal afectado por el presente Convenio Colectivo será, con carácter general, de treinta y cinco horas (35) horas semanales de lunes a viernes, de promedio en cómputo anual en jornada continua.

Con carácter general, el horario a cumplir por el personal laboral, constará de dos partes:

a) Parte fija: el horario de presencia obligatoria en el puesto de trabajo es de 09:00 a 14:00 horas, de lunes a viernes, coincidente con el horario de atención al público.

b) Parte flexible: el tiempo restante hasta completar la jornada semanal se realizará entre las 07:00 y las 09:00 y entre las 14:00 y las 16:00 horas, de lunes a viernes.

Con carácter general, las horas de la jornada que se presten en la parte flexible del horario se distribuirán a voluntad del empleado, de forma que se cumpla con la jornada semanal de 35 horas siempre que se cumpla con la garantía del servicio y quede garantizado el derecho del trabajador.

El personal que tenga atribuida la función de apertura y cierre de edificios e instalaciones municipales podrá también disfrutar del horario flexible, pero con las adaptaciones organizativas necesarias para garantizar dicha apertura a las 7:00 y su cierre a las 16:00 horas.

Se exceptúa de lo establecido para el horario general a cumplir, los siguientes supuestos:

a) Quienes sean contratados expresamente para una jornada inferior, en cuyo caso la duración de la jornada será la pactada en el contrato de trabajo, tendrá derecho a una flexibilidad horaria, que deberá ser directamente proporcional, en cuanto al número de horas flexibles y horas fijas, que la aplicada al resto del personal del Ayuntamiento contratado a jornada completa.

b) El personal que presta sus servicios en las Áreas, Departamentos o Unidades Administrativas descritas con carácter no limitativo en el Anexo III del presente Convenio Colectivo, podrá cumplir una jornada semanal de lunes a domingo, sin que sea de aplicación necesaria el horario determinado en el apartado 1 del presente artículo, y sin que puedan superarse las 35 horas semanales, en los términos establecidos en el citado Anexo. En estos casos, el personal que efectivamente realice su labor fuera de la jornada indicada en el citado apartado primero será compensado con 7 días naturales más de vacaciones anuales. Tendrán derecho a una flexibilidad horaria, que deberá ser igual, en cuanto al número de horas flexibles y horas fijas, al resto del personal del Ayuntamiento.

2. Jornada de Verano: durante el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto, la jornada de trabajo se podrá reducir en una (1) hora al término de la misma.

La adaptación horaria producida con ocasión de la jornada reducida en verano, navidad o cualquiera otra que se estableciera, se recuperará, en los casos en que proceda para cumplir la jornada establecida por los órganos competentes, en la parte flexible del horario durante el año natural.

3. La jornada laboral se reducirá en una hora diaria durante los dos (2) días laborables inmediatamente anteriores a los días 24 y 31 de diciembre y 6 de enero. Tiempo que se recuperará en los casos que sea necesario, en la forma que se determine por la Administración para cumplir la jornada legalmente establecida.

4. Previo informe de los representantes legales de los trabajadores, podrán establecerse retenes en aquellos servicios que precisen ser atendidos en horarios diferentes a los habitualmente establecidos.

5. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

6. Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán a todos los efectos como festivos.

7. El día 22 de mayo, Santa Rita, permanecerán cerradas las oficinas municipales. En caso de coincidir en sábado o domingo se pasará al Viernes anterior. Cualquier modificación deberá ser consensuada con los representantes de los trabajadores.

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

9. El personal con horario diferente al general, 35 horas de lunes a viernes, tendrá derecho a una flexibilidad horaria, que deberá ser igual, en cuanto al número de horas flexibles y horas fijas, al resto del personal del Ayuntamiento.

#### Artículo 28. Control y cumplimiento de horario flexible.

1. Todo el personal tendrá la obligación de registrar su entrada y salida del centro de trabajo, así como cualquier ausencia durante la jornada de trabajo, mediante el dispositivo de control horario ubicado en el centro de trabajo donde el personal preste sus servicios.

2. Corresponde al propio personal cumplir responsablemente con las obligaciones derivadas de la relación que le vincula con esta Administración en materia de jornada laboral. El seguimiento del cumplimiento del horario se realizará mediante el dispositivo de control horario ubicado en el centro de trabajo donde se preste servicio el personal.

3. El personal deberá autogestionar la parte flexible del horario, de forma que cumpla la jornada de 35 horas semanales, siempre con respeto a la parte de presencia obligatoria.

4. La diferencia entre la jornada establecida y la realmente realizada, dará lugar al tratamiento que corresponda según se trate de saldos positivos o saldos negativos:

- Se entiende por saldo positivo todo aquel exceso de horas laborales, o fracciones inferiores a la hora, realizado de forma voluntaria, que no tengan la naturaleza de horas extraordinarias. En este caso dicho saldo positivo no podrá ser reclamado para su compensación.

- Se entiende por saldo negativo aquellas horas laborales, o fracciones inferiores a la hora, no trabajadas por el empleado público y que le faltan para completar su jornada mensual. El saldo negativo deberá ser

recuperado en las franjas de horario flexible, de forma que al cierre de cada mensualidad no se podrá mantener un saldo negativo o deudor.

5. Cada bimestre, previa comprobación por el negociado de Recursos Humanos, se verificará el cumplimiento por parte del personal de su jornada laboral, para el período correspondiente a los mismos, debiendo ser justificados los incumplimientos antes del día diez del mes siguiente al de su comprobación. La parte de jornada no realizada sin causa justificada dará lugar a la deducción proporcional de haberes, sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran, en su caso, adoptarse.

6. El órgano competente en materia de Recursos Humanos promoverá programas de cumplimiento de la jornada de trabajo debida y de control del absentismo, adoptando las medidas necesarias para la corrección de incumplimientos e infracciones.

7. Las ausencias y faltas de puntualidad sobrevenidas en el día por causa de enfermedad o accidente, se comunicarán por los trabajadores al Jefe de Servicio, en su caso, Jefe de Departamento o responsable de la unidad administrativa de la que dependa cada trabajador, antes de la 9:00 horas del mismo día; quienes a su vez, deberán comunicar la referida ausencia o falta de puntualidad del trabajador al Departamento de Recursos Humanos. Todo ello sin perjuicio de su posterior justificación médica que deberá aportarse en cualquier caso. En los supuestos de incapacidad sobrevenida durante la jornada de trabajo, el trabajador deberá comunicar su indisposición al Jefe de Servicio, Jefe de Departamento o responsable de la Unidad Administrativa a la que pertenezca quien autorizará su salida del Centro de Trabajo, sin perjuicio de la posterior justificación médica. En los casos de urgencia vital que se produzcan en el centro de trabajo, la comunicación del trabajador y autorización del responsable de la Unidad, Departamento o Servicio se producirá con posterioridad a la evacuación del trabajador.

8. En los casos de Incapacidad Temporal (IT), el trabajador está obligado a entregar los partes de baja, conformación y alta antes de las setenta y dos horas (72) horas siguientes a la fecha de su expedición. La misma obligación recaerá sobre el trabajador respecto a los justificantes médicos que sean expedidos con ocasión de visitas por enfermedad por el Médico de la Seguridad Social, conforme con las reglas establecidas en el apartado siguiente.

La ausencia por enfermedad de un sólo día se justificará mediante la entrega por el trabajador en el Departamento de Recursos Humanos del justificante médico expedido por el Servicio Público de Urgencias, cumplimentado por el médico de la Seguridad Social, o del modelo análogo cumplimentado por la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, en el que deberá constar, entre otros los siguientes datos:

- Fecha y hora de inicio y fin de la consulta o asistencia.
- Si el trabajador no puede incorporarse al trabajo el día de la ausencia por necesidad de guardar reposo.

El justificante que no reúna estos requisitos no será aceptado por el Departamento de Recursos Humanos y, en consecuencia, no se dará por justificada la ausencia.

- Los trabajadores con hijos menores de edad, familiares discapacitados o mayores de 65 años, hasta el grado de consanguinidad o afinidad, dispondrán en cumplimiento de deber inexcusable de carácter personal, del tiempo indispensable para acompañarles a consultas médicas de la Seguridad Social, debiendo justificarlo posteriormente mediante justificante médico, en el que deberá constar, entre otros datos, la fecha y la hora de inicio y fin de la consulta.

9. En caso de incumplimiento de los procedimientos previstos en los apartados anteriores, las ausencias, faltas de puntualidad y permanencia, darán lugar a la incoación del oportuno procedimiento disciplinario, sin perjuicio de la deducción de haberes que, en su caso, corresponda.

En relación con el apartado anterior, la diferencia en cómputo mensual entre la jornada obligatoria de trabajo establecida en el artículo 28 del presente Convenio, y la efectivamente realizada por el personal laboral al servicio del Ilustre Ayuntamiento de la Villa de Adeje, llevará aparejada, salvo que concurra alguna de las causas que justifiquen tal actitud relacionadas en este Convenio, la correspondiente deducción de haberes con independencia de que el incumplimiento del horario o la inasistencia al trabajo injustificados pueda dar lugar a la adopción de las medidas disciplinarias correspondientes. Para el cálculo del valor "hora a deducir" se tomará como base la totalidad de las retribuciones íntegras mensuales ( salario bruto mensual) que perciba el trabajador dividida por treinta (30) y, a su vez, este resultado por el número de horas que aquél tenga el obligación de cumplir, de media cada día. En cualquier caso, los trabajadores en los que concurra causa de deducción de haberes por faltas injustificadas en la jornada laboral, tendrán derecho a que, junto con la nómina de la que se retrotraigan los referidos haberes, se les adjunte escrito emitido por el Departamento de Recursos Humanos en el que se detalle el número de horas de inasistencia injustificada y las cantidades descontadas por este motivo del salario.

#### Artículo 30. Descanso diario.

El personal con jornada ordinaria de trabajo a tiempo completo y con horario diario continuado igual o superior a seis horas, podrá disfrutar durante la misma de un período de descanso de treinta (30) minutos.

En ningún caso podrá acumularse al inicio o a la finalización de la jornada el tiempo no disfrutado como descanso, de tal forma que pueda retrasarse la entrada o adelantarse la salida.

El personal que preste servicios a tiempo parcial y con horario continuado inferior a seis horas, podrán disfrutar de un período de descanso de duración proporcional al porcentaje de jornada pactado.

Esta interrupción, se considera como tiempo de trabajo efectivo y no podrá afectar a la debida prestación de los servicios, debiendo disfrutarse preferentemente en horario de 09:00 a 13:00 horas, siempre que se cumpla con la garantía del servicio y quede garantizado el derecho del trabajador.

#### Artículo 32. Vacaciones.

1.- Se establece un período anual de vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o los días que en proporción al tiempo trabajado correspondan, si este fuere inferior a un año. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre de cada año en función a las necesidades del servicio. Las vacaciones se iniciarán en día laboral.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales en virtud de la antigüedad:

- Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.
- Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.

2. Las vacaciones anuales podrán disfrutarse en un sólo período o en dos períodos de 15 días, a elección del trabajador y condicionado en parte a las necesidades del servicio, y se entenderán referidas al año natural.

Los empleados públicos tendrán la posibilidad de disfrutar de forma individual de hasta 5 días de los 22 posibles y poder unirlos al disfrute de los asuntos particulares, con la salvedad de que el disfrute de estos cinco días no podrá acumularse de tal forma que el empleado pueda disfrutar con cargo a ellos de los dos turnos que habitualmente se establezcan en el período navideño.

A este fin, los turnos partidos de vacaciones deberán comenzar necesariamente los días 1 y 16 de cada mes, o al siguiente día hábil si estos fueran festivos.

3. También podrán autorizarse las vacaciones anuales en otros periodos diferentes al señalado anteriormente, previa petición del trabajador y salvaguardando las necesidades del servicio.

4. Para los servicios que por su naturaleza o peculiaridad de sus funciones requieran un régimen especial de vacaciones, el Ayuntamiento previo acuerdo con la representación de los trabajadores, establecerá las excepciones oportunas al régimen general de vacaciones anuales y fijarán los turnos de permisos que resulten adecuados.

5. Durante el mes de abril de cada año las distintas Áreas del Ayuntamiento de Adeje remitirán al Departamento de Recursos Humanos el Plan Anual de Vacaciones de los trabajadores que prestan sus servicios en las mismas. En este sentido, sólo se permitirán cambios en el Plan de cada Área siempre que se acredite la permuta del período vacacional asignado a un trabajador por el de otro.

6.- Con una antelación, como mínimo, de 15 días al disfrute de las vacaciones el Ayuntamiento entregará a cada trabajador una orden de servicio en el que se hará constar los días de disfrute de las mismas y la fecha de reincorporación al trabajo. Los trabajadores estarán obligados a exigir este justificante y dar su conformidad al mismo.

7.- 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 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 de su servicio.

b) Si la I.T. no rebasara el tiempo de vacaciones, el trabajador 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.

8.- El trabajador en situación de I.T. durante el período vacacional deberá prestarse a los exámenes médicos que el Ayuntamiento de forma estricta, comunique al trabajador con, al menos, 24 horas de antelación, y si no se prestara, o habiéndose prestado, el facultativo considere que no concurren las circunstancias determinadas de I.T., a pesar de que el médico de la Seguridad Social correspondiente haya entendido que si concurren, no será de aplicación para este trabajador lo dispuesto en el apartado b) del punto anterior y por consiguiente su calificativo social de I.T. no interrumpirá su período de vacaciones. En estos casos, el médico de empresa, deberá emitir por escrito informe del que se le dará traslado al trabajador.

Para interrumpir el período de vacaciones, por encontrarse el trabajador durante el disfrute de éstas en situación de I.T., es necesario que presente, en el plazo de 72 horas, el parte de baja correspondiente, computándose la interrupción a partir de la fecha de expedición del mismo.

Para lo no dispuesto en este artículo se remitirá a lo estipulado en el artículo 38 del Estatuto de los trabajadores, así como a los acuerdos adoptados o que se pudieran adoptar, en la Mesa General de Empleados Públicos de este Ayuntamiento.

Artículo 33. Permisos retribuidos.

....

k) Por asuntos particulares, seis días. Estos días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. Los trabajadores podrán disfrutar dichos días a su conveniencia respetando siempre las necesidades de servicio y previa solicitud (impreso que se facilitará por el Departamento de Recursos Humanos) que deberá contar con el Visto Bueno del Concejal de quien dependa y autorización del Concejal de Recursos Humanos. Habrá que sumar los que correspondan por sábados festivos.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo, disfrutará de un día adicional de asuntos particulares por cada sábado festivo.

Los días adicionales de asuntos particulares por antigüedad, quedan fijados de la siguiente manera:

\*6 trienios: dos (2) días más

\*8 trienios: un (1) día más

\*A partir del 9º trienio: un (1) día más por cada trienio que se cumpla

.....

Artículo 47. Complemento en situaciones de incapacidad temporal (I.T.).

Al personal afectado por el presente Convenio Colectivo, se le aplicará un complemento retributivo desde el primer día en situación de incapacidad temporal, que sumado a la prestación del Régimen General de la Seguridad Social, alcance el cien por cien de sus retribuciones ordinarias del mes de inicio de la incapacidad temporal.

2. Mantener, hasta la firma de un nuevo Convenio Colectivo, el resto del Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Adeje con Código número 38002562011994, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife núm. 167, viernes 20 de diciembre de 2013.

3. Presentar el presente acuerdo parcial ante la autoridad laboral.

4. Instar a la autoridad laboral, a una publicación del Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Adeje, con Código de Convenio nº 38002562011994, con las modificaciones acordadas en el presente acuerdo.

Siendo las 11:30 horas, las partes acuerdan levantar la sesión, en el lugar y fecha señalados "ut supra", levantándose la presente acta, que firman en prueba de conformidad los asistentes.

Por el Ayuntamiento de Adeje:

D. Epifanio J. Díaz Hernández

D. Javier García Morales.

D<sup>a</sup> María Isabel Hernández León

Por los trabajadores/as:

D. José C. Bencomo Santos

D. Julián M. Albertos Vera

D<sup>a</sup> Heli Marja Virtanen

Asesores

**Dirección General de Trabajo****Servicio de Promoción Laboral****ANUNCIO****2****86957**

Vista la modificación del Convenio Colectivo de la Sociedad de Desarrollo de Santa Cruz de Tenerife, S.A.U., 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.

El Director General de Trabajo, Alejandro Ramos Guerra

ACTA DE ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA del III convenio colectivo DE LA SOCIEDAD DE DESARROLLO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE, S.A.U.

**-MODIFICACIÓN DEL ANEXO I Y ANEXO III.C) DEL CONVENIO-**

En Santa Cruz de Tenerife, a 22 de noviembre de 2018, se reúne la Comisión Negociadora del III Convenio Colectivo de la Sociedad de Desarrollo de Santa Cruz de Tenerife, S.A.U., constituida por:

DE UNA PARTE, en representación de la Sociedad de Desarrollo de Santa Cruz de Tenerife, S.A.U. (“la Empresa”):

Nombre

1. D. Ubaldo Rodríguez Cabrera

DE OTRA PARTE, la parte social constituida por mayoría de los miembros del Comité de Empresa (4 de 5 de aquellos que formaron parte de la Comisión Negociadora, al haber renunciado uno de sus miembros sin haberse cubierto la vacante):

Comité de Empresa	Representación
2. D <sup>a</sup> . Rosa Lidia Ramos Delgado (Presidenta)	CCOO
3. D. Juan Luis Perdomo Falcón	CCOO
4. D <sup>a</sup> . Ana Lía García Sánchez (Secretaria)	CCOO
5. D. Alejandro Santos Perera	CCOO

## MANIFIESTAN Y ACUERDAN

1. Que, tras la evaluación de las funciones desempeñadas en los puestos de trabajo, las reuniones mantenidas, y la celebración de asamblea de trabajadores al efecto, ambas partes coinciden en que, en consonancia con lo dispuesto en el artículo 13 del actual Convenio Colectivo de Empresa, el Catálogo de Puestos de Trabajo recogido en el Anexo I del III Convenio colectivo de la Sociedad de Desarrollo, S.A.U., sea modificado para adaptarlo a la realidad de las funciones efectivamente desempeñadas por los mismos.

Por tanto, ambas partes ACUERDAN, la modificación del Catálogo de “Puestos de Trabajo y RPT Actual” que pasará a ser el que se adjunta a la presente Acta como Anexo I.

2. Igualmente, ambas partes entienden que es necesario adaptar el Anexo III.C) del Convenio colectivo (Complementos de Puesto de Trabajo (“CPT”)) a la modificación realizada del Anexo I.

Por tanto, ambas partes, siguiendo para ello los mismos criterios que en la negociación original del Convenio colectivo, ACUERDAN la modificación del Anexo III.C) del Convenio colectivo (Complementos de Puesto de Trabajo (“CPT”)), que pasará a ser el que se adjunta a la presente Acta como Anexo II.

Por motivos de coherencia, con el resto de importes del Convenio, que corresponden al año 2016, dichas cantidades se consignan sin tener en cuenta los posteriores incrementos salariales, que hayan sido de aplicación

3. Los Acuerdos recogidos en los puntos uno (1) y dos (2) lo son en las siguientes condiciones:

- Fecha de efectos de 1 de noviembre de 2018 (que la Empresa intentará implementar de manera efectiva en la nómina de noviembre de 2018).

- Los incrementos que en cualquiera de los conceptos salariales de convenio pudiese ocasionar lo anterior, como ha venido siendo, podrán ser compensados y absorbidos respecto de cualesquiera otros conceptos no recogidos en el texto convencional que los trabajadores pudieran venir percibiendo.

- La modificación del catálogo de puestos que pudiese acordarse, no supone el reconocimiento a ningún trabajador de venir realizando tareas de superior categoría, especialmente teniendo en cuenta que dichos puestos no existían (y que por tanto estaban convencionalmente encuadrados en una categoría inferior de manera correcta).

4. Igualmente, en línea con lo recogido en la Disposición Adicional centésima cuadragésima cuarta de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, ambas partes, tras la correspondiente negociación colectiva, ACUERDAN establecer la jornada de trabajo según figura en el artículo 14 del III Convenio Colectivo de la Sociedad de Desarrollo de Santa Cruz de Tenerife, S.A.U. (BOP 26/09/2016) con fecha de efectos de 1 de enero de 2019.

5. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia para lo que expresamente se autoriza, indistintamente, a D. Guillermo García Nerín, con DNI número , D. José Carlos Pinilla Domínguez, con DNI número , Ubaldo Rodríguez Cabrera, con DNI número y RINO ASESORES, S.L.P., con CIF B-81552671 y quién en estos deleguen.

Los asistentes, leído lo que antecede, firman el presente Acta a los efectos oportunos, en lugar y fecha al inicio indicados.

Por la Empresa Por la parte social

## ANEXO I

## CATÁLOGO DE PUESTOS DE TRABAJO Y RPT ACTUAL.

## Área de EMPLEO, FORMACIÓN Y EMPRENDIMIENTO

PUESTO	Nº
Coordinador/a del área de Empleo, Formación y Emprendimiento	1
Técnico/a de Desarrollo Local: Asesor/a de Emprendedores/as y Empresas – Nivel A	2
Técnico/a de Desarrollo Local: Técnico/a de Servicios Empresariales – Nivel B	1
Técnico/a de Desarrollo Local: Asesor/a Laboral – Nivel A	2
Técnico/a de Desarrollo Local: Técnico/a de Formación – Nivel A	2
Técnico/a de Desarrollo Local: Intermediador/a Laboral – Nivel A	2
Administrativo/a del área de Empleo, Formación y Emprendimiento	1
Auxiliar administrativo recepcionista – PUESTO VACANTE	2
TOTAL:	13

## Área de TURISMO Y COMERCIO

PUESTO	Nº
Coordinador/a del área de Turismo y Comercio	1
Técnico/a de Desarrollo Local: Técnico/a de Turismo I – Nivel A (1 PUESTO VACANTE)	2
Técnico/a de Desarrollo Local: Técnico/a de Turismo I – Nivel A	1
Técnico/a de Desarrollo Local: Técnico/a de Promoción Económica – Nivel A	1
Técnico/a de Gestión: Gestor/a de Turismo – Nivel B	1
Técnico/a de Desarrollo Local: Técnico/a de Comercio I – Nivel A	1
Técnico/a de Desarrollo Local: Técnico/a de Comercio II - Nivel B	1
Administrativo/a del área de Turismo y Comercio	1
TOTAL:	9

## Unidad de COMUNICACIÓN Y PROMOCIÓN

PUESTO	Nº
Técnico/a de Gestión: Gestor/a de Comercialización – Nivel A	1
Técnico/a de Gestión: Gestor/a de Comunicación – Nivel A	1
Técnico/a de Gestión: Técnico de Comunicación, Innovación y Marketing – Nivel A	1
Técnico/a de Gestión: Gestor/a de Promoción y Eventos – Nivel A	1
Técnico/a de Gestión: Gestor/a de Eventos – Nivel A	1
TOTAL:	5

## Unidad de SERVICIOS TÉCNICOS

PUESTO	Nº
Técnico/a de Gestión: Gestor/a de Financiación Externa – Nivel A	1
Técnico/a de Desarrollo Local: Técnico/a del Observatorio– Nivel A	
(1 PUESTO VACANTE)	2
TOTAL:	3

## Unidad de SERVICIOS GENERALES

PUESTO	Nº
Administrativo/a - Secretaría de Dirección	1
Técnico/a de Gestión: Gestor/a contable y facturación – Nivel A	1
Técnico/a de Gestión: Gestor/a Económico-Financiero – Nivel A	2
Técnico/a de Gestión: Gestor/a de Expedientes de contratación, inventario y proveedores – Nivel A	1
Auxiliar administrativo recepcionista – PUESTO VACANTE	1
Administrativo/a de la unidad de Servicios Generales - PUESTO VACANTE	1
Operario/a de Servicios Auxiliares – PUESTO VACANTE	1
TOTAL:	8

## RESUMEN OPERATIVO

Puestos ocupados en la actualidad (puesto de Director/a Gerente excluido)	31
Puestos vacantes en la actualidad	7
TOTAL:	38

## ANEXO II

## C) COMPLEMENTOS PUESTO DE TRABAJO (“CPT”).

Estos conceptos se percibirán en doce mensualidades anuales, únicamente durante el tiempo en el que se ocupen los puestos de trabajo, a los que hacen referencia en relación con la estructura orgánica de la Sociedad que se relaciona en el Anexo I. No se consolidan si se produce un cambio de puesto de trabajo, en cuyo caso se devengará el CPT correspondiente al nuevo puesto según la siguiente tabla salarial.

Grupo Profesional/Niveles	CPT mensual (doce mensualidades)
Grupo I. Técnico de Desarrollo Local. Asesor de empresas y emprendedores. Nivel A	300 euros/mes
Grupo I. Técnico de Desarrollo Local. Formación. Nivel A	300 euros/mes
Grupo I. Técnico de Desarrollo Local. Asesoramiento Laboral. Nivel A	300 euros/mes
Grupo I. Técnico de Desarrollo Local. Intermediación laboral. Nivel A	300 euros/mes
Grupo I. Técnico de Desarrollo Local. Turismo. Nivel A	300 euros/mes
Grupo I. Técnico de Desarrollo Local. Promoción Económica. Nivel A	300 euros/mes
Grupo I. Técnico de Desarrollo Local. Comercio I. Nivel A	300 euros/mes
Grupo I. Técnico de Desarrollo Local. Técnico del Observatorio. Nivel A	300 euros/mes
Grupo I. Técnico de Gestión Nivel A. Comunicación, Innovación y Marketing	350 euros/mes
Grupo I. Técnico de Gestión Nivel A. Gestor de promoción y eventos.	225 euros/mes
Grupo I. Técnico de Gestión Nivel A. Financiación Externa.	150 euros/mes
Grupo I. Técnico de Gestión Nivel A. Gestor Contable y facturación.	150 euros/mes
Grupo I. Técnico de Gestión Nivel A. Gestor Económico-Financiero.	150 euros/mes
Grupo I. Técnico de Desarrollo Local. Nivel A. Gestor de Turismo.	300 euros/mes
Grupo I. Técnico de Desarrollo Local. Nivel B. Técnico de Servicios empresariales.	175 euros/mes
Grupo I. Técnico de Desarrollo Local. Nivel B. Técnico de Comercio II.	250 euros/mes
Grupo I. Técnico de Gestión. Nivel A. Gestor de comercialización.	225 euros/mes
Grupo I. Técnico de Gestión. Nivel A. Gestor de eventos.	225 euros/mes
Grupo I. Técnico de Gestión. Nivel A. Gestor de comunicación.	350 euros/mes
Grupo I. Técnico de Gestión. Nivel B. Gestor de Turismo.	150 euros/mes
Grupo I. Técnico de Gestión. Nivel A. Gestor de Expedientes, Inventario, Proveedores y mantenimiento	150 euros/mes
Grupo II. Administrativo Nivel A. Puesto de Secretaria de Dirección	225 euros/mes

Grupo II. Administrativo Nivel A. Administrativo del área de Empleo, Formación y Emprendimiento	75 euros/mes
Grupo II. Administrativo Nivel A. Turismo y Comercio	75 euros/mes
Grupo II. Administrativo Nivel B	50 euros/mes
Grupo III. Subalterno	50 euros/mes

## Dirección General de Trabajo

### Servicio de Promoción Laboral

#### ANUNCIO

3

86964

Visto el Acuerdo de la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo de la Sociedad de Desarrollo de Tenerife, relativo a la revisión salarial de 2019; 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 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

TEXTO DEL ACUERDO DE REVISIÓN SALARIAL DE 2019 DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL III CONVENIO COLECTIVO DE LA SOCIEDAD DE DESARROLLO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE, S.A.U.

#### ACUERDAN

1. Ambas partes acuerdan constituirse en Comisión Negociadora a los efectos de negociar, y en su caso acordar, la revisión salarial para el año 2019.
2. Tras las conversaciones y negociaciones oportunas, ambas partes ACUERDAN que, en el marco de la Empresa y de manera independiente al Ayuntamiento y sus entes dependientes así como otras empresas públicas, la revisión salarial para el año 2019 en la Empresa sea de un 2,25% respecto de los salarios vigentes a fecha 31 de diciembre de 2018.

Igualmente, ambas partes acuerdan que, la aplicación efectiva de dicha medida se haga en la nómina del mes de marzo de 2019, pagadera a principios de abril de 2019, donde se incluirán los atrasos correspondientes a los meses de enero y febrero de 2019.

3. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia para lo que expresamente se autoriza, indistintamente, a D. Guillermo García Nerín, con DNI número ---716---N, D. José Carlos Pinilla Domínguez. Ubaldo Rodríguez Cabrera, con DNI número ---964---E y Rino Asesores, S.L.P., con CIF B-81552671 y quién en estos deleguen.

Los asistentes, leído lo que antecede, firman el presente Acta a los efectos oportunos, en lugar y fecha al inicio indicados.

Por la Empresa

Por la parte social

Tablas salariales SALARIO BASE 2019

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL
Grupo Profesional I Técnicos Nivel A	1.586,70 €
Grupo Profesional I Técnicos Nivel B	1.271,47 €
Grupo Profesional II Administrativos Nivel A	1.103,34 €
Grupo Profesional II Administrativos Nivel B	893,18 €
Grupo Profesional III Subalterno/Ordenanza	735,56 €

Tablas salariales ANTIGÜEDAD 2019

Tramos	Años de antigüedad	Importe bruto mensual Grupo Profesional I	Importe bruto mensual resto de grupos profesionales
1	0-3 años de antigüedad	0,00 €	0,00 €
2	3 años y un día a 6 años de antigüedad	152,37 €	105,08 €
3	6 años y un día a 9 años de antigüedad	304,73 €	210,16 €
4	9 años y un día a 12 años de antigüedad	457,10 €	315,24 €
5	12 años y un día a 15 años de antigüedad	546,41 €	420,32 €
6	15 años y un día en adelante	Mismo importe que tramo 5: no se genera más antigüedad de contenido económico, pero a partir del 15º año y cada dos años adicionales se generará el derecho a un día más de permiso de los establecidos en el art. 17º, letra G)	Mismo importe que tramo 5: no se genera más antigüedad de contenido económico, pero a partir del 15º año y cada dos años adicionales se generará el derecho a un día más de permiso de los establecidos en el art. 17º, letra G)

## Tablas salariales COMPLEMENTOS PUESTOS DE TRABAJO 2019

Grupo Profesional - Niveles	CPT mensual
Grupo I - Técnico de Desarrollo Local - Nivel A - Asesor de empresas y emprendedores	315,24
Grupo I - Técnico de Desarrollo Local - Nivel A - Formación	315,24
Grupo I - Técnico de Desarrollo Local - Nivel A - Asesoramiento Laboral	315,24
Grupo I - Técnico de Desarrollo Local - Nivel A - Intermediación Laboral	315,24
Grupo I - Técnico de Desarrollo Local - Nivel A - Turismo	315,24
Grupo I - Técnico de Desarrollo Local - Nivel A - Promoción Económica	315,24
Grupo I - Técnico de Desarrollo Local - Nivel A - Comercio I	315,24
Grupo I - Técnico de Desarrollo Local - Nivel A - Técnico del Observatorio	315,24
Grupo I - Técnico de Gestión - Nivel A - Comunicación, Innovación y Marketing	367,78
Grupo I - Técnico de Gestión - Nivel A - Gestor de Promoción y Eventos	236,43
Grupo I - Técnico de Gestión - Nivel A - Gestor de Comercialización	236,43
Grupo I - Técnico de Gestión - Nivel A - Gestor de Eventos	236,43
Grupo I - Técnico de Gestión - Nivel A - Gestor de Comunicación	367,78
Grupo I - Técnico de Gestión - Nivel A - Financiación Externa	157,62
Grupo I - Técnico de Gestión - Nivel A - Gestor Contable y Facturación	157,62
Grupo I - Técnico de Gestión - Nivel A - Gestor Económico-Financiero	157,62
Grupo I - Técnico de Gestión - Nivel A - Gestor de Expedientes, Inventario, Proveedores y Mantenimiento	157,62
Grupo I - Técnico de Desarrollo Local - Nivel B - Gestor de Turismo	183,89
Grupo I - Técnico de Desarrollo Local - Nivel B - Técnico de Servicios Empresariales	183,89
Grupo I - Técnico de Desarrollo Local - Nivel B - Técnico de Comercio II	262,70
Grupo I - Técnico de Gestión - Nivel B - Gestor de Turismo	157,62
Grupo II - Administrativo - Nivel A - Secretaria de Dirección	236,43
Grupo II - Administrativo - Nivel A - Administrativo Área Empleo, Formación y Emprendimiento	78,81
Grupo II - Administrativo - Nivel A - Turismo y Comercio	78,81
Grupo II - Administrativo - Nivel B	52,54
Grupo III - Subalterno	52,54

## Tablas salariales COMPLEMENTO DE COORDINACIÓN 2019

Puesto de Coordinación	Salario Bruto mensual (x 12 pagas al año)
Coordinación Empleo	525,40 €
Coordinación Turismo	525,40 €

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

4

87194

Visto el Acuerdo de la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo de la Sociedad de Desarrollo de Tenerife, relativo a la revisión salarial desde el 1 de julio de 2019; 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 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

**ACTA DE REVISIÓN SALARIAL DESDE EL 1 DE JULIO DE 2019 DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL III CONVENIO COLECTIVO DE LA SOCIEDAD DE DESARROLLO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE, S.A.U.**

Ambas partes ACUERDAN que, en el marco de la Empresa y en línea con lo aprobado por la Junta de Gobierno de la Ciudad de Santa Cruz de Tenerife, aunque de manera totalmente independiente:

- Previamente recuerdan que, según acuerdo de la comisión negociadora de 5 de octubre de 2018, publicadas en el BOP de 5 de diciembre de 2018, las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2018 eran las que se recogieron en dicha Acta con las modificaciones que han correspondido en función del Acuerdo de la Comisión Negociadora recogido en Acta de 22 de noviembre de 2018 (modificación de RPT y CPT).

- Las tablas salariales para el periodo comprendido entre el 1 de julio hasta el 31 de diciembre de 2019 serán las vigentes a 31 de diciembre de 2018 tras aplicarle un incremento del 2,50 % (un 0,25% adicional al ya aplicado 2,25% con fecha 1 de enero de 2019).

Se adjunta la aplicación numérica de dicha tabla como Anexo I a la presente Acta.

- La aplicación de la anterior revisión salarial se hará efectiva en el pago de la nómina correspondiente al mes de noviembre de 2019 que se abonará en el mes de diciembre de 2019.

- De igual manera se abonarán los atrasos generados por el periodo 1 de julio a 31 de octubre de 2019.

- El incremento ahora acordado compensará y absorberá cualesquiera otros conceptos no recogidos en el texto convencional que los trabajadores pudieran venir percibiendo a excepción de aquellos trabajadores a los que se les haya reconocido una condición más beneficiosa al respecto.

. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia para lo que expresamente se autoriza, indistintamente, a D. Guillermo García Nerín, con DNI número ---716---N, D. José Carlos Pinilla Domínguez. Ubaldo Rodríguez Cabrera, con DNI número ---964---E y RINO ASESORES, S.L.P., con CIF B-81552671 y quién en estos deleguen.

Los asistentes, leído lo que antecede, firman el presente Acta a los efectos oportunos, en lugar y fecha al inicio indicados.

Por la Empresa

Por la parte social

### ANEXO I

TABLAS SALARIALES VIGENTES EN LA SOCIEDAD DE DESARROLLO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE, S.A.U. DEL 1 DE JULIO DE 2019 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2019.

#### A) SALARIO BASE:

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL
Grupo Profesional I Técnicos Nivel A	1.590,58 €
Grupo Profesional I Técnicos Nivel B	1.274,57 €
Grupo Profesional II Administrativos Nivel A	1.106,04 €
Grupo Profesional II Administrativos Nivel B	895,36 €
Grupo Profesional III Subalterno/Ordenanza	737,36 €

#### B) ANTIGÜEDAD:

Tramos	Años de antigüedad	Importe bruto mensual Grupo Profesional I	Importe bruto mensual resto de grupos profesionales
1	0-3 años de antigüedad	0,00 €	0,00 €
2	3 años y un día a 6 años de antigüedad	152,74 €	105,34 €
3	6 años y un día a 9 años de antigüedad	305,48 €	210,67 €
4	9 años y un día a 12 años de antigüedad	458,21 €	316,01 €
5	12 años y un día a 15 años de antigüedad	547,75 €	421,35 €
6	15 años y un día en adelante	Mismo importe que tramo 5: no se genera más antigüedad de contenido económico, pero a partir del 15º año y cada dos años adicionales se generará el derecho a un día más de permiso de los establecidos en el art. 17º, letra G)	Mismo importe que tramo 5: no se genera más antigüedad de contenido económico, pero a partir del 15º año y cada dos años adicionales se generará el derecho a un día más de permiso de los establecidos en el art. 17º, letra G)

## C) COMPLEMENTOS PUESTO DE TRABAJO (“CPT”):

<b>Grupo Profesional - Niveles</b>	<b>CPT mensual</b>
Grupo I - Técnico de Desarrollo Local - Nivel A - Asesor de empresas y emprendedores	316,01 €
Grupo I - Técnico de Desarrollo Local - Nivel A - Formación	316,01 €
Grupo I - Técnico de Desarrollo Local - Nivel A - Asesoramiento Laboral	316,01 €
Grupo I - Técnico de Desarrollo Local - Nivel A - Intermediación Laboral	316,01 €
Grupo I - Técnico de Desarrollo Local - Nivel A - Turismo	316,01 €
Grupo I - Técnico de Desarrollo Local - Nivel A - Promoción Económica	316,01 €
Grupo I - Técnico de Desarrollo Local - Nivel A - Comercio I	316,01 €
Grupo I - Técnico de Desarrollo Local - Nivel A - Técnico del Observatorio	316,01 €
Grupo I - Técnico de Gestión - Nivel A - Comunicación, Innovación y Marketing	368,68 €
Grupo I - Técnico de Gestión - Nivel A - Gestor de Promoción y Eventos	237,01 €
Grupo I - Técnico de Gestión - Nivel A - Gestor de Comercialización	237,01 €
Grupo I - Técnico de Gestión - Nivel A - Gestor de Eventos	237,01 €
Grupo I - Técnico de Gestión - Nivel A - Gestor de Comunicación	368,68 €
Grupo I - Técnico de Gestión - Nivel A - Financiación Externa	158,01 €
Grupo I - Técnico de Gestión - Nivel A - Gestor Contable y Facturación	158,01 €
Grupo I - Técnico de Gestión - Nivel A - Gestor Económico-Financiero	158,01 €
Grupo I - Técnico de Gestión - Nivel A - Gestor de Expedientes, Inventario, Proveedores y Mantenimiento	158,01 €
Grupo I - Técnico de Desarrollo Local - Nivel B - Gestor de Turismo	184,34 €
Grupo I - Técnico de Desarrollo Local - Nivel B - Técnico de Servicios Empresariales	184,34 €
Grupo I - Técnico de Desarrollo Local - Nivel B - Técnico de Comercio II	263,34 €
Grupo I - Técnico de Gestión - Nivel B - Gestor de Turismo	158,01 €
Grupo II - Administrativo - Nivel A - Secretaria de Dirección	237,01 €
Grupo II - Administrativo - Nivel A - Administrativo Área Empleo, Formación y Emprendimiento	79,00 €
Grupo II - Administrativo - Nivel A - Turismo y Comercio	79,00 €
Grupo II - Administrativo - Nivel B	52,67 €
Grupo III - Subalterno	52,67 €

## D) COMPLEMENTO DE COORDINACIÓN (“CC”):

<b>Puesto de Coordinación</b>	<b>Salario Bruto mensual (x 12 pagas al año)</b>
Coordinación Empleo	526,68 €
Coordinación Turismo	526,68 €

## Dirección General de Trabajo

### Servicio de Promoción Laboral

#### ANUNCIO

5

87200

Visto el texto del Convenio Colectivo de la entidad Clece para su personal adscrito a la limpieza del Hospital Universitario Nuestra Señora de La Candelaria y el Hospital del Tórax, 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 del personal de Limpieza (Hospital Universitario Ntra. Sra. de La Candelaria y Hospital del Tórax).

#### DISPOSICIÓN PRELIMINAR:

Todas las referencias hechas en el texto del acuerdo a los “trabajadores”, y otras referencias aparentemente hechas al género masculino, a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto se entienden hechas a un género neutro, es decir, también afectan al género femenino.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo preliminar.

El presente Convenio Colectivo lo conciertan, de una parte, el Comité de Empresa del personal de limpieza del Centro de trabajo Hospital Universitario Nuestra Señora de la Candelaria de Santa Cruz de Tenerife (Residencia Ntra. Sra. de la Candelaria y Hospital del Tórax), y de otra la empresa CLECE S.A., actual concesionaria del servicio de limpieza del mencionado centro.

Artículo 1. Ámbito territorial, funcional y personal.

La normativa contenida en el mismo afectará y obligará a la titular concesionaria del Servicio de limpieza, actualmente Clece, S.A., del complejo Hospitalario La Candelaria.

Artículo 2. Ámbito temporal y efectos.

Duración:

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de CINCO años, siendo su vigencia: desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2022, con independencia de cualquiera que sea la fecha de su registro o publicación en el Boletín Oficial de la Provincia (B.O.P).

#### Prórroga:

Al término de su duración se prorrogará automáticamente de año en año en su contenido normativo si, con una antelación mínima de 60 días a la fecha de su vencimiento, o de cualquiera de sus prórrogas, ninguna de las dos partes lo hubiere denunciado, en ese caso, los conceptos retributivos del presente convenio colectivo, tanto salariales como extrasalariales, se revisarán de acuerdo con el IPC Nacional resultante en el último año de su vigencia o el de cualquiera de sus prórrogas. En el supuesto de prórroga de convenio los conceptos retributivos no podrán ser reducidos en sus importes como consecuencia de un IPC negativo.

#### Denuncia:

La forma de denuncia lo será mediante escrito de cualquiera de las partes a la otra y a la Dirección Territorial de Trabajo de Santa Cruz de Tenerife. La parte que formule la denuncia, quedará obligada a presentar a la otra en el plazo máximo de 1 mes, el anteproyecto de nuevo Convenio Colectivo que se pretenda negociar.

La Comisión Negociadora, quedará constituida dentro de los quince días siguientes a la fecha de la presentación del anteproyecto y seguidamente se iniciarán las negociaciones.

Denunciado y vencido el presente convenio o sus prórrogas este convenio permanecerá en vigor y aplicándose en todo su contenido hasta la entrada en vigor de otro nuevo que lo sustituya.

#### Artículo 3. Vinculación a la totalidad.

El conjunto de los derechos y obligaciones de este Convenio Colectivo constituye un todo indivisible y, por consiguiente, la no aceptación o la impugnación que prosperase de cualquiera de sus cláusulas, supondría, la del conjunto de todas ellas, obligándose las partes en tal caso a nuevas negociaciones. No obstante, si el pacto no aceptado o impugnado no fuera sustancial, sino accesorio en la realización colectiva de trabajo, las partes limitarán su negociación al contenido del mismo y en su caso de las cláusulas con él relacionadas.

#### Artículo 4. Compensación y absorción.

Las mejoras pactadas en este Convenio Colectivo, constituyen un todo orgánico y serán compensables y absorbibles.

#### Artículo 5. Derecho supletorio.

Se acuerda por las partes signatarias que para el resto de materia no reguladas expresamente en el presente convenio será de aplicación como derecho supletorio lo dispuesto en los textos del Convenio Colectivo Provincial de limpieza de Edificios y locales de Santa Cruz de Tenerife, y el Convenio Colectivo Sectorial de limpieza de edificios y locales, o las normas que pudieran sustituirlas, así como el Estatuto de los Trabajadores, y demás legislación vigente.

#### Artículo 6. Condiciones más beneficiosas.

Si existiese algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y en cómputo anual fueran superiores a las que para los trabajadores de la misma cualificación se establece en este Convenio Colectivo, se respetarán aquellas con carácter estrictamente personal.

#### Artículo 7. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria formada por tres miembros de cada una de las partes firmantes en la negociación, y será el Órgano de Interpretación, Conciliación y Vigilancia del cumplimiento colectivo del

presente convenio. Ambas partes podrán asistir acompañadas de sus asesores legales, que tendrán derecho a voz pero no a voto. A falta de acuerdo entre las partes, se estará a lo dispuesto por la legislación vigente. Serán Presidente y Secretario de dicha Comisión, dos vocales de la misma, que serán nombrados para cada sesión, teniendo en cuenta que los cargos recaerán una vez en la representación de los trabajadores y de la otra en la representación empresarial, de forma alternativa.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez, la conformidad de la mayoría simple de sus vocales como mínimo.

Funciones: serán funciones de la Comisión Paritaria:

1. Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas del presente Convenio Colectivo.
2. Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de a aplicación del convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto y anexos.
3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
4. Estudio de la evolución de las relaciones laborales entre las partes contratantes.
5. Denunciar el incumplimiento del Convenio Colectivo.
6. Cuantas otras cuestiones o actividades tiendan a la mayor eficacia práctica en el convenio, o vengán establecidas en su texto.
7. La Comisión Paritaria intervendrá en cualquier reclamación individual cuando, voluntariamente, se le someta a la misma por el trabajador afectado. No teniendo por tanto carácter preceptivo su informe previo, quedando el trabajador o trabajadores liberados de la obligación de someter a ella reclamación si así lo desean.

Capítulo II. Clasificación del personal.

Artículo 8. Clasificación por razón de permanencia

El personal afectado por el presente Convenio, se clasificará según la permanencia al servicio de la empresa en fijo, eventuales o interinos.

A. Personal fijo o de plantilla: es el contratado por la empresa sin pactar ninguna modalidad especial en cuanto a la duración del contrato.

B. Personal eventual: son los trabajadores contratados por la empresa para realizar una actividad excepcional o esporádica por plazo que no exceda de seis meses. Si al término de este período el trabajador continuase prestando sus servicios, adquirirá la condición de fijo de plantilla, con efectos desde el comienzo de los servicios.

En el caso de que el contrato de trabajo eventual fuera rescindido al finalizar su duración, no podrá admitirse otro trabajador eventual para ocupar el mismo puesto de trabajo hasta transcurrido un mínimo de tres meses. Esto no aplicará en el caso de contratos celebrados para sustituir vacaciones o permisos de los trabajadores.

Los contratos de trabajo del personal eventual, se formalizarán por escrito, haciendo constar con claridad la actividad excepcional o esporádica que los motiva, así como el centro o centros en que prestarán estos servicios. De no contener tales datos o no ser ciertos los que se consignen, los trabajadores serán considerados fijos desde la fecha de su contrato.

C. Personal interino: es el contratado para sustituir a trabajadores de la empresa con derecho a reserva en su puesto de trabajo, es decir en sus ausencias por Incapacidad Temporal, Maternidad, Invalidez, Excedencias, u otras de análoga naturaleza. Si el trabajador sustituido no se reintegrase transcurrido el plazo legal o convencionalmente establecido para su reincorporación, el interino que lo sustituya pasará automáticamente a ocupar su puesto, si la sustitución por interinidad trae causa en una IT, y el trabajador interino hubiera variado durante el proceso de la IT, por cualquier causa, la empresa y los miembros del comité de empresa que el comité designe a estos efectos, se reunirán para analizar cuál de ellos pasa a ocupar el puesto vacante, no pudiéndose amortizar por este motivo plaza alguna.

#### Artículo 9. Clasificación por razón funcional.

La enumeración de las categorías consignadas en el presente artículo es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener provistas todas ellas, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requieren.

Sin embargo desde el momento mismo en que exista en la empresa un trabajador que realice las funciones específicas en la definición de una categoría profesional determinada, habrá de ser remunerado con la retribución propia de la misma, sin perjuicio de los demás derechos que pudieran corresponderle, de acuerdo con el artículo 10 del presente convenio.

Los distintos cometidos y funciones asignadas a cada categoría profesional en su correspondiente definición son enunciativos, pues todo trabajador al servicio de la empresa está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos de su grupo profesional.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio, se clasificará en los grupos y categorías siguientes:

#### Grupo I

##### Personal Directivo y Técnico:

1. Jefe de Servicios. Es el que, a las órdenes inmediatas de la dirección de la empresa, con título adecuado o con amplios conocimientos, planifica, programa y controla, orienta, dirige y da unidad a la empresa, siendo el responsable de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la empresa.

2. Titulado Grado Superior. Es el que, aplicando sus conocimientos a investigación, análisis, estudio y preparación de los planes de trabajo, asesoran o ejecutan las actividades propias de su profesión, autorizado por título de Doctor o Licenciado.

3. Titulado de Grado Medio. Es el que presta sus servicios al igual que en el caso anterior, y autorizado por título de Diplomado Universitario.

#### Grupo II.

##### Personal de Mandos Intermedios.

4. Encargado General. Es el empleado procedente o no del grupo obrero, que, por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, con la responsabilidad consiguiente ante la empresa, y las inmediatas órdenes de la dirección, gerencia o superiores, coordina el trabajo de los supervisores de zona y sector, tramitando a los mismos las órdenes oportunas, e informa a la empresa de los rendimientos de personal, de los rendimientos de productividad y del control de personal y demás incidencias.

5. Supervisor de Zona. Es el que, a las órdenes inmediatas del Encargado General, tiene como misión la inspección de los centros de trabajo cuya vigilancia e inspección esté encomendada a dos o más Encargados de Sector, de quienes recogerá la información oportuna para su traslado al Encargado General.

6. Supervisor de Sector. Es el que tiene a su cargo el control de dos o más encargados de grupo o edificio, siendo sus funciones específicas las siguientes:

Organizar el personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales, que la limpieza sea efectiva y eficiente, evitando la fatiga en los productores. Emitir los informes correspondientes para su traslado al/la encargado general sobre las anomalías observadas y buen rendimiento de trabajo. Reflejar en los partes diarios de producción y de los rendimientos de trabajo del personal bajo su mando, informando de las incidencias que hubiere, a fin de que se corrijan, dentro de la mayor brevedad posible, subsanándose las mismas, y se eviten las reincidencias.

7. Encargado de Grupo. Es el que tiene a su cargo el control de diez o más trabajadores, siendo sus funciones específicas, las siguientes:

Organizar el trabajo del personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales y eficientes, evitando la fatiga innecesaria de los productores. Distribuir el trabajo o indicar el modo de realizarlo, teniendo a su cargo, además, la buena administración del material y útiles de limpieza y la buena utilización de los mismos.

Reflejar en los partes diarios la producción y los rendimientos del personal bajo su mando, además de la calidad del servicio, remitiendo dichos partes a sus superiores e informando de las incidencias del personal de servicio o de cualquier índole que se produzca.

Entra dentro del campo de su responsabilidad la corrección de anomalías e incidencias que se produzcan. El encargado de lavandería se considerará a todos los efectos como encargado de grupo.

8. Responsable de Equipo. Es aquél que realizando las funciones específicas de su categoría profesional tiene, además, la responsabilidad de un equipo de tres a nueve trabajadores. Durante la parte de la jornada laboral que a tal efecto determine la Dirección de la empresa ejercerá funciones específicas de control y supervisión con idéntica responsabilidad que el Encargado de grupo, mientras que en la restante parte de su jornada realizará las funciones de Limpiador.

Grupo III. Resto del personal.

9. Especialista. Es aquel trabajador mayor de dieciocho años, que con plenitud de conocimientos teórico prácticos y de facultades domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales (no electrodomésticos) propios y adecuados para la limpieza en general y aplica racionalmente y para cada caso los tratamientos adecuados, con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión.

10. Peón Especializado. Es aquel trabajador, mayor de dieciocho años, que realiza funciones concretas y determinadas, propias de las empresas de limpieza, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos y facultades para ostentar la categoría de especialista, exigen sin embargo, cierta práctica y especialización, así como atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo.

11. Limpiador. Es el trabajador que ejecuta las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque éstos sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc., de locales, recintos y lugares, así como cristalerías, puertas, ventanas, desde el interior de los mismos, o en

escaparates, sin que se requiera para la realización de tales tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente.

12. Conductor - Limpiador. Es aquel trabajador que estando en posesión del carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate, realiza indistintamente: Las tareas propias del personal de limpieza. Las correspondientes a un conductor, así como el entretenimiento básico del vehículo.

Para lo cual deberá conducir el vehículo que ponga a su disposición la empresa para el transporte de Basura, Ropa, Materiales, Personal, etc. en o entre los diversos lugares del Hospital Universitario Ntra. Sra. de la Candelaria (Residencia y Hospital del Tórax) o a otros lugares fuera de él, siempre y cuando el transporte a realizar tenga relación directa con el servicio de limpieza que la empresa presta en este Hospital.

Los trabajadores que presten sus servicios como conductor limpiador, y realicen el entretenimiento básico del vehículo, puesto a disposición por la empresa, percibirán un complemento de puesto de trabajo, no consolidable, abonándose en doce mensualidades, cuya cuantía oscilará en virtud de los kilogramos del vehículo que se le ordene que utilice, en ningún caso se abonarán durante las situaciones de I. T., o cuando no se preste el servicio de forma efectiva:

Durante la vigencia del convenio:

Entre 3500 y 7500 Kg: 51,01 euros.

- Más de 7500 Kg.: 85,84 euros.

Capítulo III. Contratación y cese.

Artículo 10. Contrato de trabajo.

Conforme a lo recogido en la Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre los Derechos de Información a los Representantes de los Trabajadores en materia de Contratación, la Empresa se obliga a entregar a la representación de los trabajadores una copia básica de todos los Contratos que se celebren por escrito.

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, ésta copia contendrá todos los datos del contrato, a excepción del número de DNI, el domicilio y cualquier otro, que de acuerdo con la L. O. 1/82, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal del trabajador.

Dicha copia básica se entregará a los representantes de los trabajadores antes de producirse el registro en la Oficina de Empleo, y posteriormente se le entregará la copia sellada por dicho organismo, en un plazo no superior a diez días.

Los representantes legales de los trabajadores deberán recibir, al menos trimestralmente, información acerca de las previsiones de la empresa sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y las modalidades y tipos que serán utilizados, así como toda la documentación necesaria para comprobar el cumplimiento del artículo 14 apartado 14.

Período de prueba.

El período de prueba para el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, se establece en los siguientes términos:

a. Personal Directivo y Técnico: 4 meses.

b. Personal Administrativo: 2 meses.

c. Personal de Mandos Intermedios: 1 mes.

d. Personal Oficios Varios: 15 días.

#### Artículo 11. Trabajos de superior e inferior categoría.

A. El trabajador podrá realizar trabajos de categoría superior, en cuyo caso percibirá desde el primer día el salario correspondiente a la categoría superior desempeñada. Si la duración de tales trabajos excediera de dos meses continuados o tres alternos en el período de un año, consolidará automáticamente la categoría superior.

B. Por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva y por un período mínimo imprescindible no superior a treinta (30) días dentro del año natural, el trabajador podrá realizar trabajos de categoría inferior a la suya, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional o puesto de trabajo habitual. Debiendo en cualquier caso comunicar por escrito previamente tal decisión al Comité de Empresa o al/la trabajador afectado a través del modelo del anexo VII.

#### Artículo 12. Preaviso de cese.

El personal que desee cesar voluntariamente en la empresa, deberá preavisar con un período de antelación mínimo de 60 días para los Directivos y Técnicos, 30 días para los Administrativos, Mandos Intermedios y Subalternos, y 15 días para el resto del personal.

La notificación de cese se realizará mediante el modelo que facilitará la empresa y que el trabajador firmará por duplicado una de cuyas copias se le entregará con el recibí. Si la empresa recibe en tiempo y forma el preaviso, vendrá obligada a abonar al/la trabajador la liquidación correspondiente al término de la relación laboral. En caso contrario, el trabajador tendrá derecho a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso en el pago de la liquidación, con el límite máximo del número de días del preaviso.

Igualmente la empresa vendrá obligada a notificar a aquellos trabajadores que se les finalice el contrato, con una antelación mínima de 15 días a la finalización del mismo. El incumplimiento del plazo previsto con la indicada antelación dará derecho al cobro por este trabajador, del importe del salario diario de tantos días, como días de retraso en la comunicación de dicho cese, salvo en los supuestos de interinidad que no procederá tal preaviso.

#### Artículo 13. Recibos de finiquitos.

Los recibos de finiquitos en los que el trabajador declare terminada su relación laboral, se ajustarán al modelo que como anexo núm. IV se acompaña, cumplida esta diligencia y percibida la cantidad resultante por el trabajador, si a este le correspondiese, será firmado por el trabajador, y a petición de este último por un representante de los trabajadores o en su defecto por él o los sindicatos más representativos, quienes refrendarán tal acto, surtiendo así el citado finiquito efectos liberatorios para la empresa.

Si la empresa impidiese la presencia de los representantes legales de los trabajadores en el momento de la firma, podrá hacerlos constar en el propio recibo a los efectos oportunos.

En cualquier caso la empresa antes de que se produzca una liquidación a cualquier trabajador comunicará previamente a un miembro del Comité de Empresa esta cuestión.

#### Artículo 14. De la estabilidad de los puestos de trabajo.

En materia de subrogación del personal, se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo sectorial estatal de limpieza de edificios y locales, - artículos 17 y siguientes- excepto, en lo relativo a liquidación de vacaciones, que se estará a lo dispuesto en el presente convenio colectivo.

#### Capítulo IV. Jornada, descansos, vacaciones y horas extraordinarias.

##### Artículo 15. Jornada de trabajo.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo en su cómputo anual para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, será de 1.617 horas anuales para el año 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022.

. Para el personal del turno fijo de noche será de 1.386 horas anuales durante la vigencia del presente convenio. Para el personal del turno rotatorio (diurno y nocturno), la jornada anual será de 1.530 horas anuales durante la vigencia del presente convenio.

La jornada laboral, respetando los criterios actuales, será preferentemente de forma continuada y siempre condicionada al acuerdo previo con la representación de los trabajadores si la misma tuviera que ser modificada por razones y las características de la prestación de los servicios.

La empresa confeccionará el cuadro horario mensual de trabajo por cada uno de los turnos de toda la plantilla, por el que se desarrollarán las prestaciones de sus servicios, previo informe favorable de los representantes de los trabajadores. Dicho cuadro horario mensual deberá estar en posesión del Comité de Empresa y expuesto a la totalidad de la plantilla, con una antelación mínima de siete días al inicio del mes.

En todo caso, el personal adscrito al turno de noche no podrá, trabajar más de cuatro (4) noches consecutivas.

Si por cualquier circunstancia y de forma coyuntural la empresa tuviese que desplazar a un trabajador de un centro a otro, el tiempo de dicho desplazamiento formará parte del tiempo efectivamente trabajado.

Si se superasen las jornadas pactadas en cómputo anual reflejadas en este artículo, la empresa se obliga a compensar dicho exceso en descanso compensatorio a razón de horas por horas, debiendo comunicar tales supuestos a los representantes de los trabajadores, pudiendo disfrutar el trabajador de la compensación de dichos descansos hasta el 31 de marzo del año siguiente, en fecha establecida de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

Durante los procesos de Incapacidad Temporal se computará la jornada de acuerdo al turno programado como tiempo de trabajo efectivamente realizado de aquellos días que según el cuadrante se hubiese debido trabajar de haber estado en situación de alta.

Días de descanso para el personal afectado por el presente Convenio Colectivo: compensación de jornadas y días adicionales de descanso con consideración de horas de trabajo efectivo.

a. Teniendo en cuenta las horas que se trabajan actualmente, y para el personal diurno, con independencia del descanso semanal regulado en el art. 16, y a los efectos de hacer efectiva en cómputo anual la jornada pactada, se acuerda el disfrute de un total de , 25 días de descanso para los años 2018 a 2022.

b. Independientemente del concepto que motiva la disposición de los días de descanso anteriormente señalados, se acuerda que todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, disfrutará de 3 días de descanso adicionales al año, no sustitutivos del descanso semanal regulado en el art. 16. Estos días de descanso se considerarán como días de trabajo efectivo, no alterando por tanto el cómputo de la jornada anual pactada en el presente convenio.

c. Tales días de descanso, en cualquier caso, no podrán coincidir con sábados, domingos o festivos, es decir deberán ser disfrutados en jornadas laborales de 7 horas.

d. En casos excepcionales, y previo acuerdo entre la empresa y el trabajado, si alguno de estos días de descanso, coincidiese con jornadas de días festivos, sábados o domingos, la empresa estará obligada a compensar dicho descanso en otro día, así como abonar la diferencia de horas.

e. Los citados días, de común acuerdo entre la empresa y trabajador, teniendo en cuenta que la simultaneidad de peticiones de disfrute no exceda del 9,2% de la plantilla de cada uno de los turnos de trabajo, podrán ser disfrutados por la plantilla en fechas distintas a las que en un principio sean señaladas por la empresa en los cuadrantes mensuales, igualmente se podría disponer de hasta 4 días de forma continuada en un único mes al año, todo ello de común acuerdo entre empresa y trabajador.

f. Los trabajadores podrán cambiar entre ellos las fechas de los descansos asignados, mediante la oportuna comunicación y aceptación por parte de la empresa, siempre teniendo en cuenta que se realice el cambio entre trabajadores de la misma categoría, funciones y turno de trabajo.

g. La distribución para el disfrute de los días de descanso señalados en el apartado a) y b) del presente artículo, se realizará de la siguiente manera:

Personal turno diurno:

- 22 días distribuidos en el cuadrante a razón de dos mensuales más un día por trimestre lo que hace una suma de 26 días al año. Para el caso del personal con contrato eventual, la empresa le asignará en cuadrante estos días a razón de uno en cada quincena del mes y la parte proporcional de los cuatro días distribuidos a dos por semestre.

- 2 días de libre disposición por parte del trabajador. La solicitud la realizará el trabajador por escrito al/la Jefe de Servicio o, en su ausencia, al cargo de mayor responsabilidad que se encuentre en el centro de trabajo. La petición de la misma fecha por varios trabajadores, será resuelta teniendo en cuenta la rotación y/o la fecha de la recepción de la solicitud, no pudiendo disfrutar más del 9,2% de la plantilla de cada uno de los turnos de trabajo, este descanso de forma simultánea.

Resto del personal: turno de noche y turno rotatorio:

- 3 días de libre disposición, que se considerarán en el cómputo de jornada anual como de trabajo efectivo, por parte del trabajador. La solicitud la realizará el trabajador por escrito al/la Jefe de Servicio o, en su ausencia, al cargo de mayor responsabilidad que se encuentre en el Centro.

La petición de la misma fecha por varios trabajadores, será resuelta teniendo en cuenta la rotación y/o la fecha de la recepción de la solicitud, no pudiendo disfrutar más del 9,2% de la plantilla de cada uno de los turnos de trabajo, este descanso de forma simultánea.

Artículo 16. Descanso.

Los trabajadores a los que afecta el presente Convenio Colectivo tendrán derecho a un descanso de 30 minutos en su jornada laboral ordinaria, y se computará dicho tiempo como efectivamente trabajado.

Asimismo tendrán derecho al descanso semanal y el mismo se sujetará a los siguientes criterios:

a. Trabajadores en régimen de jornada diurna: 36 horas ininterrumpidas, coincidiendo al menos el referido descanso con dos fines de semana al mes.

b. Trabajadores en régimen de jornada nocturna: 45 horas ininterrumpidas, coincidiendo al menos con un fin de semana al mes.

Artículo 17. Vacaciones.

1. Todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, disfrutarán de un período de vacaciones anuales, cuya duración será un mes natural, que se abonará a razón del importe total de las retribuciones percibidas por el mismo.

2. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de julio, agosto y septiembre y se efectuará su pago antes de ser iniciado su disfrute.

3. Aquellos trabajadores que solicitase con una antelación mínima de 20 días antes del inicio, la asignación de las vacaciones en los meses de enero, febrero, marzo, abril o mayo, disfrutará de un mes natural más tres días adicionales de vacaciones, que se abonarán a razón del importe total de las retribuciones percibidas por el mismo durante los períodos vacacionales.

Los tres días adicionales de vacaciones para este supuesto, tendrán la consideración, a efectos del cómputo de jornada anual, de días de trabajo efectivo, no alterando por tanto dicho cómputo.

4. Durante los tres primeros meses del año, se elaborará en negociación conjunta entre los representantes de los trabajadores y la representación de la empresa, con criterios de rotación, el calendario de vacaciones, que será expuesto en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo, para que las plantillas de los mismos tengan conocimiento y en su caso, puedan hacer las alegaciones o reclamaciones oportunas.

5. Con antelación mínima de 15 días la empresa entregará a cada trabajador que se disponga a iniciar sus vacaciones, un parte en el que se haga constar la fecha de comienzo, así como la reincorporación al trabajo.

6. La situación de incapacidad temporal durante el período de vacaciones interrumpirán su disfrute, en cuyo caso se aplicarán las siguientes normas:

a. Si la incapacidad temporal rebasara el tiempo de vacaciones, la reincorporación a la empresa tendrá carácter inmediato a partir de la fecha del alta médica, quedándosele reconocido al/la trabajador el derecho a disfrutar el tiempo de vacaciones en que haya permanecido en tal situación, una vez hayan terminado las vacaciones todos los trabajadores de su mismo centro de trabajo, o en su caso a los de su sección.

b. Si la incapacidad temporal no rebasara el tiempo de vacaciones, el trabajador seguirá disfrutando el tiempo que le quede de la misma y se reincorporará a la empresa en la fecha establecida, quedándose reconocido el tiempo interrumpido para ser disfrutado en las mismas condiciones que el apartado anterior.

7. La empresa contratista que cese en la prestación del servicio, efectuará a la nueva empresa concesionaria del servicio, la liquidación de las partes proporcionales de las vacaciones que debiera abonar a los trabajadores a la fecha del vencimiento de la contrata, de tal manera que los trabajadores perciban el importe íntegro que les corresponda de las mencionadas vacaciones en la fecha de abono, con cargo exclusivo al nuevo empresario.

8. En lo referente a la liquidación de las vacaciones, la compensación entre empresas (saliente y entrante) se realizará del período devengado y no disfrutado o del disfrutado y no devengado todavía por los trabajadores, teniendo en cuenta que el período de devengo anual de las vacaciones será, desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año en que se disfrutan.

9. La fórmula para calcular el importe de esta compensación por cada uno de los trabajadores individuales afectados, será el siguiente: Número de días devengados y no disfrutados de vacaciones, multiplicado por el valor día vacaciones (suma de conceptos retributivos de acuerdo con el artículo 17 punto uno del presente convenio dividido entre el número de días de vacaciones establecidas en el citado artículo), y al resultado, sumar el coste empresarial de la cotización a la Seguridad Social de dicho importe.

Si el cambio de empresa se produce una vez disfrutadas las vacaciones pero no devengadas en su totalidad, será la empresa entrante la que deberá compensar a la saliente con el importe resultante de la fórmula anterior, siendo el primer multiplicador el nº de días disfrutados y no devengados.

#### Artículo 18. Horas extraordinarias.

Con el objeto de favorecer la creación de empleo, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: supresión.
2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.
3. Horas extraordinarias necesarias por el servicio, ausencias imprevistas, cambio de turnos y otras de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de la empresa: mantenimiento; siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial prevista por la Ley.
4. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 2 al día, 10 al mes, ni 60 al año.
5. Las horas extraordinarias se registrarán por el principio de libre ofrecimiento y libre aceptación, la negativa a la realización de las mismas no podrá llevar aparejada sanción alguna, salvo que se trate de las contempladas en el apartado 2 de este artículo.
6. El cálculo del valor de las horas extraordinarias, se realizará en base al cociente que se obtenga de la operación de dividir el dividendo por el divisor, de acuerdo con la fórmula que a continuación se indica:

Dividendo:

Retribuciones salariales totales anuales, es decir (salario base del convenio más los complementos personales, tanto de puesto de trabajo como de cualquier otro tipo, más complementos de vencimiento superior al mes, etc.).

Divisor:

Número de horas efectivas de trabajo al año. El cociente que resulte, será incrementado con el 75% si fuese en día laborable y el 150% si fuese en día festivo.

#### Capítulo V. Licencias y excedencias.

##### Artículo 19. Licencias.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, tendrán, previa su solicitud, en los supuestos que se establezca, mediante la cumplimentación del impreso que figura en el anexo V, derecho a licencias retribuidas en los siguientes supuestos:

1. 20 días naturales en caso de matrimonio del trabajador, pudiendo solicitar licencia no retribuida a partir de los 20 días, y hasta un total de 10 días más. El derecho recogido en el presente artículo se hará extensivo a las parejas de hecho. Siempre que, la documentación que acredite tal situación se realice conforme a la legislación Canaria que regula los derechos para las parejas de hecho, con las limitaciones temporales necesarias, lo anterior no podrá suponer en ningún caso un abuso de derecho.

Para su concesión la solicitud de la licencia se realizará mediante el correspondiente impreso, con 15 días naturales de antelación a la fecha de su disfrute, debiendo justificarse, posteriormente, en el plazo de 15

días desde la reincorporación al puesto de trabajo, mediante la entrega a la empresa de copia del Libro de Familia, y exhibición del original.

2. 5 días naturales por enfermedad grave y o hospitalización o fallecimiento de cónyuge o cohabitante e hijos, ampliables a 2 días naturales más si se produce fuera de la isla. Para su concesión la solicitud de la licencia se realizará mediante comunicación verbal al inmediato superior en el mismo momento en que se pretenda su disfrute, debiendo justificarse, posteriormente, en el plazo de 15 días desde la reincorporación al puesto de trabajo, mediante la entrega a la empresa de copia del Libro de Familia, o certificado de convivencia, certificado de defunción, o P10, en su caso, debidamente cumplimentado o sellado, y exhibición del original.

3. 4 días naturales por enfermedad grave y o hospitalización o fallecimiento del padre o madre de uno u otro cónyuge o cohabitante y abuelos, ampliables a 2 días naturales más si se produce fuera de la isla. Para su concesión la solicitud de la licencia se realizará mediante comunicación verbal al inmediato superior, en el mismo momento en que se pretenda su disfrute, debiendo justificarse, posteriormente, en el plazo de 15 días desde la reincorporación al puesto de trabajo, mediante entrega a la empresa de copia de los Libros de Familia, y/o certificado de convivencia, certificado de defunción, o P10, en su caso, debidamente cumplimentado y sellado, y exhibición del original.

4. 4 días naturales por nacimiento de hijos, adopción o acogimiento ampliables a 2 días naturales más si se produce fuera de la isla. Para su concesión la solicitud de la licencia se realizará mediante el correspondiente impreso, en el mismo momento en que se pretenda su disfrute, debiendo justificarse, posteriormente, en el plazo de 15 días desde la reincorporación al puesto de trabajo, mediante la entrega a la empresa de copia del Libro de Familia, o certificado de nacimiento, y exhibición del original.

5. 2 días naturales por enfermedad grave y o hospitalización o fallecimiento de hermanos, cuñados, nietos, tíos y sobrinos, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 37, apartado 3 b) del estatuto de los trabajadores. Para su concesión la solicitud de la licencia se realizará mediante comunicación verbal al inmediato superior, en el mismo momento en que se pretenda su disfrute, debiendo justificarse, posteriormente, en el plazo de 15 desde la reincorporación al puesto de trabajo, mediante la entrega a la empresa de copia de los Libros de Familia, certificado de defunción, o P10, en su caso, debidamente cumplimentado y sellado, y exhibición del original.

En el supuesto en que el permiso sea consecuencia de enfermedad grave y o hospitalización el hecho causante se considerara el día de inicio de la hospitalización o, alternativamente el día del final de la hospitalización. En ningún caso ni la modificación por la conjunción y/o ni la diferenciaron entre enfermedad grave u hospitalización dará lugar a la concesión de dos permisos.

6. 1 día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos y padre/madre del trabajador, ampliable a un día más si es fuera de la isla. Para su concesión la solicitud de licencia se realizará mediante el correspondiente impreso, con 15 días naturales de antelación a la fecha de su disfrute, debiendo justificarse, posteriormente, en el plazo de 15 días desde la reincorporación al puesto de trabajo, mediante la entrega a la empresa de copia de los Libros de Familia, y exhibición de los originales.

7. 2 días naturales por traslado del domicilio habitual. Para su concesión la solicitud de licencia se realizará mediante el correspondiente impreso, con 15 días naturales de antelación a la fecha de su disfrute, debiendo justificarse, posteriormente, en el plazo de 30 días desde la reincorporación al puesto de trabajo, mediante la entrega a la empresa del certificado acreditativo de empadronamiento en el nuevo domicilio habitual y exhibición del original.

8. 2 días hábiles para la presentación a exámenes finales y obtención de títulos oficiales. Para su concesión la solicitud de licencia se realizará mediante el correspondiente impreso, con 15 días naturales de antelación a la fecha de su disfrute, debiendo justificarse, posteriormente, en el plazo de 30 días desde la reincorporación al puesto de trabajo, mediante la entrega a la empresa del certificado acreditativo de la

comparecencia al examen o prueba de obtención de título correspondiente, expedido por el Centro donde se haya realizado.

9. 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. Para su concesión la solicitud de la licencia se realizará mediante el correspondiente impreso, en el mismo momento en que se pretenda su disfrute.

10. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que este cumpla doce meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

Se reconoce el derecho a quien ejerza el mismo por su voluntad, pudiendo sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. De igual modo, la duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Para su concesión la solicitud de licencia se realizará, por una sola vez, mediante el correspondiente impreso, en el momento en que se pretenda su disfrute, debiendo justificarse, posteriormente, en el plazo de 15 días desde la reincorporación al puesto de trabajo, mediante la entrega a la empresa de copia del Libro de Familia, o certificado de nacimiento, y exhibición del original.

11. En caso de hospitalización de parientes de primer grado, esposo o cohabitante, se concederá permiso para la visita, siempre y cuando el horario de visita del centro hospitalario en que se halle dicho familiar coincida con el laboral. Para su concesión la solicitud de la licencia se realizará mediante comunicación verbal al inmediato superior, en el mismo momento en que se pretenda su disfrute, debiendo justificarse, posteriormente, en el plazo de 15 días desde la reincorporación al puesto de trabajo, mediante la entrega a la empresa de copia del Libro de Familia, o certificado de convivencia, y P10, debidamente cumplimentado y sellado, en su caso, y exhibición del original.

12. Para acompañamiento, en su caso, a familiares con discapacidad, de los que se tenga la tutela, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad por el tiempo indispensable para acudir al médico, y cuando esta circunstancia se acredite debidamente.

13. Los trabajadores con más de un año de antigüedad en la empresa podrán disfrutar de licencias no retribuidas, en una o varias veces, por un plazo que no sea inferior a 3 días, ni superior a 45 días naturales, siempre que lo soliciten para los supuestos 2, 3, 7 y 8 de este artículo, mediante la cumplimentación en plazo del anexo V y justificación en modo y plazo de cada uno de los supuestos, para el ejercicio de este derecho se entiende que no podrán estar disfrutándolo a la vez más del 10% de los trabajadores del centro de trabajo.

14. Una hora y media al mes para atender asuntos propios, dicha licencia no es ni acumulable a otros meses del año, ni compensable económicamente, que podrá ser disfrutada previa su solicitud con el correspondiente formulario, en el mismo momento en que se pretenda, sin que precise justificación.

En el caso de la imposibilidad de entregar copia del libro de familia para justificación de aquellas licencias que lo señalan, el trabajador presentará una declaración jurada, cuyo modelo se adjunta como anexo VIII.

#### Artículo 20. Excedencia voluntaria.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a disfrutar de una excedencia voluntaria por un período de tiempo que no sea inferior a cuatro meses ni superior a cinco años, pudiéndose prorrogar tales excedencias por períodos de un año, pero sin superar nunca los cinco años en la suma total de la excedencia.

Las solicitudes de excedencia se harán de forma escrita a la empresa, quien resolverá sobre la misma en un plazo máximo de 30 días.

Al término de la excedencia la reincorporación será automática ocupando el trabajador, el mismo puesto que tenía antes de haber comenzado ésta, o en su defecto de un puesto de similar categoría, salario y antigüedad.

El derecho al reingreso deberá ser comunicado por escrito y con una antelación mínima de 30 días a la fecha de reingreso, causando baja definitiva en la empresa, si el trabajador no lo hubiere solicitado con la antelación que se indica.

Disfrutado ya por un trabajador un período de excedencia, no podrá ejercitar nuevamente tal derecho, a no ser que hubieran transcurrido como mínimo dos años contados desde la fecha de terminación de la última excedencia.

Caso de que durante la excedencia desaparezca el puesto de trabajo, porque el contratante de los servicios de limpieza los realizara con su propio personal y sea de aplicación el punto cuarto del art. 14 del presente Convenio Colectivo, el trabajador en situación de excedencia sólo tendrá derecho al reingreso previsto en el artículo 46 - 5 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 21. Excedencias especiales.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho a la siguiente excedencia especial:

Los trabajadores con mandato electoral de carácter sindical, de ámbito insular o superior, tendrán derecho al disfrute de excedencia. La solicitud deberá ser cursada por escrito y por el trabajador, deberá contener el mandato o nombramiento objeto de la excedencia. La reincorporación al puesto de trabajo de los trabajadores afectados por este artículo se efectuará en el plazo máximo de 30 días desde la solicitud de ingreso que deberá efectuarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo representativo.

Esta situación de excedencia dará derecho al cómputo y acumulación de la antigüedad.

En lo no regulado en este artículo se estará de acuerdo a las disposiciones legales vigentes.

#### Capítulo VI. Régimen disciplinario.

##### Artículo 22. Faltas y sanciones.

En esta materia se estará a lo establecido en el Convenio sectorial de limpieza de edificios y locales.

##### Artículo 22 .1). Prescripción.

La facultad de las empresas 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, contados estos plazos desde que fuera conocido el hecho o pudiera conocerse por la Dirección de aquéllas.

#### Capítulo VII. Retribuciones.

##### Artículo 23. Retribuciones.

En materia retributiva se establece lo siguiente:

- 2018: incremento de tablas salariales en un 1,5% con efectos de pago en el año 2019, yendo una parte a la paga de septiembre de 2019, y otra parte iría al plus distancia 1, de la tabla salarial I (que se abonará únicamente en el mes de vacaciones).

- 2020: Incremento

- Desde enero a junio de un 1% sobre la tabla salarial I y

- De julio a diciembre de 2020 de un 1% adicional sobre la tabla salarial I.

- 2021 Incremento del 2,5% sobre la tabla salarial I e incremento del 1% sobre el concepto antigüedad con vencimiento a partir del 1 de enero de 1995 de la tabla salarial III

- Y 2022: incremento del 2.5 % sobre la tabla salarial I, II y III.

#### Artículo 24. Fecha de abono.

Las retribuciones contempladas en este capítulo será abonada de forma efectiva a cada trabajador el último día del mes devengado, y si éste fuese festivo se abonará el día inmediato anterior.

#### Artículo 25. Salario base.

El salario base mensual correspondiente a la jornada completa ordinaria para todos los /as trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo es el que figura y viene establecido para cada una de las categorías profesionales en el anexo I para los años 2018, 2019, 2020, 2021, y 2022

#### Artículo 26. Complementos personales.

##### A. Plus de Antigüedad:

La antigüedad comenzará a devengarse a partir del día 1º del mes siguiente a aquél en que se cumpla cada trienio, computándose a razón de los años de servicio prestados dentro de la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que el trabajador se halle encuadrado. Asimismo se tendrá en cuenta para su cálculo, el tiempo trabajado en el período de prueba y el tiempo trabajado de forma eventual o interina del personal que pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

El personal afectado por el presente convenio percibirá un complemento de antigüedad según se indica a continuación:

- Los trienios vencidos hasta el 31 de diciembre de 1994 quedan establecidos en la cuantía mensual que se recoge en las tablas de retribuciones anexas a este convenio, Tabla salarial anexo III,

- Los trienios que venzan a partir del 1 de enero de 1995 quedan establecidos en la cuantía mensual que se recoge en las tablas de retribuciones anexas a este convenio, Tabla salarial anexo III.

##### • B. Plus de nocturnidad.

- Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22,00 horas y las 6,00 horas, tendrán un Plus específico que es el establecido para cada una de las categorías profesionales en la Tabla salarial I anexas a este convenio.

La percepción de este plus es incompatible con la percepción de la compensación por festivo o domingo trabajado a que hace referencia el artículo 31 del vigente Convenio Colectivo.

##### C. Plus especial de penosidad.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo percibirán mensualmente un complemento especial de penosidad equivalente al 10% del salario base mensual establecida para cada una

de las categorías profesionales reconocidas en las Tablas de retribuciones anexas a este convenio. (Tabla salarial I, para los años 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022).

#### Artículo 28. Plus de convenio.

Se establece un plus de convenio para todas las categorías, cuyo importe es el que se refleja en las tablas de retribuciones anexas a este convenio, Tabla salarial I, para los años: 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022.

#### Artículo 29. Plus de residencia.

Se establece un plus de residencia de igual cuantía para cada una de las categorías profesionales reconocidas en el presente Convenio Colectivo, que se percibirá mensualmente y también en vacaciones, cuyo importe se refleja en las tablas de retribuciones anexas a este convenio, Tabla salarial, para los años: 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022.

#### Artículo 30. Plus de distancia.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio, cualquiera que sea su categoría profesional percibirán un plus de distancia, cuya cuantía mensual se determina en la tabla de retribuciones. Este plus de distancia se abonará mensualmente, excepto en el mes de vacaciones, cuyo importe se refleja en las tablas de retribuciones anexas a este convenio, Tabla salarial I, para los años: 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022. En el mes de vacaciones se abonará el concepto plus de distancia 1 cuyo importe se refleja en las tablas de retribuciones anexas a este convenio, Tabla salarial I, para los años: 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022.

#### Artículo 31. Trabajo en días festivos.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, y siempre que preste servicios en días festivos o domingo serán retribuidos en los años 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022 con el importe de las tablas de retribuciones anexas a este convenio. Tabla salarial II.

Los días, 25 de diciembre, 1 y 6 de enero, así como las noches del 24, 31 de diciembre y 5 de enero serán retribuidos en los años 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022 con el importe de las tablas de retribuciones anexas a este convenio, Tabla salarial II, importes de compensación por cada jornada trabajada en dichas fechas.

#### Artículo 32. Bolsa de vacaciones.

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, percibirán una compensación económica anual cuya cuantía anual se determina en las tablas de retribuciones anexas a este convenio, Tabla salarial I para los años 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022, que tendrán la consideración de Bolsa de Vacaciones y será abonada por la empresa en la nómina correspondiente al período de las vacaciones anuales y antes de su inicio.

El importe de esta compensación será proporcional al tiempo trabajado, para aquel personal que ingrese o cese en el transcurso del año.

La empresa contratista que cese en la prestación del servicio, efectuará a la nueva empresa concesionaria del servicio, la liquidación de las partes proporcionales de vacaciones que debiera abonar a los trabajadores a la fecha del vencimiento de la contrata, de tal manera que los trabajadores perciban el importe íntegro que les corresponda de las mencionadas vacaciones en la fecha de abono, con cargo exclusivo al nuevo empresario.

#### Artículo 33. Dietas.

Cuando los trabajadores tengan que realizar tareas fuera del servicio normal y del centro habitual de trabajo que exijan la realización de desplazamientos y comidas o que le obliguen a pernoctar fuera de su

domicilio, percibirán por parte de la empresa las cantidades que realmente haya gastado en tales menesteres, previa presentación de las facturas correspondientes.

#### Artículo 34. Complementos de vencimiento superior al mes.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo percibirán como complemento de vencimiento periódico superior al mes, cuatro pagas extraordinarias, y cuya retribución, una vez realizado los incrementos acordados para cada una de ellas, será:

Dichas pagas extras se devengarán en las siguientes fechas:

- Paga de marzo: del 1 de marzo al veintiocho de febrero de cada año ( o 29 si es bisiesto)
- Paga de verano: del uno de junio al treinta y uno de mayo de cada año.
- Paga de septiembre: del uno de septiembre al treinta y uno de agosto de cada año.
- Paga de Navidad: del uno de enero al treinta y uno de diciembre de cada año.

La fecha de abono de cada una de las pagas será la siguiente:

- Paga de marzo: entre el diez y el quince de marzo de cada año devengado.
- Paga de verano: entre el diez y el quince de junio de cada año devengado.
- Paga de Navidad: entre el diez y el quince de diciembre de cada año devengado.
- Paga de septiembre: entre el diez y el quince de septiembre de cada año devengado

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, percibirá estas pagas extraordinarias prorrateando su importe con relación al tiempo trabajado.

\* Pagas de marzo, verano, septiembre y Navidad:

Una mensualidad de salario base, más la antigüedad, más el plus de convenio según se corresponde en las tablas de retribuciones anexas a este convenio, Tabla salarial I, para los años 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022, para cada una de las categorías. La paga extraordinaria del mes de septiembre correspondiente al año 2018 se mantiene conforme al convenio anterior.

Entendiendo que las cantidades que se reflejan en el anexo correspondiente, se corresponden en su valor, a la jornada completa ordinaria:

Los trabajadores que durante el año hayan tenido bajas a causa de alguna Incapacidad Temporal (I. T.), percibirán las pagas extras en su totalidad, al vencimiento de las mismas.

La empresa contratista que cese en la prestación del servicio, efectuará a la nueva empresa concesionaria del servicio, la liquidación de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias que debiera abonar a los trabajadores a la fecha del vencimiento de la contrata, de tal manera que los trabajadores perciban el importe íntegro que les corresponda de las mencionadas pagas extraordinarias en la fecha de abono, con cargo exclusivo al nuevo empresario.

#### Artículo 35. Plus de lavandería.

Los trabajadores que presten servicio efectivo en la lavandería percibirán, un complemento de puesto de trabajo, no consolidable de 11,31 euros mensuales para los años: 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022.

## Capítulo VIII - Seguridad e Higiene.

### Artículo 36. Riesgos laborales.

1. En lo referente a esta materia se estará a la legislación vigente y concretamente a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y posterior normativa que la desarrolle.

#### 2. Elección de los Delegados de Prevención:

a. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

b. Los Delegados de Prevención en el Hospital Universitario Ntra. Sra. de la Candelaria serán designados con el siguiente criterio:

b. 1. Dos por y entre los Representantes de los Trabajadores.

b. 2. Uno elegido entre una terna de tres trabajadores presentados por el Comité de Empresa.

c. El Delegado de Prevención que no ostente la condición de Representante de los Trabajadores tendrá las mismas garantías que éstos.

### Artículo 37. Revisión médica.

La empresa facilitará a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, la realización por parte del Gabinete de Seguridad e Higiene o Mutua Patronal, una revisión anual de la que existirá el comprobante de habersele realizado. Se realizará dentro de la jornada laboral.

El resultado de dicho reconocimiento será entregado a cada trabajador a los efectos oportunos, y del resultado global de las revisiones y siempre guardando el principio del sigilo personal se entregará una copia tanto a la representación de la empresa, como al Comité de Seguridad y Salud.

Pese a ser la voluntariedad de los mismos la regla general, de conformidad con el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se establece la revisión médica obligatoria para los siguientes puestos: Conductor/Limpiador y Limpiadores de las unidades de: medicina nuclear, Radioterapia, COVID-19 y Anatomía patológica (formol) por ser imprescindible para evitar o disminuir los riesgos inherentes al trabajo tanto para el propio trabajador, como para los otros trabajadores y/o para otras personas relacionadas con la empresa.

Asimismo, se podrán exceptuar también, de la voluntariedad de la persona trabajadora del citado reconocimiento médico, previo informe del comité de seguridad y salud, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

### Artículo 38. Prendas de trabajo y equipos de protección individual

Los equipos de protección individual:

El empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios. Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo”.

Asimismo, el empresario estará obligado a proporcionar gratuitamente a los trabajadores los equipos de protección individual que deban utilizar, reponiéndolos cuando resulte necesario.

Ropa de trabajo:

La empresa vendrá obligada a proporcionar a su personal la ropa de trabajo necesaria para la ejecución de las distintas tareas que exige la prestación de los servicios de limpieza, o en caso contrario a su compensación en metálico.

Para el diseño y calidad, se tendrá en cuenta tanto el informe favorable del Comité de Empresa como lo habitualmente establecido para las empresas dedicadas a la limpieza de edificios y locales y serán entregadas a cada trabajador las prendas que se detalla a continuación:

A TODO EL PERSONAL:

- Uniforme completo de pantalón y casaca (dos veces al año, a razón de una por semestre).
- Un par de zuecos anatómicos (dos veces al año, a razón de una por semestre).
- Un polar cada año.

Para el personal de LOGÍSTICA:

- Pantalón de bolsillos. Se entregarán dos al año, uno por semestre.
- Polo. Se entregarán dos polos al año, uno por semestre.
- Calzado de seguridad. Se entregarán dos pares al año.

• PARA EL PERSONAL DE QUIROFANO.

• Uniforme completo de pantalón y casaca de color amarillo \_o el color que en su caso se establezca por la dirección del centro- (dos veces al año, a razón de una por semestre).

- Un par de zuecos anatómicos (dos veces al año, a razón de una por semestre).

En el caso de la concesión del servicio a nuevas empresas, éstas deberán entregar en el momento de la concesión del servicio, la totalidad del vestuario correspondiente a los doce meses siguientes, entendiéndose por ello, la totalidad de las prendas de trabajo señaladas anteriormente.

El personal recibirá, si las circunstancias de su trabajo lo requieren, guantes, botas, chaquetas de abrigo, ropa de agua, uniforme especial por situación de embarazo y demás prendas adecuadas, que tendrán carácter personal en caso de que dichas circunstancias concurriesen regularmente en los mismos trabajadores.

La empresa remplazará automáticamente aquellas prendas rotas, deterioradas o con manchas que no pudieran eliminarse, siempre y cuando tales deterioros se hubieran producido en el desarrollo normal del trabajo, en otro caso su importe será a cuenta del trabajador.

Cuando el trabajo lo requiera, la empresa proporcionará los medios de protección que se precisen, cuyo uso será obligatorio.

Capítulo IX. Mejoras sociales.

Artículo 39. Seguros de muerte, accidente e incapacidad laboral.

La empresa afectada por el presente Convenio Colectivo, concertará un seguro colectivo de accidente a favor del trabajador o de la persona o personas por él asignadas en la correspondiente póliza. Este seguro colectivo se ajustará a las siguientes normas:

**Riesgo:**

Cubrirá los riesgos de muerte, incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, incapacidad permanente total para la profesión habitual y gran invalidez.

**Cobertura:** Será de quince mil seiscientos cincuenta y seis euros con treinta y seis céntimos de euro (15.656,36 euros), para los casos de muerte.

Será de quince mil seiscientos cincuenta y seis euros con treinta y seis céntimos de euro (15.656,36 euros), para los casos de incapacidad permanente absoluta, incapacidad permanente total para la profesión habitual y gran invalidez.

Las normas contempladas en este artículo, se vinculan a la permanencia del asegurado en la empresa.

El cese en la misma, por cualquier causa o motivo, dará origen a la baja del trabajador en la póliza de seguro, sin que por tanto conserve derecho alguno a percibir el importe en su día garantizado.

La empresa estará obligada a entregar a cada trabajador copia del seguro concertado.

La empresa quedará exonerada de la responsabilidad subsidiaria en referencia a la póliza, si en el plazo de 30 días, la misma ha cumplimentado la póliza y el abono de la misma, sin que por ello implique tampoco responsabilidad alguna por la aplicación o interpretación del contenido del contrato del seguro y en cualquier caso deberán de resolverse en el menor plazo posible cualquier divergencia que pudiera derivarse.

**Artículo 40. Jubilación.**

**Primera.**

Se establece que aquellas vacantes que pudieran producirse por la aplicación del sistema de jubilación anticipada, de acuerdo con el Real Decreto Ley 5/2013 de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, no podrá la empresa amortizar en ningún caso este puesto de trabajo debiendo ser cubierto por trabajadores que cuenten con los requisitos legales establecidos.

**Segunda.**

Los trabajadores que al momento de jubilarse lleven en la empresa más de tres años de antigüedad, deberán percibir en concepto de indemnización, las cantidades que a continuación se reflejan:

**Antigüedad Mensualidades**

De 3 a 10 años	1 mes
De 10 a 15 años	3 meses
De 15 a 20 años	4 meses
De 20 a 25 años	5 meses
De 25 o más años	6 meses

Tercera.

Los trabajadores podrán jubilarse antes o después de la mencionada edad siempre y cuando reúnan las condiciones establecidas por la normativa vigente para tales supuestos, y con las mismas garantías económicas establecidas anteriormente.

Artículo 41. Incapacidad Temporal (I. T.).

1. Todos los trabajadores en situación de I. T. percibirán de la empresa los complementos retributivos a las prestaciones de la Seguridad Social, con el siguiente criterio:

a. En los supuestos de I. T. derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional y en aquellos casos de enfermedad que requieran hospitalización por cualquier causa, tendrán derecho al percibo del complemento hasta llegar al 100% de las retribuciones a partir del primer día en que se produce tal situación y con un tope de 18 mensualidades.

b. Para los casos de enfermedad común, se aplicarán los siguientes criterios:

1. En los tres primeros días de baja se abonará un complemento hasta alcanzar el 50% de los siguientes conceptos: salario base, antigüedad, plus convenio, plus de penosidad. Este abono sólo se realizará en la primera baja del año natural.

2. A partir del decimosexto día, la empresa abonará el complemento necesario hasta el 100% de las retribuciones de convenio, desde el primer día en que se produjo tal situación y hasta un máximo de 16 mensualidades, siempre que durante el mes en que se inicia la baja del trabajador, se hubiese superado la cifra de 325 días en situación de Incapacidad Temporal en el total de la plantilla. Si no se superasen estos 325 días, el complemento hasta el 100% será abonado desde el primer día de baja por I. T.

3. Aquellos trabajadores que superasen los nueve meses seguidos en situación de I. T., tanto seguidos como alternos (si son alternos las situaciones de I. T. han de tener la consideración de recaídas), tendrán derecho a percibir el complemento hasta el 100% de las retribuciones correspondientes a los primeros quince días de dicha situación, siempre que no lo hubiese percibido en su día de acuerdo con el punto anterior.

4. En la primera I. T. de cada año, se percibirá el 100% del Plus de Residencia desde el primer día. En las siguientes situaciones de I. T. se percibirá el 75% de este Plus de Residencia desde el primer día y hasta el decimoquinto, y el 100% a partir del decimosexto día.

5. Durante el período de I. T. el trabajador estará obligado a acreditar su situación mediante la entrega de los correspondientes partes médicos a efectos de percepción de la prestación económica.

Capítulo X - Derechos sindicales.

Artículo 42. Secciones sindicales.

Las Centrales Sindicales legalizadas podrán constituir Secciones Sindicales en el centro de trabajo.

En lo referente a este tema se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y en concreto a la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Artículo 43. Garantías sindicales.

1. La empresa reconocerá a los Sindicatos debidamente implantados en el centro al que afecta al presente Convenio Colectivo, como elemento básico y consustancial para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre los trabajadores y la empresa.

2. Los representantes legales de los trabajadores en la empresa dispondrán de un número de horas mensuales retribuidas para el desarrollo de sus funciones y cuya cuantía se fija en cuarenta horas mensuales. Dichas horas podrán ser acumuladas mensualmente entre los distintos miembros del Comité de Empresa, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total pactado en este Convenio Colectivo, pudiendo quedar relevado o relevados de su trabajo sin perjuicio de su remuneración.

3. Sin rebasar el máximo establecido de forma anual, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por el sindicato, institutos de formación u otras entidades análogas.

4. En lo no regulado en este artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Libertad Sindical y demás normas que les sean de aplicación.

5. En la medida en que no se produzcan conflictos que lleven aparejados la asistencia de todos los miembros del Comité, se pacta que los referidos miembros no produzcan su salida de forma conjunta a fin de evitar trastornos en el sistema productivo de la empresa.

#### Capítulo XI. Normas complementarias.

##### Artículo 44. Plantilla fija y otras funciones.

Primero. La empresa procederá a novar los contratos temporales en indefinido de manera que en ningún momento el personal contratado suponga más del ocho por ciento de la plantilla, salvo los contratados interino, (esto es el contratado para suplir a trabajadores con reserva del puesto del puesto de trabajo), y aquellos contratos eventuales realizados específicamente para cubrir vacaciones del personal y que hayan sido por esta causa previa y fehacientemente comunicado al comité de empresa.

Cada año, la empresa junto con el Comité de Empresa decidirá, de común acuerdo, el o los contratados que novarán su contrato en indefinido a fin de mantener el porcentaje de temporales no superior al ocho por ciento.

Se inserta como anexo número IX del convenio colectivo, el modelo de acuerdo de novación que habrá de ser firmado por empresa y los trabajadores afectados y algún representante de los mismos y posteriormente deberá ser notificado al instituto nacional de empleo u organismo que lo sustituya.

Segundo.– Los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación, realizarán además de las funciones propias y habituales de su categoría profesional, los servicios de traslado de ropa desde las distintas plantas al lavadero, y desde éste, a las distintas plantas.

Aquellos trabajadores que tienen consolidado este concepto retributivo, lo seguirán conservando como concepto “Ad Personam.”

Los trabajadores de nuevo ingreso, quedarán sujetos a la presente disposición siempre que la empresa les requiera la ejecución de este cometido.

Tal operación se llevará a cabo:

1. Con sujeción a las órdenes e instrucciones que al efecto sean dadas por los encargados de la empresa, el traslado se realizarán en bolsas cerradas depositadas por el personal sanitario en los lugares que a tal fin se destinen; la ropa procedente del lavadero, se depositará asimismo en el lugar de la planta que también se designe.

2. Cualquier incidencia y las que pudieran surgir con el personal del centro hospitalario, en la prestación de este servicio serán comunicadas y resueltas por los encargados de la empresa de acuerdo con las normas contenidas en el pliego de condiciones para este servicio.

3. Los trabajadores que sean requeridos por la empresa para realizar tales servicios, percibirán por la prestación de los mismos y durante los años 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022, un plus de manipulación de ropa cuyo importe se refleja en las tablas de retribuciones anexas a este convenio, Tabla salarial II, para los años: 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022. Y como compensación a los gastos de transporte que pudieran originárseles percibirán la cantidad establecida en la tabla salarial II para los años: 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022.

Aquellos trabajadores que vinieren percibiendo con carácter mensual y habitual, también tendrán derecho a percibirlo durante el período de disfrute de sus vacaciones reglamentarias, excepto la compensación de los gastos de transporte.

Tercero. Los trabajadores cualesquiera que sea su modalidad de contratación, realizarán diariamente, además de las funciones propias y habituales de su categoría, las de ejecución de las 76 camas de personal de la plantilla del Complejo Hospitalario Ntra. Sra. de la Candelaria y Hospital del Tórax, que pernocte en el mismo por razones de trabajo.

En ningún caso y bajo ningún concepto, harán camas que correspondan a los enfermos, labor cuya ejecución corresponde y es de exclusiva competencia del personal sanitario del centro.

\* Tal operación se llevará a cabo:

1. Con sujeción a las órdenes e instrucciones que al efecto sean dadas por los encargados de la empresa y con arreglo a las siguientes normas:

a. La empresa confeccionará un cuadrante y nombrará por períodos mensuales el grupo de trabajadores que se ocuparán cada mes de realizar las tareas objeto de este acuerdo. Dicho grupo estará compuesto por 16 personas, alternativamente cada mes, y en los mismos figurará al menos dos personas del turno de tarde,

b. El cuadrante que al efecto elabore la empresa, con el personal que se presente voluntariamente será presentado al personal para su aprobación.

c. Constituidos los grupos, los trabajadores prestarán su conformidad quedando comprometido el grupo en su conjunto, durante el mes que le corresponda, a ejecutar diariamente las camas asignadas dentro de la jornada laboral ordinaria y en el momento más oportuno que por los encargados les sea indicado.

d. En los casos de ausencia prolongada, enfermedad, accidente o baja de algún trabajador, en el mes en que el grupo preste este servicio, si el trabajador no es sustituido, el importe de los gastos compensatorios que a él corresponda, será distribuido entre los demás componentes del grupo, para ello, será notificado por el propio grupo al encargado para su abono en el mes correspondiente o en el siguiente.

2. Los trabajadores percibirán por la prestación de este servicio durante los años 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022 un plus de ejecución de camas por el importe recogido en las tablas de retribuciones anexas a este convenio, Tabla salarial II, y para suplir los gastos de transporte que le originen las prestaciones de este servicio, la empresa abonará a cada trabajador en el mes que lo realice el importe recogido en las tablas de retribuciones anexas a este convenio, Tabla salarial II

3. El número de personas referenciado en el párrafo 1a será revisado si se produce un aumento en el número de camas, de tal forma que por cada diez camas adicionales se añadiría una persona.

4. Este artículo será de aplicación desde la publicación del presente convenio colectivo.

Esta es una actividad no reglada en el sector de limpieza de edificios y locales,

#### Artículo 45. Inaplicación de condiciones.

Para la solución de las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo se estará al contenido de lo establecido en el artículo 82.3 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.

Todas las discrepancias que se produzcan en relación con la no aplicación de las condiciones de trabajo del presente convenio colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la Comisión Mixta Paritaria deberán solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo Interprofesional sobre la creación de un sistema de solución extrajudicial de conflictos de trabajo de la Comunidad Autónoma de Canarias.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA:

La empresa garantiza para la estabilidad en los puestos de trabajo, la cantidad de 248.291 horas anuales, por trabajadores de contrato indefinidos a jornada completa durante la vigencia del presente Convenio.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA:

Asimismo y en relación al procedimiento de conflicto colectivo que se seguía en el Juzgado de lo Social número, 7 autos 1033/2010 y ejecución 300/11, se acuerda por la parte social, el asumir las nuevas funciones recogidas en el último pliego del servicio de limpieza del Hospital Universitario Nuestra Señora de la Candelaria y Hospital del Torax, con siguientes condicionantes.

A) Los trabajadores que se adscribiesen a realizar estas funciones, lo harán de forma voluntaria, estableciendo una lista a tal fin.

B) Será la empresa la que designe el número de trabajadores que en cada momento se precise de forma mensual y tendrá la citada lista en su designación el carácter de rotativa.

C) Se pacta durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, una retribución fija mensual por un importe de 50 euros por estas funciones, a tal efecto el concepto retributivo será denominado en el recibo de salario como “plus por funciones auxiliares”

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA:

Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

1. Las partes firmantes del Convenio, han elaborado un plan de igualdad específico para los trabajadores afectados por este convenio, y se han realizado las acciones necesarias para su registro, incluidos los protocolos contra el acoso laboral, sexual y por razón de sexo.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA:

Se limita la externalización en este servicio, a una subcontrata de limpieza.

Las funciones que se podrán realizar a través de esa subcontrata, serán las que no están retribuidas con pluses específicos que se apliquen al personal vinculado al presente Convenio.

Así mismo el número máximo con el que podrá contar la subcontrata será de 20 trabajadores a jornada completa.

Se creará una comisión de seguimiento, comprometiéndose las partes a mantener reuniones periódicas, que garanticen el seguimiento de las ubicaciones asignadas del personal de la subcontrata y poder fijar así las funciones a desarrollar.

Se creará un reglamento que regule el funcionamiento de dicha comisión.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

Se acuerda que se mantendrá una reunión entre la representación empresarial y la representación social, antes de finalizar el año 2019, con el objeto de trasladar las conclusiones de cada una de las partes (comité y empresa), que en dicha reunión se pudieran alcanzar, en relación con la necesidad de que el centro implemente las medidas necesarias en los futuros pliegos para que se pueda hacer frente al lavado de ropa de los empleados del servicio de limpieza del centro.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

En el caso que las horas compensatorias de descanso del sábado, si por necesidades del servicio, dicho descanso no se pudieran disfrutar en el transcurso del año natural, en tal caso no se aplicaría la limitación establecida en el artículo 15 de su disfrute antes de marzo y dicho descanso se podrá disfrutar hasta diciembre del año siguiente. Siempre que se haya realizado la jornada anual. Si el cómputo de esas horas diera lugar a descansar un día completo este se podrá disfrutar, si así lo solicitara el trabajador, por días completos.

### ANEXO IV

#### RECIBO DE FINIQUITO

En el día de la fecha, recibo de la empresa CLECE, S.A. la cantidad de \_\_\_\_\_ euros.

Con lo cual me considero absolutamente liquidado y finiquitado de todos los derechos sociales y comprendidos los débitos adeudados durante la vigencia del contrato de trabajo, dada así por terminada en el día de la fecha .....de ..... de 20 ..... por .....

El desglose de la cantidad percibida que no da derecho a reclamación posterior, correspondiente a los siguientes conceptos:

Y para que conste y en prueba de conformidad, firma el presente documento en Santa Cruz de Tenerife, a .....de ..... de dos mil ..... extendiéndose por duplicado a un solo efecto.

Firma del trabajador

### ANEXO V

#### MODELO DE SOLICITUD DE LICENCIAS

TRABAJADOR .....

CATEGORÍA .....

De conformidad con lo previsto en el artículo 19 del vigente Convenio Colectivo, vengo a hacer uso del derecho de licencia de ..... días, como consecuencia de .....

Desde el día ..... hasta el día ..... ambos inclusive.

En Santa Cruz de Tenerife, a ..... de ..... de 20...

La Empresa

El Trabajador.

ANEXO VI

D/Dña. .... Mayor de edad, con D.N.I. .... Trabajador de la Empresa CLECE, S.A., recibe la liquidación de p/p de gratificaciones extraordinarias, vacaciones y salarios, cuyo desglose se detalla en la parte inferior del presente escrito a fecha ..... por suspensión de la relación de trabajo por pase a situación de .....

En prueba de conformidad de lo anterior firma la presente liquidación en Santa Cruz de Tenerife, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_

NOTA. Este modelo o supuesto será regulado a cualquier otras situaciones de suspensión del contrato, aparte de las establecidas en los artículos 19, 20 y 21 del actual convenio colectivo, así como la invalidez provisional.

ANEXO VII

TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA

La empresa CLECE, S.A. solicita de sus servicios en la categoría de ..... durante el siguiente período .....

En Santa Cruz de Tenerife, a ..... de ..... de 20 ....

LA EMPRESA EL TRABAJADOR

ANEXO VIII

DECLARACIÓN JURADA

Que presenta D/Dª ..... Con D.N.I. nº ..... con categoría profesional de .....

QUE JURO POR MI HONOR Y BAJO MI RESPONSABILIDAD Y EN CONCEPTO DE DECLARACIÓN RESPONSABLE, lo siguiente:

Que D/Dª .....  
.....  
.....  
.....  
.....

Lo que hago constar con mi firma para que surta efectos ante la Dirección de la empresa y especialmente en cumplimiento del artículo 19 del vigente Convenio Colectivo para el personal de limpieza del Complejo Hospital Universitario Nuestra Señora de la Candelaria, en lo relativo a la acreditación del parentesco que me une con la persona ante reseñada.

En Santa Cruz de Tenerife, a ..... de ..... de 20...

## ANEXO IX

En S/C. de Tenerife, a ..... de ..... de 20...,

## REUNIDOS

De una parte D. .... en calidad de ..... de la empresa ..... Con D.N.I. nº .....

De otra parte D, ..... mayor de edad, con D.N.I. nº ..... domiciliado en .....

Ambas partes se reconocen mutuamente la capacidad legal necesaria para otorgar el presente documento. Y a tal fin:

## EXPONEN

PRIMERO: D. .... Suscribió contrato temporal al amparo del RD ..... en fecha ..... pasando a desempeñar sus servicios para la empresa ..... con la categoría de .....

SEGUNDO: De conformidad con lo dispuesto en el Artº. 44 del vigente convenio colectivo de empresa y, previo acuerdo de la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, al que presta su conformidad el trabajador firmante, ambas partes acuerdan novar la relación laboral en indefinida a todos los efectos.

TERCERO: El periodo de trabajo en contratación temporal será respetado a todos efectos, computándose la antigüedad desde el inicio de la relación laboral bajo contratación temporal.

CUARTO: Este acuerdo nova-torio será notificado al Instituto Nacional de Empleo registrado en la oficina correspondiente.

Y en prueba de conformidad firman el presente documento en el lugar y fecha arriba indicado.

## ANEXO I

AÑO CALCULO	CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS PENOSO	PLUS CONVENIO	PLUS RESIDENCIA	PLUS DISTANCIA	PLUS DISTANCIA 1	PLUS NOCTURNO	BOLSA DE VACACIONES	PAGA EXTRA 1	PAGA EXTRA 2	PAGA EXTRA 3	PAGA EXTRA 4	TOTAL AÑO	INCREMENTO 2018	DIFFERENCIA PAGA 4	DIFFERENCIA PLUS DISTANCIA 1
2.018	JEFE DE SERVICIO	774,51	77,14	407,74	53,68	82,74	28,42	364,95	170,81	1.179,25	1.179,25	1.179,25	867,21	21.225	318	318	-
2.018	0004 - ENCARGADO GENERAL	684,58	68,45	407,74	53,68	82,74	28,42	364,95	170,81	1.092,32	1.092,32	1.092,32	826,50	19.786	297	264	33
2.018	0009 - SUPERVISOR DE ZONA	673,05	67,32	407,74	53,68	82,74	28,42	364,95	170,81	1.080,79	1.080,79	1.080,79	819,76	19.593	294	262	32
2.018	0089 - SUPERVISOR DE SECTOR	664,60	66,47	407,74	53,68	82,74	28,42	364,95	170,81	1.072,34	1.072,34	1.072,34	814,80	19.451	292	260	32
2.018	0125 - ENCARGADO GRUPO	650,10	65,00	407,74	53,68	82,74	28,42	364,95	170,81	1.057,84	1.057,84	1.057,84	806,24	19.207	288	254	35
2.018	0092 - CONDUCTOR-LIMPIADOR	656,78	65,68	321,66	53,68	82,74	28,42	364,95	170,81	978,44	978,44	978,44	763,28	17.982	270	212	58
2.018	0081 - ESPECIALISTA	645,79	64,59	321,66	53,68	82,74	28,42	364,95	170,81	967,45	967,45	967,45	756,82	17.797	267	211	56
2.018	0091 - RESPONSABLE DE EQUIPO	640,58	64,04	321,66	53,68	82,74	28,42	364,95	170,81	962,24	962,24	962,24	753,51	17.710	266	207	58
2.018	0049 - PEON ESPECIALIZADO	638,11	63,81	321,66	53,68	82,74	28,42	364,95	170,81	959,77	959,77	959,77	752,31	17.668	265	204	61
2.018	0059 - LIMPIADOR-A	622,33	62,23	321,66	53,68	82,74	28,42	364,95	170,81	943,99	943,99	943,99	743,05	17.403	261	201	60

AÑO CALCULO	CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS PENOSO	PLUS CONVENIO	PLUS RESIDENCIA	PLUS DISTANCIA	PLUS DISTANCIA 1	PLUS NOCTURNO	BOLSA DE VACACIONES	PAGA EXTRA 1	PAGA EXTRA 2	PAGA EXTRA 3	PAGA EXTRA 4	TOTAL AÑO	ENERO A JUNIO DEL 2020	% INCREMENTO
2.019	JEFE DE SERVICIO	771,51	77,14	407,74	53,68	82,74	28,42	364,95	170,81	1.179,25	1.179,25	1.179,25	1.179,25	21.547	215	1,08%
2.019	0004 - ENCARGADO GENERAL	684,58	68,46	407,74	53,68	82,74	61,07	364,95	170,81	1.092,32	1.092,32	1.092,32	1.092,32	20.085	201	
2.019	SUPERVISOR DE ZONA	673,05	67,32	407,74	53,68	82,74	60,75	364,95	170,81	1.080,79	1.080,79	1.080,79	1.080,79	19.886	199	
2.019	0089 - SUPERVISOR DE SECTOR	664,60	66,47	407,74	53,68	82,74	60,51	364,95	170,81	1.072,34	1.072,34	1.072,34	1.072,34	19.741	197	
2.019	0125 - ENCARGADO GRUPO	650,10	65,00	407,74	53,68	82,74	62,99	364,95	170,81	1.057,84	1.057,84	1.057,84	1.057,84	19.494	195	
2.019	0092 - CONDUCTOR-LIMPIADOR	656,78	65,68	321,66	53,68	82,74	86,41	364,95	170,81	978,44	978,44	978,44	978,44	18.255	183	
2.019	0081 - ESPECIALISTA	645,79	64,59	321,66	53,68	82,74	84,48	364,95	170,81	967,45	967,45	967,45	967,45	18.064	181	
2.019	0091 - RESPONSABLE DE EQUIPO	640,58	64,04	321,66	53,68	82,74	86,86	364,95	170,81	962,24	962,24	962,24	962,24	17.976	180	
2.019	0049 - PEON ESPECIALIZADO	638,11	63,81	321,66	53,68	82,74	89,37	364,95	170,81	959,77	959,77	959,77	959,77	17.937	179	
2.019	0059 - LIMPIADOR-A	622,33	62,28	321,66	53,68	82,74	88,46	364,95	170,81	943,99	943,99	943,99	943,99	17.665	177	
			3,00	4,00	5,00	6,00	7,00	8,00	9,00	10,00						

AÑO CALCULO	CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS PENOSO	PLUS CONVENIO	PLUS RESIDENCIA	PLUS DISTANCIA	PLUS DISTANCIA 1	PLUS NOCTURNO	BOLSA DE VACACIONES	PAGA EXTRA 1	PAGA EXTRA 2	PAGA EXTRA 3	PAGA EXTRA 4	TOTAL AÑO	INCREMENTO JUNIO A DICIEMBRE 2020	% INCREMENTO
2.020	JEFE DE SERVICIO	779,23	77,91	411,82	54,22	83,57	28,70	368,60	172,52	1.191,04	1.191,04	1.191,04	1.191,04	21.763	218	1,00%
2.020	0004 - ENCARGADO GENERAL	691,43	69,14	411,82	54,22	83,57	61,68	368,60	172,52	1.103,24	1.103,24	1.103,24	1.103,24	20.286	203	
2.020	SUPERVISOR DE ZONA	679,78	67,99	411,82	54,22	83,57	61,36	368,60	172,52	1.091,60	1.091,60	1.091,60	1.091,60	20.085	201	
2.020	0089 - SUPERVISOR DE SECTOR	671,25	67,13	411,82	54,22	83,57	61,12	368,60	172,52	1.083,06	1.083,06	1.083,06	1.083,06	19.938	199	
2.020	0125 - ENCARGADO GRUPO	656,60	65,65	411,82	54,22	83,57	63,62	368,60	172,52	1.068,42	1.068,42	1.068,42	1.068,42	19.688	197	
2.020	0092 - CONDUCTOR-LIMPIADOR	663,35	66,34	324,88	54,22	83,57	87,27	368,60	172,52	988,22	988,22	988,22	988,22	18.437	184	
2.020	0081 - ESPECIALISTA	652,25	65,24	324,88	54,22	83,57	85,33	368,60	172,52	977,12	977,12	977,12	977,12	18.245	182	
2.020	0091 - RESPONSABLE DE EQUIPO	646,99	64,68	324,88	54,22	83,57	87,73	368,60	172,52	971,86	971,86	971,86	971,86	18.156	182	
2.020	0049 - PEON ESPECIALIZADO	644,49	64,45	324,88	54,22	83,57	90,27	368,60	172,52	969,37	969,37	969,37	969,37	18.116	181	
2.020	0059 - LIMPIADOR-A	628,55	62,90	324,88	54,22	83,57	89,35	368,60	172,52	953,43	953,43	953,43	953,43	17.841	178	

AÑO CALCULO	CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS PENOSO	PLUS CONVENIO	PLUS RESIDENCIA	PLUS DISTANCIA	PLUS DISTANCIA 1	PLUS NOCTURNO	BOLSA DE VACACIONES	PAGA EXTRA 1	PAGA EXTRA 2	PAGA EXTRA 3	PAGA EXTRA 4	TOTAL AÑO	INCREMENTO PARA EL 2021	2,5 % INCREMENTO
2.020	JEFE DE SERVICIO	787,02	78,69	415,94	54,76	84,40	28,99	372,29	174,24	1.202,95	1.202,95	1.202,95	1.202,95	21.980	550	
2.020	0004 - ENCARGADO GENERAL	698,34	69,84	415,94	54,76	84,40	62,29	372,29	174,24	1.114,28	1.114,28	1.114,28	1.114,28	20.489	512	
2.020	SUPERVISOR DE ZONA	686,58	68,67	415,94	54,76	84,40	61,97	372,29	174,24	1.102,51	1.102,51	1.102,51	1.102,51	20.286	507	
2.020	0089 - SUPERVISOR DE SECTOR	677,96	67,81	415,94	54,76	84,40	61,73	372,29	174,24	1.093,89	1.093,89	1.093,89	1.093,89	20.137	503	
2.020	0125 - ENCARGADO GRUPO	663,17	66,31	415,94	54,76	84,40	64,26	372,29	174,24	1.079,10	1.079,10	1.079,10	1.079,10	19.885	497	
2.020	0092 - CONDUCTOR-LIMPIADOR	669,98	67,00	328,13	54,76	84,40	88,15	372,29	174,24	998,11	998,11	998,11	998,11	18.622	466	
2.020	0081 - ESPECIALISTA	658,77	65,89	328,13	54,76	84,40	86,18	372,29	174,24	986,90	986,90	986,90	986,90	18.427	461	
2.020	0091 - RESPONSABLE DE EQUIPO	653,46	65,33	328,13	54,76	84,40	88,61	372,29	174,24	981,58	981,58	981,58	981,58	18.338	458	
2.020	0049 - PEON ESPECIALIZADO	650,94	65,09	328,13	54,76	84,40	91,17	372,29	174,24	979,06	979,06	979,06	979,06	18.297	457	
2.020	0059 - LIMPIADORA	634,84	63,53	328,13	54,76	84,40	90,24	372,29	174,24	962,96	962,96	962,96	962,96	18.020	450	

AÑO CALCULO	CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS PENOSO	PLUS CONVENIO	PLUS RESIDENCIA	PLUS DISTANCIA	PLUS DISTANCIA 1	PLUS NOCTURNO	BOLSA DE VACACIONES	PAGA EXTRA 1	PAGA EXTRA 2	PAGA EXTRA 3	PAGA EXTRA 4	TOTAL AÑO	INCREMENTO PARA EL 2022	2.5 % INCREMENTO
2.021	JEFE DE SERVICIO	806,69	80,66	426,33	56,13	86,51	29,72	381,59	178,60	1.233,03	1.233,03	1.233,03	1.233,03	22.530	563,25	
2.021	0004 - ENCARGADO GENERAL	715,80	71,58	426,33	56,13	86,51	63,85	381,59	178,60	1.142,13	1.142,13	1.142,13	1.142,13	21.001	525,02	
2.021	SUPERVISOR DE ZONA	703,74	70,39	426,33	56,13	86,51	63,52	381,59	178,60	1.130,08	1.130,08	1.130,08	1.130,08	20.793	519,83	
2.021	0089 - SUPERVISOR DE SECTOR	694,91	69,50	426,33	56,13	86,51	63,27	381,59	178,60	1.121,24	1.121,24	1.121,24	1.121,24	20.641	516,02	
2.021	0125 - ENCARGADO GRUPO	679,75	67,96	426,33	56,13	86,51	65,87	381,59	178,60	1.106,08	1.106,08	1.106,08	1.106,08	20.382	509,56	
2.021	0092 - CONDUCTOR-LIMPIADOR	686,73	68,68	336,33	56,13	86,51	90,35	381,59	178,60	1.023,06	1.023,06	1.023,06	1.023,06	19.087	477,18	
2.021	0081 - ESPECIALISTA	675,24	67,54	336,33	56,13	86,51	88,33	381,59	178,60	1.011,57	1.011,57	1.011,57	1.011,57	18.888	472,19	
2.021	0091 - RESPONSABLE DE EQUIPO	669,79	66,96	336,33	56,13	86,51	90,82	381,59	178,60	1.006,12	1.006,12	1.006,12	1.006,12	18.796	469,90	
2.021	0049 - PEON ESPECIALIZADO	667,21	66,72	336,33	56,13	86,51	93,45	381,59	178,60	1.003,54	1.003,54	1.003,54	1.003,54	18.754	468,86	
2.021	0059 - LIMPIADORA	650,71	65,12	336,33	56,13	86,51	92,50	381,59	178,60	987,04	987,04	987,04	987,04	18.470	461,76	

AÑO CALCULO	CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS PENOSO	PLUS CONVENIO	PLUS RESIDENCIA	PLUS DISTANCIA	PLUS DISTANCIA 1	PLUS NOCTURNO	BOLSA DE VACACIONES	PAGA EXTRA 1	PAGA EXTRA 2	PAGA EXTRA 3	PAGA EXTRA 4	TOTAL AÑO
2.022	JEFE DE SERVICIO	826,86	82,67	436,99	57,53	88,68	30,46	391,13	183,06	1.263,85	1.263,85	1.263,85	1.263,85	23.093
2.022	0004 - ENCARGADO GENERAL	733,69	73,37	436,99	57,53	88,68	65,45	391,13	183,06	1.170,69	1.170,69	1.170,69	1.170,69	21.526
2.022	SUPERVISOR DE ZONA	721,34	72,15	436,99	57,53	88,68	65,11	391,13	183,06	1.158,33	1.158,33	1.158,33	1.158,33	21.313
2.022	0089 - SUPERVISOR DE SECTOR	712,28	71,24	436,99	57,53	88,68	64,86	391,13	183,06	1.149,27	1.149,27	1.149,27	1.149,27	21.157
2.022	0125 - ENCARGADO GRUPO	696,74	69,66	436,99	57,53	88,68	67,51	391,13	183,06	1.133,73	1.133,73	1.133,73	1.133,73	20.892
2.022	0092 - CONDUCTOR-LIMPIADOR	703,90	70,39	344,74	57,53	88,68	92,61	391,13	183,06	1.048,64	1.048,64	1.048,64	1.048,64	19.564
2.022	0081 - ESPECIALISTA	692,12	69,22	344,74	57,53	88,68	90,54	391,13	183,06	1.036,86	1.036,86	1.036,86	1.036,86	19.360
2.022	0091 - RESPONSABLE DE EQUIPO	686,54	68,63	344,74	57,53	88,68	93,09	391,13	183,06	1.031,27	1.031,27	1.031,27	1.031,27	19.266
2.022	0049 - PEON ESPECIALIZADO	683,89	68,39	344,74	57,53	88,68	95,79	391,13	183,06	1.028,63	1.028,63	1.028,63	1.028,63	19.223
2.022	0059 - LIMPIADOR-A	666,98	66,75	344,74	57,53	88,68	94,81	391,13	183,06	1.011,71	1.011,71	1.011,71	1.011,71	18.932

## TABLA SALARIAL ANEXO II

2018

## CONCEPTOS

TRAB. DOMINGOS Y FESTIVOS	44,05
TRAB. 25 DIC., 1 y 6 ENERO	88,07
TRAB. NOCHES 24, 31 DIC. Y 5 ENERO	110,09
PLUS MANUPULACIÓN ROPA	54,77
COMPENSACIÓN TRANSPORTE	94,47
PLUS EJECUCIÓN CAMAS	64,76
COMPENSACIÓN TRANSPORTE	94,47

2019

## CONCEPTOS

TRAB. DOMINGOS Y FESTIVOS	44,05
TRAB. 25 DIC., 1 y 6 ENERO	88,07
TRAB. NOCHES 24, 31 DIC. Y 5 ENERO	110,09
PLUS MANUPULACIÓN ROPA	54,77
COMPENSACIÓN TRANSPORTE	94,47
PLUS EJECUCIÓN CAMAS	64,76
COMPENSACIÓN TRANSPORTE	94,47

2020

## CONCEPTOS

TRAB. DOMINGOS Y FESTIVOS	44,05
TRAB. 25 DIC., 1 y 6 ENERO	88,07
TRAB. NOCHES 24, 31 DIC. Y 5 ENERO	110,09
PLUS MANUPULACIÓN ROPA	54,77
COMPENSACIÓN TRANSPORTE	94,47
PLUS EJECUCIÓN CAMAS	64,76
COMPENSACIÓN TRANSPORTE	94,47

2021

## CONCEPTOS

TRAB. DOMINGOS Y FESTIVOS	44,05
TRAB. 25 DIC., 1 y 6 ENERO	88,07
TRAB. NOCHES 24, 31 DIC. Y 5 ENERO	110,09
PLUS MANUPULACIÓN ROPA	54,77
COMPENSACIÓN TRANSPORTE	94,47
PLUS EJECUCIÓN CAMAS	64,76
COMPENSACIÓN TRANSPORTE	94,47

2022

## CONCEPTOS

TRAB. DOMINGOS Y FESTIVOS	45,15
TRAB. 25 DIC., 1 y 6 ENERO	90,27
TRAB. NOCHES 24, 31 DIC. Y 5 ENERO	112,84
PLUS MANUPULACIÓN ROPA	56,14
COMPENSACIÓN TRANSPORTE	96,83
PLUS EJECUCIÓN CAMAS	66,38
COMPENSACIÓN TRANSPORTE	96,83

## TABLA SALARIAL ANEXO III

2018

CATEGORÍA	con vencimiento hasta el 31-12-1994	con vencimiento hasta el 01-01-1995
JEFE DE SERVICIO	29,91	29,42
ENCARGADO GENERAL	26,65	26,13
SUPERVISOR DE ZONA	26,24	25,72
SUPERVISOR DE SECTOR	25,89	25,37
ENCARGADO DE GRUPO	25,35	24,88
CONDUCTOR LIMPIADOR	25,61	25,11
REPOSABLE DE EQUIPO	25,00	24,50
ESPECIALISTA	25,20	24,69
PEON ESPECIALIZADO	24,91	24,43
LIMPIADOR/A	24,29	15,74

2019

CATEGORÍA	con vencimiento hasta el 31-12-1994	con vencimiento hasta el 01-01-1995
JEFE DE SERVICIO	29,91	29,42
ENCARGADO GENERAL	26,65	26,13
SUPERVISOR DE ZONA	26,24	25,72
SUPERVISOR DE SECTOR	25,89	25,37
ENCARGADO DE GRUPO	25,35	24,88
CONDUCTOR LIMPIADOR	25,61	25,11
REPONSABLE DE EQUIPO	25,00	24,50
ESPECIALISTA	25,20	24,69
PEON ESPECIALIZADO	24,91	24,43
LIMPIADOR/A	24,29	15,74

2020

CATEGORÍA	con vencimiento hasta el 31-12-1994	con vencimiento hasta el 01-01-1995
JEFE DE SERVICIO	29,91	29,42
ENCARGADO GENERAL	26,65	26,13
SUPERVISOR DE ZONA	26,24	25,72
SUPERVISOR DE SECTOR	25,89	25,37
ENCARGADO DE GRUPO	25,35	24,88
CONDUCTOR LIMPIADOR	25,61	25,11
REPONSABLE DE EQUIPO	25,00	24,50
ESPECIALISTA	25,20	24,69
PEON ESPECIALIZADO	24,91	24,43
LIMPIADOR/A	24,29	15,74

2021

CATEGORÍA	con vencimiento hasta el 31-12-1994	con vencimiento hasta el 01-01-1995
JEFE DE SERVICIO	29,91	29,71
ENCARGADO GENERAL	26,65	26,39
SUPERVISOR DE ZONA	26,24	25,98
SUPERVISOR DE SECTOR	25,89	25,62
ENCARGADO DE GRUPO	25,35	25,13
CONDUCTOR LIMPIADOR	25,61	25,36
REPOSABLE DE EQUIPO	25,00	24,75
ESPECIALISTA	25,20	24,94
PEON ESPECIALIZADO	24,91	24,67
LIMPIADOR/A	24,29	15,90

2022

CATEGORÍA	con vencimiento hasta el 31-12-1994	con vencimiento hasta el 01-01-1995
JEFE DE SERVICIO	30,66	30,46
ENCARGADO GENERAL	27,32	27,05
SUPERVISOR DE ZONA	26,90	26,63
SUPERVISOR DE SECTOR	26,54	26,26
ENCARGADO DE GRUPO	25,98	25,76
CONDUCTOR LIMPIADOR	26,25	26,00
REPOSABLE DE EQUIPO	25,63	25,36
ESPECIALISTA	25,83	25,56
PEON ESPECIALIZADO	25,53	25,29
LIMPIADOR/A	24,90	16,29

**Dirección General de Trabajo****Servicio de Promoción Laboral****ANUNCIO****5****89567**

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector de Empaquetados de Plátanos de la Isla de La Palma 2019 - 2021, 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

**TEXTO DEL CONVENIO DEL SECTOR DE EMPAQUETADOS DE PLÁTANOS PARA LA ISLA DE LA PALMA PARA EL PERIODO 2019/2021.**

**CAPÍTULO I. Disposiciones generales**

Artículo 1. **Ámbito territorial, funcional, personal y temporal.**

1.1. **Ámbito territorial.** El presente Convenio Colectivo afecta a todas las empresas del sector de empaquetado de plátanos de la isla de La Palma.

1.2. **Ámbito funcional.** El presente Convenio Colectivo afecta a todas las empresas de empaquetados de plátanos para la isla de La Palma, cuyas relaciones laborales se rigen por.

a) Por el texto del presente Convenio Colectivo

b) Por la Normativa General de aplicación.

1.3. **Ámbito personal.** Las normas que se establecen en este Convenio Colectivo, afectarán a los productores que trabajan por cuenta de dichas empresas y los que ingresen en éstas durante su vigencia.

1.4. **Ámbito temporal y denuncia del convenio.** Este Convenio Colectivo entrará en vigor a todos los efectos desde el día 1 de enero de 2019 y se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2021, comenzándose a aplicar obligatoriamente al día siguiente de su firma, con independencia y cualquiera que sea la fecha de su registro y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia que corresponda.

El pacto se entenderá técnicamente prorrogado de año en año si no fuere denunciado por alguna de las partes firmantes de este Convenio Colectivo, de acuerdo con las disposiciones vigentes, enviando copia de la comunicación de la denuncia a la Dirección Territorial de Trabajo y a la otra parte, en cualquier caso este convenio quedará vigente en su totalidad hasta tanto no entre en vigor un nuevo acuerdo que lo sustituya.

1.5. IPC. A partir del año 2022 inclusive, a uno de enero de cada año si no hay acuerdo de subida salarial, se aplicará automáticamente la subida del IPC de año inmediato anterior.

La tabla salarial y los demás conceptos económicos, serán obligatoriamente revisados en períodos anuales, conforme al IPC real, y a tal efecto, se reunirán las partes firmantes con el fin de establecer los nuevos conceptos económicos salariales, dentro de los tres primeros meses de cada año natural.

ASEPALMA adquiere el compromiso de sentarse a negociar en septiembre de 2021 el convenio para los años venideros.

#### Artículo 2. Unicidad.

El presente Convenio Colectivo, constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad. Si la autoridad competente no apreciara legal, alguna de sus cláusulas en su actual redacción, las partes deberán reunirse para considerar si cabe modificarlas, manteniendo la vigencia del resto del articulado o si, por el contrario, la modificación de tal o tales cláusulas obliga a revisar la totalidad del texto del convenio.

#### Artículo 3. Compensación y absorción.

Las disposiciones futuras que impliquen variaciones económicas en todo o en alguno de los conceptos retributivos, únicamente, tendrán eficacia práctica, si globalmente consideradas, superan el nivel alcanzado por el convenio presente y sólo en lo que exceda del referido nivel. En caso contrario, se considera absorbidas por las mejoras que pudieran pactarse, salvo lo dispuesto en lo relativo al complemento personal "ex antigüedad", horas extras, plus de distancia y dietas.

#### Artículo 4. Normas complementarias o subsidiarias.

En lo no previsto en este Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en las Normas Laborales de general aplicación.

No obstante lo anterior, se respetarán en su conjunto y en cómputo anual las condiciones más favorables y beneficiosas para los/as trabajadores/as. Y todos aquellos derechos que vengán disfrutando actualmente. También y pese a ser subsidiarias la Legislación Laboral de aplicación general, se mantendrán los derechos que sean más favorables a los/las trabajadores/as y previstos en las Reglamentaciones y Ordenanzas anteriores a la actual legislación laboral común, especialmente La Ley 8/80 del Estatuto de los Trabajadores, así como la LOLS y cualquier otra disposición que resulte de aplicación.

Las empresas tendrán la obligación de entregar a la Representación Legal de Los Trabajadores de cada empresa la Relación Nominal de Trabajadores (RNT) y el documento de Relación de Liquidación de Cotizaciones (RLC). Antiguos TC1 y TC2.

### CAPÍTULO II.

#### Artículo 5. Estructura salarial y retribuciones.

##### 5.1. Definición del salario.

Tendrán la consideración legal de salario las percepciones económicas de los/as trabajadores/as por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo o los períodos de descanso computables como de trabajo.

No tendrán la consideración legal de salario, las cantidades percibidas por el/a trabajador/a por los siguientes conceptos.

a) Indemnizaciones o suplidos que hubieran de ser realizados por el/a trabajador/a, como consecuencia de su actividad laboral.

b) Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

c) Indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

## 5.2. Estructura del salario.

La estructura del salario aplicable a los/as trabajadores/as afectos al presente convenio será la siguiente:

a) Salario base: es la retribución fijada por unidad de tiempo o unidad de obra.

b) Complementos salariales: es la retribución fijada, entre otras, en función de las circunstancias siguientes:

\* Personales, tales como la extinta antigüedad, pactada y publicada en el BOP. N°44 del lunes 04 de abril de 2012, manteniéndose a quienes la tuvieran consolidada en los términos y condiciones acordadas en el mismo.

\* Al trabajo realizado, tales como los derivados del puesto de trabajo (nocturnidad, penosidad, peligrosidad, toxicidad, turnicidad, responsabilidad, dedicación, disponibilidad, etc.), y a los derivados de la cantidad o calidad del trabajo (primas, incentivos, pluses de actividad, asistencia, horas extraordinarias, etc.).

\* Según la situación y resultados de la empresa (beneficios, etc.).

c) Gratificaciones extraordinarias: los/as trabajadores/as afectos al presente convenio, tienen derecho al menos a dos pagas extraordinarias y que coincidirán con julio y diciembre según se desarrolla en el artículo 6º punto 1º.

d) Retribución de los períodos de descanso computables como de trabajo: para aquellos/as trabajadores/as que la retribución correspondiente a la parte proporcional de domingos, festivos y vacaciones no sean disfrutadas por tiempo efectivo, la empresa deberá retribuir estos conceptos dentro de la estructura salarial.

Tiene carácter consolidable todos los complementos salariales excepto los fijados en función del trabajo realizado, respetándose los posibles derechos adquiridos de los/as trabajadores/as anteriores a la firma del presente convenio.

En lo referente a la valoración económica de todos los conceptos anteriores, que se regularan en Convenio Colectivos de ámbito inferior, en ningún caso se rebajará de lo establecido en este Convenio Colectivo.

e) Complementos no salariales: como compensación de los gastos originados para asistir o realizar el trabajo, tales como desplazamientos, dietas, transportes, las empresas abonarán a sus trabajadores/as un complemento cuya cuantía y criterio se determinará en los convenios de ámbito inferior al presente, excepto aquellos que se regulen en este convenio.

## 5.3. El recibo de salario.

El empresario tiene la obligación de facilitar al/a trabajador/a junto con el salario un recibo del mismo que se ajustará al modelo que se convenga en cada Convenio Colectivo de ámbito inferior al presente, y en su defecto el que figura en el anexo I de este convenio.

El modelo de recibo de salario especificando su carácter, detallará por separado todos los ingresos a percibir por el/a trabajador/a y su suma; siendo el resultado final el neto a percibir.

Asimismo, deberá aparecer igualmente la base de cotización correspondiente, la clasificación profesional del trabajador/a y puesto de trabajo, la antigüedad, nombre del trabajador/a y denominación de la empresa, N. I. F. de ambos, número de la Seguridad Social de la empresa, convenio aplicable y número de matrícula.

#### 5.4. Liquidación y pago.

La liquidación y el pago del salario se hará de forma puntual y documentalmente en fecha, forma y lugar convenidos en los Convenios Colectivos de ámbito inferior al presente convenio o conforme a los usos y costumbres.

El abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá efectuarse por períodos de tiempo superiores al mes, excepcionalmente se podrá efectuar el pago en los cinco primeros días del mes siguiente.

Las empresas firmantes de este acuerdo están obligadas a pagar la diferencia salarial desde el 1 de enero de 2019, tanto en el salario base, antigüedad, horas extras y pagas extras, en una sola paga, como máximo un mes después de la firma del convenio.

#### 5.5. Anticipos.

El/a trabajador/a, y con autorización, sus representantes de los/as trabajadores/as tendrán derecho a percibir el 90% de su salario, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo realizado.

En convenio de ámbito inferior, podrán establecerse los trámites administrativos a realizar para el ejercicio de este derecho.

#### 5.6. Igualdad de remuneración por razón de sexo, edad, nacionalidad.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo, nacionalidad o duración del contrato.

Las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- \* El acceso al empleo.
- \* Estabilidad en el empleo.
- \* Igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- \* Formación y promoción profesional.
- \* Ambiente laboral exento de acoso sexual.

Se creará una comisión denominada "De Igualdad y No Discriminación", compuesta paritariamente por las organizaciones firmantes de este convenio, y que tendrá como función:

- Velar por los acuerdos enumerados anteriormente.
- Intervenir en primera instancia en caso de conflictos.

- Proponer y promover medidas de acciones positivas y cualesquiera que signifiquen mejorar las condiciones laborales y sociales de las mujeres.

#### 5.7 Retribuciones.

Las retribuciones de los/as trabajadores/as serán las que señalan en las tablas que figuran como anexos, En las cuales se incluyen los salarios bases y los complementos periódicos superiores a un mes, bolsa de vacaciones y horas extras.

Se establece un incremento salarial del 3,5% sobre las tablas salariales de 2012 con carácter retroactivo al 1 de enero de 2019; para el año 2020 una subida a 1º de enero del 2% sobre las tablas de 2019; para el año 2021 la revisión será del 2% sobre la tabla vigente del año 2020, también aplicable a 1º de enero de 2021.

Estos incrementos salariales también les serán de aplicación a los trabajadores y trabajadoras que vinieran percibiendo el complemento personal de la extinta antigüedad.

#### Artículo 6. Complemento de vencimiento periódico superiores a un mes.

1. Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad se fijan en la cuantía establecida en la tabla anexa más la antigüedad correspondiente, en su caso, y se abonarán los días 15 de julio y 15 de diciembre, respectivamente. Los devengos de estas pagas extraordinarias serán.

La correspondiente a julio, desde el 1º de julio al 30 de junio de cada año, y la de Navidad, del 1º de diciembre al 30 de noviembre de cada año. Los fijos discontinuos que trabajen nueve meses y medio, en cada uno de los devengos correspondientes, se le abonará la cuantía fijada en la tabla salarial anexa, más la antigüedad correspondiente.

2. La gratificación de estímulo se abonará en la cuantía establecida en la tabla salarial anexa, más la antigüedad correspondiente, en su caso, devengándose el día 1º de enero y debiendo ser abonada dentro de los 10 primeros días de enero de cada año. Se abonará en proporción a los días trabajados en el año anterior.

3. Las gratificaciones de participación de beneficio se calculan por el salario base, más la antigüedad correspondiente del trimestre anterior al devengo de la misma, de la tabla salarial anexa en su caso, devengándose éstas los días 31 de marzo, 30 de junio y 30 de septiembre de cada año, debiendo abonarse dentro de los diez primeros días de abril, julio y octubre, respectivamente. No obstante, lo anterior, los/as trabajadores/as podrán solicitar, estando obligados a ceder el empresario, a que les ingrese las cuantías de las mismas prorrateadas en el salario diario o mensual.

4. No obstante, lo dispuesto en los números anteriores, en aquellas empresas en que las gratificaciones extraordinarias que disfrutan los/as trabajadores/as sean superiores a las pactadas en el presente Convenio Colectivo, serán respetadas como derechos adquiridos.

### CAPÍTULO III. Horas extraordinarias, dietas, plus de distancias y vacaciones.

#### Artículo 7. Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro y con el objeto de favorecer la creación de empleo, se acuerda reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, que se registrarán en conformidad con los siguientes criterios.

1º. Horas extraordinarias habituales: supresión.

2º. Se admiten aquéllas que vienen exigida por las necesidades de reparar siniestros así como, el riesgo de pérdidas de materia prima y las necesarias para el servicio derivadas de ausencias imprevistas, cambios de turno y circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad del sector, siempre

que no quepa la utilización de personal de carácter discontinuo que esté libre u otra forma de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

3º. En cuanto al número de horas extraordinarias, éstas no podrán superar las 80 al año por persona y/o trabajador/a.

4º. Las empresas contraen la obligación de facilitar al/a delegado/a y al/a trabajador/a un documento justificativo semanal de las horas extraordinarias realizadas, una vez efectuada la realización de horas extraordinarias, éstas deben ser distribuidas entre todo el personal.

5º. La realización de horas extraordinarias se rige por el principio de libre aceptación. La negativa del/a trabajador/a no llevará aparejada sanción alguna.

6º. El cálculo del valor de la hora extraordinaria se obtendrá de la forma que establece la Legislación Laboral Común, con los recargos previstos en la misma.

7º. El empresario estará obligado a comunicar a los/as trabajadores/as, en jornada continua con un día de antelación, y a los de jornada partida con medio día de antelación como mínimo y con anuncio sito en lugar visible en el centro de trabajo, su intención, de realizar horas extraordinarias, a fin de que los/as trabajadores/as queden enterados, para poder ejercitar su opción.

8º. Son obligatorias aquéllas que se debieran de siniestro o imprevisto, el empresario estará obligado a pactar con los delegados/as o Comité de Empresa o con la central sindical representada la realización de las mismas.

9º. Se establece la nulidad de pactos entre empresarios y trabajadores/as que impongan condiciones inferiores a las previstas en el presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 8. Dietas por desplazamientos.

En el caso de desplazamiento consustanciales con el trabajo y por consecuencia del servicio, los/as trabajadores/as que tengan que realizar comidas fuera de la localidad en la que radique el centro de trabajo, percibirán la suma de 9,96 euros en 2019, 10,16 euros en 2020 y 10,36 euros en 2021, por cada almuerzo o cena.

Los importes y, por los conceptos especificados en el párrafo anterior de este mismo artículo, serán efectivos con anterioridad a la realización de los desplazamientos que las originen, o por el contrario, a la elección del empresario que queda a su libre decisión el lugar donde deben realizar las comidas los/as trabajadores/as desplazados y, siendo las mismas, de su exclusiva cuenta, no pudiendo sobrepasar, el/la trabajador/a por cada comida, las cuantías establecidas.

#### Artículo 9. Plus de transporte.

Los/as trabajadores/as que tengan su domicilio a más de 2 km de distancia del centro de trabajo, percibirán por cada día de asistencia la cantidad idéntica al importe total del precio de transporte en línea regular de servicio público, para el traslado de su domicilio al centro de trabajo y viceversa, debiendo abonarse este concepto, aunque el trabajador utilice vehículo propio o particular. El domicilio a tener en cuenta es el indicado por el trabajador a su fecha de inicio de la relación laboral, los posteriores cambios de domicilio, no generarán derecho alguno a modificación de la cuantía de dicho Plus.

Caso de no existir servicio público que cubra el trayecto, se abonará la cuantía en similitud a otro servicio público de transporte de igual distancia kilométrica.

Quedarán exentas de abonar este complemento las empresas que tengan medios propios de locomoción y lo pongan a disposición del personal para el citado traslado.

## Artículo 10. Vacaciones.

Se fijan las vacaciones retribuidas en veintidós (22) días hábiles, estándose a lo que a fecha de disfrute se refiere, a lo que establece el artículo 38 de Estatuto de los Trabajadores, la empresa junto a los representantes de los/as trabajadores/as elaborarán un calendario de vacaciones en los tres primeros meses de año en curso. El personal tendrá derecho a percibir durante sus vacaciones el importe real de su remuneración, debiendo, la empresa hacer efectivo su importe al/a trabajador/as al comenzar, él mismo, su disfrute real.

El/a trabajador/a que, durante el disfrute de sus vacaciones reglamentarias causase baja por I. T. con la necesidad de hospitalización, interrumpirá éstas, procediendo a seguir su disfrute, en el momento que desaparezca tal situación de hospitalización, siempre y cuando no exceda, dicha baja, de quince días, caso de exceder de quince días, empresa y trabajador/a se pondrán de acuerdo en el disfrute de estos días de vacaciones, con un plazo máximo de seis meses, sin perjuicio de lo contemplado en Artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores, Sobre otros supuestos de contingencia y el límite para su disfrute, siempre que no haya transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El/a trabajador/a que cause baja por jubilación tendrá derecho a las vacaciones como si hubiera trabajado todo el año a cobrarlas o disfrutarlas si ha transcurrido más de la mitad del año en curso.

Se abonará una bolsa de vacaciones anual, por año completo de trabajado o proporcional a este, que se abonara en el mes que se inicie las vacaciones, aunque estén sean disfrutadas en varios periodo, su importe vendrá fijado para cada año en las tablas salariales.

## CAPÍTULO IV. Complementos de enfermedad y licencias

### Artículo 11. Complemento de enfermedad.

1. Durante los cuatro primeros días de enfermedad que se produzcan en el año, el empresario abonará a los/as trabajadores/as una cantidad igual al 100% de la base reguladora. Para tener derecho a este beneficio, que no podrá exceder de cuatro días al año, el/la trabajador/a deberá avisar oportunamente de su enfermedad y justificarla con el correspondiente parte. Asimismo, todos los trabajadores en situación de incapacidad temporal (I. T.) percibirán de las empresas las diferencias económicas existentes entre las prestaciones de la Seguridad Social y el 100% de la tabla salarial anexa, con el siguiente criterio.

A) En los supuestos de I. T., derivados de accidentes laborales y enfermedad profesional, tendrán derecho al percibo del 100% de la tabla salarial anexa a partir del primer día en que se produzca tal situación y con un tope de 18 mensualidades.

B) En los supuestos de I. T., derivados de maternidad, tanto durante el período voluntario como obligatorio, tendrá derecho al percibo del 100% de la tabla salarial anexa.

C) En los supuestos de I. T. derivados de enfermedad común y accidente no laboral que requieran hospitalización y por cualquier causa, tendrán derecho al percibo del 100% de la tabla salarial anexa mientras dure la hospitalización y la rehabilitación y/o el reposo en su caso, siguiente a la hospitalización y que haya sido recomendada por prescripción facultativa con un tope máximo de 18 mensualidades.

2. El/a trabajador/a que esté en situación de incapacidad temporal, percibirá al 100% de su salario base más antigüedad, y demás complementos salariales, de cada categoría profesional fijada en la tabla salarial anexa a partir del día 40 y del 1º día en caso de recaída de la enfermedad anterior.

3. Para el caso de que se reconozca al/a trabajador/a cualquier tipo de incapacidad que lleve anexa el pago de prestación económica con carácter retroactivo, que coincida con el período de 18 meses de garantía recogido en este artículo, se pacta la devolución a la empresa las cantidades percibidas de éstas en tales

períodos superpuestos, por este concepto de mejora salarial, siempre y cuando dicha devolución no suponga perjuicio económico para el/a trabajador/a.

#### Artículo 12. Licencias y permisos.

1. Los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo, tendrán derecho a licencia o permiso retribuido en cualquiera de los casos que se señalan y con la duración siguiente que se establece.

a) Matrimonio del trabajador/a: 16 días

b) Por alumbramiento del cónyuge o conviviente acreditado: 5 días si es en la Isla y 7 días si lo es fuera de ella.

c) Por enfermedad del cónyuge o conviviente acreditado e hijos/as, así como familiares con primer grado de parentesco siempre que sea necesaria su hospitalización, 5 días, si es en la Isla, 7 días en caso de desplazamiento a otra Isla y 9 días si es fuera de la Comunidad Canaria.

d) Por fallecimiento del cónyuge, conviviente acreditado o hijos/as: 10 días.

e) Por fallecimiento de ascendientes, otros descendientes, hermanos, así como fallecimiento de familiares directos del cónyuge o conviviente acreditado y familiares hasta 2º grado: 3 días hábiles si es en la Isla y 4 días si es fuera de la Isla.

f) Asuntos propios. Se establece un máximo de cinco días al año, por el tiempo estrictamente necesario, estableciéndose la obligatoriedad de solicitud previa, salvo imprevistos de urgencia en los que se necesite el día; y se justificarán debidamente con posterioridad. En caso contrario procederá la compensación del tiempo disfrutado.

En ningún caso se podrá adicionar el disfrute de tales días a las vacaciones, ni para que se enlacen festivos o puentes. Igualmente no procederá la concesión de los mismos para los casos en que ya estén disfrutando o tengan previsión ya efectuada de hacerlo, el equivalente al 10% de la plantilla del centro.

g) Por enfermedad que no lleve aparejada incapacidad laboral transitoria: el tiempo necesario para acudir al facultativo, que las sitúe en vías de una total racionalización.

h) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso, siempre que coincidan con la jornada laboral. En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, la trabajadora permanecerá en situación de incapacidad, hasta que se inicie el descanso por maternidad biológico o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado

i) Los/as trabajadores/as por maternidad, tendrán derecho a un período de descanso de 17 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de descanso se distribuirá a opción del interesado siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de descanso. En el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación del trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de: Adopción y acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente de menores de hasta seis años.

Adopción o acogimiento de menores mayores de seis años discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

Los padres adoptivos tendrán derecho a un período de descanso de 17 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas por cada hijo a partir del segundo, contados a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de descanso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

j) La trabajadora, por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Todos/as los/as trabajadores/as para tener derecho a las anteriores licencias o permisos, tendrán la obligación de justificarlas, antes o después de su disfrute, según corresponda.

2. Lo no contemplado en este artículo se estará a lo previsto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO V. Rendimientos.

### Artículo 13. Rendimientos.

1. Como quiera que uno de los fines de los Convenios Colectivos es la mejora de la productividad además de la mejor disciplina en el régimen de trabajo, en la contraprestación de los salarios a los/as trabajadores/as y las restantes mejoras pactadas, es evidente la necesidad de que las empresas adopten una técnica organizativa que la sitúe en vías de una total racionalización.

2. Teniendo en cuenta la mecanización y adaptación específica de cada centro de trabajo así como, las diferentes formas de empaquetado de frutas, zonas y épocas de la misma los empresarios conjuntamente con el Comité de Empresa o Delegados de Personal de cada centro, se reserva y se comprometen a la negociación de la productividad en el ámbito del centro de trabajo, tomando como referencia de producción la cantidad trabajador/a del año anterior y las posibles modificaciones tecnológicas que el empresario pudiera implantar, este punto viene dado, observando la dificultad de unificar criterios de productividad por la compleja diversidad en la mecanización de los empaquetados así como, los diferentes centros de trabajo de cada empresa como la propia producción platanera.

3. En ningún caso el sistema de rendimientos que se pudieran establecer podrá contradecir lo pactado en este Convenio Colectivo, en tanto y cuanto, a jornada laboral, descansos y horas extraordinarias.

## CAPÍTULO VI. Mejoras sociales.

### Artículo 14. Licencias por año de servicio invalidez y fallecimiento.

Al margen de las prestaciones de la Seguridad Social y de la liquidación correspondiente las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio Colectivo, concederán a los trabajadores mayores de 60 años, con la antigüedad mínima de cinco años, y vayan que accedan a la situación de jubilación una licencia retribuida con arreglo a la siguiente escala por año de servicio.

- Trabajadores de 5 a 9 años de antigüedad: 30 días.

- De 9 años hasta 14 de antigüedad: 60 días.
- De 14 años hasta 19 de antigüedad: 90 días.
- De más de 19 años de antigüedad: 120 días.

Los trabajadores podrán solicitar el disfrute de dicha licencia especial retribuida en la fecha que estimen más oportuna, siempre antes de producirse el cese, previamente comunicado con suficiente antelación a la empresa, o bien acumularla, si fuera posible, a las vacaciones reglamentarias. En todo caso, de no producirse el disfrute por razones derivadas de necesidades del servicio, de la empresa abonará, con carácter excepcional, al trabajador el importe equivalente en el momento de hacerle efectiva la liquidación.

En el supuesto de declaración de invalidez en cualquiera de sus grados, así como en caso de fallecimiento el/a trabajador/a percibirá, al margen de la póliza de seguros establecida en el convenio, la cantidad que le corresponde por aplicación de la siguiente escala:

- a) Más de 10 años de antigüedad, una mensualidad
- b) Más de 15 años de antigüedad, una mensualidad y media.
- c) Más de 17 años de antigüedad, dos mensualidades y media.

Las mensualidades son referidas al salario que corresponda al trabajador en el momento del hecho causante.

Estas gratificaciones serán de aplicación al/a trabajador/a y en los casos de fallecimientos serán abonadas a sus derechohabientes.

#### Artículo 15. Seguro de vida.

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo contraen la obligación de concertar una póliza de seguro que cubran a los/as trabajadores/as a su servicio de las siguientes contingencias.

1. Invalidez Permanente, cualquiera que sea su causa determinantes se clasificará con arreglo a los siguientes grados:

- a) Incapacidad Permanente Parcial, 50% de las cuantías de este artículo (7.512,65 euros).
- b) Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, 100% de las cuantías de este artículo (15.025,30 euros).
- c) Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo, 100% de las cuantías de este artículo (15.025,30 euros).
- d) Gran Invalidez, 100% de las cuantías de este artículo (15.025,30 euros).

2. Fallecimiento por la causa que fuere, 100% de las cuantías de este artículo (15.025,30 euros).

La cobertura deberá ser de un importe de quince mil veinticinco euros con treinta céntimos de euro (15.025,30 euros), por igual para todos los supuestos que se hace referencia en el presente artículo, excepto para el punto a). El importe de la prima de dicha póliza correrá íntegramente por cuenta de la empresa.

Serán beneficiarios de la cantidad asegurada de dicha póliza, los herederos legales del/a trabajador/as fallecido.

## CAPÍTULO VII. Clasificación profesional.

### Artículo 16. Trabajos de los fijos discontinuos.

La empresa llamará por riguroso orden de antigüedad, una vez el nivel de producción haya superado el 80%, la empresa podrá contratar personal. Cuando el nivel de producción empiece a descender se utilizará el mismo sistema para parar al personal, debiendo garantizársele a los fijos discontinuos durante el período de alta actividad, al menos el 80% de la jornada semanal.

1. Se establece la obligación de las empresas del llamamiento por riguroso orden de antigüedad, caso del incumplimiento del llamamiento por la empresa, el trabajador podrá optar, entre reclamar su despido de conformidad con la legislación laboral vigente, o a que se le abone la retribución correspondiente al día o días no trabajados y devengados.

Las empresas irán llamando personal hasta garantizar el funcionamiento del empaquetado. En antelación a tal prioridad de ocupación efectiva sobre los contratos temporales, en dichos períodos de mayor actividad, se tratará de garantizar a los trabajadores/as fijos-discontinuos en cien por cien de la jornada, siempre que el volumen de fruta lo permita. Tales efectos se establece, orientativamente, como período de mayor actividad el de los meses de marzo a noviembre de cada año.

2. Cada vez que el/a trabajador/a sea llamado a trabajar, significará que ha desarrollado su labor durante una jornada completa, independientemente del número de horas efectivamente trabajadas, salvo que, no se pueda desarrollar las mismas por causa de fuerza mayor.

3. Diariamente se llevará un control, entre el encargado del almacén o la persona en quien delegue la empresa y uno de los representantes de los/as trabajadores/as o de un/a trabajador/a elegido en asamblea, al efecto convocada de las personas que hayan trabajado en dicho día. Este documento será firmado y sellado por la empresa, y al mismo le dará el visto bueno la parte social. Se extenderá por duplicado, quedando una copia en poder de la empresa y otra en poder de los trabajadores o sus representantes.

4. En el caso de que por cualquier circunstancia el/a trabajador/a que por turno le corresponda trabajar, no acuda al mismo se llamará al siguiente de la lista y así sucesivamente, hasta que haya uno disponible, continuando el llamamiento a partir de este último.

5. La Comisión Negociadora aconseja que el pago de los fijos-discontinuos/as y contratados, sea en base a las 173 horas de trabajo mensual, el que ya lleva incorporada la parte proporcional de sábados y domingos.

6. Los 14 días festivos se consideran completos.

### Artículo 17. Conductor de camiones.

Es el operario que, en posesión del correspondiente permiso de conducción de 1ª categoría (C1) o especial (CE), está encargado de la conducción y conservación de los camiones de la empresa, con la obligación de dirigir el acondicionamiento de la carga, situándose en la caja del vehículo si ello fuese necesario. Si se exigiera deberá dar un parte del servicio efectuado y del estado del camión. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios y tiempos normales que se fijen.

En la tabla salarial anexa, se han equiparado todos los conductores de camiones con el sueldo y la categoría del 1ª especial, quedando en la tabla sólo esta categoría profesional para todos los conductores.

## CAPÍTULO VIII. Excedencias.

### Artículo 18. Excedencias.

1. Los/as trabajadores/as con más de un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a una excedencia voluntaria cuya duración tendrá como mínimo seis meses y máxima de cinco años, debiendo preavisar a la empresa con 15 días de antelación sobre el momento de la fecha de inicio de ésta, salvo para el personal de alta responsabilidad como, Jefe/a de 1ª y 2ª de administración y graduado social, perito y encargado que será de 30 días.

Para reincorporarse nuevamente al puesto de trabajo que desempeñaba con anterioridad, deberá solicitarlo con un mínimo de un mes de antelación a la fecha de terminación de dicha situación de excedencia. Se respetarán al/a trabajador/a los derechos adquiridos con anterioridad a la solicitud y concesión de la misma, por incorporarse nuevamente al puesto de trabajo que desempeñaba con anterioridad, el trabajador/a, deberá solicitarlo de forma fehaciente, con un mínimo de un mes de antelación de dicha situación de excedencia.

La reincorporación al trabajo será automática, si se solicita la excedencia por un período de un año o menos.

Caso de ser superior al año el período solicitado y concedido de excedencia, se conservará el derecho preferente a cubrir la primera vacante de su misma categoría profesional.

2. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as, hombre y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el/a trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el/a trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

## CAPÍTULO IX. Empleo y contratación.

### Artículo 19. Reglas generales.

En cuanto a la contratación de los/as trabajadores/as, se estará a las formas de contratos de trabajo, o modalidades que se prevén en la legislación laboral vigente. Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, tenderán en la medida de sus posibilidades, al establecimiento del mayor número de

trabajadores/as con contratos fijos continuo, que mediante el presente se establece en un 65%, revisable este porcentaje anualmente, para ello contarán en todo momento con el Comité de Empresa o Delegados de personal o Sindicatos más representativos, a los que facilitarán información de las previsiones de contratación de la empresa. En el contrato con el que se inicie la relación laboral deberán ser visados por los representantes de los/a trabajadores/as, la Comisión Paritaria o el Sindicato a que pertenezca el/a trabajador/a. Habida cuenta la real existencia de la misma, se establece la categoría de empaquetador-recolector, entendiéndose por tal, aquél que realiza trabajos tanto a pie de mata en el campo, como en el correspondiente empaquetado. Dichos trabajos estarán debidamente cubiertos por la correspondiente póliza por la contingencia de Accidente de Trabajo. Esto será a voluntad del trabajador.

Cada empresa negociará con el Comité de Empresa o, delegados de personal, el sistema de asistencia a los tales trabajos, así como la retribución adicional que pudieran percibir, todo ello en atención a sus necesidades y posibilidades.

#### Artículo 20. Empleo y contratación.

20.1. Las empresas en los casos que decidan cubrir puestos vacantes de trabajadores/as fijos continuos, contratarán por orden de antigüedad al personal fijo discontinuo, con categoría profesional equivalente al puesto si lo hubiere, salvo en los cargos de confianza.

20.2. Los contratos de duración determinada podrán prorrogarse hasta un tope de 12 meses en un período de 18 meses.

Debiendo entenderse por eventualidad las circunstancias de la producción que ocasione en que el nivel de cada empaquetado alcance como mínimo el 60% de su capacidad.

20.3. Contratos de formación. Con respecto a los contratos de carácter formativo, el número de contratos de este tipo por empresa no podrá superar el 20% de la plantilla de la misma. Los puestos de trabajo susceptibles de ser objeto de este tipo de contrato, son los de alta dirección y el personal administrativo y en este caso siempre que el nivel profesional aplicara así lo requiera.

20.4. Acreditación. En el caso de extinciones del contrato de trabajo, al amparo de lo contemplado en el apartado c) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, el/a trabajador/a o trabajadores/as afectados podrán recabar el apoyo o asistencia de los representantes sociales en dicha empresa, quedando ésta obligada a la acreditación de la causa económica al objeto de quedar debidamente impuestos de tales circunstancias económicas.

La aceptación por parte de dichos representantes, de la bondad de la medida extintiva será reflejada en acta levantada al efecto firmada por ambas partes.

En lo no previsto en este convenio para las extinciones de referencia, se estará a lo dispuesto en la normativa laboral general, y en especial en lo relativo a plazos, cuantías, formas y procedimientos a seguir.

20.5. Finiquito. Se acuerda que al formalizarse el recibo de finiquito en las extinciones de relación laboral que se sucedan, éste habrá de extenderse, necesariamente en impreso normalizado que según modelo adjunto facilitarán debidamente visado las organizaciones sindicales de mayor representatividad en el sector.

La validez temporal de dicha diligencia se limitará a los cinco días hábiles siguientes al de la fecha del visado, los finiquitos que carezcan de tales requisitos indicados no surtirán efectos a la hora de dar por extinguidas pacíficamente la relación de trabajo, dicho documento se facilitará con la necesaria agilidad por parte de las organizaciones sindicales, pudiendo ser remitidas por cualquier medio válido, inclusive vía fax.

## CAPÍTULO X. Jornada máxima y descanso semanal.

### Artículo 21. Jornada máxima.

La duración de la jornada máxima será de 40 horas semanales. Estas 40 horas semanales se distribuirán en la forma establecida por cada empresa en su calendario, debiendo contar con la conformidad del Comité de Empresa, delegados de personal o, en su defecto por el/a trabajador/a elegido en asamblea efectuada al efecto entre los/a trabajadores/as.

El personal administrativo continuará con la jornada intensiva, ajustándose a lo establecido en los usos y costumbres que han venido rigiendo en cada empresa que forma parte de la unidad de contratación.

No obstante lo establecido en los puntos anteriores, en los meses de agosto y septiembre se establece una jornada laboral de siete horas continuadas desde las 7'00 a las 14'30 horas para todo el personal. Sin embargo, en aquellos empaquetados en que la empresa considere que la jornada continua afecte negativamente a su funcionamiento ésta no se aplicará.

La jornada semanal se podrá ampliar al día sábado, cuando la empresa lo requiera y siempre que sean motivos excepcionales, tales como un embarque, una avería en los medios de transporte y algún agricultor que necesite recoger la fruta en sábado, estos casos se podrán realizar siempre que no se puedan hacer otro día.

En el supuesto de que se pase en el cómputo semanal de las 40 horas, el excedente serán horas extras. Y en ningún caso de no alcanzar las 40 horas durante la semana se computarán como un día completo.

### Artículo 22. Descanso semanal.

Se establece un descanso semanal de dos días, coincidiendo con el sábado y el domingo de cada semana.

Se establece una interrupción de la jornada de trabajo diario, por espacio de 20 minutos retribuidos para el desayuno.

## CAPÍTULO XI. Derechos sindicales.

### Artículo 23. Normas generales.

En cuanto a la actividad sindical se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, de 2 de agosto de 1985, Ley Orgánica 11/85.

### Artículo 24. Representantes de los trabajadores.

Los Representantes Legales de los Trabajadores mantendrán las siguientes licencias sindicales al mes:

- RLT compuesta por 1 miembro: 24 horas mensuales cada uno
- RLT compuesta por 3 miembros: 24 horas mensuales cada uno.
- RLT compuesta por 5 miembros: 32 horas mensuales cada uno.
- RLT compuesta por 9 miembros: 32 horas mensuales cada uno.
- RLT compuesta por 13 miembros: 32 horas mensuales cada uno.

Aparte y añadido al anterior crédito sindical, se sumaran 8 horas al mes para cada RLT con funciones de Delegados/as de prevención dedicadas expresamente a funciones y actividades propias del cargo.

Se hace constar que, en todo caso, las condiciones aquí reflejadas suponen una mejora sobre las establecidas con carácter general tanto en el Estatuto de los Trabajadores, como en la LOLS.

Asimismo, a efectos exclusivos del cómputo de horas para liberación, (que deberá ser de idéntica condición) se establece que el mismo se realizará de forma anual, siempre que aquéllas estén debidamente cedidas por dicho periodo. De tal manera que, en caso de déficit en su cuantificación mensual, la posible compensación de éstas con los días de trabajo, se realizará siempre en el mes de diciembre.

1. Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, así como los Delegados de Prevención dispondrán de una reserva de horas mensuales cada uno, según lo anteriormente señalado, para ausentarse del trabajo donde presten sus servicios, para actividad sindical.

2. Con cargo a las reservas de horas del apartado anterior, los/as representantes sindicales en las empresas, dispondrán de las facilidades necesarias para informar diariamente y durante la jornada laboral a los/as trabajadores/as. Para ausentarse de los puestos de trabajo deberán dar cuenta previa al mando inmediato superior, las ausencias se efectuarán sin menoscabo del proceso productivo y, en caso de ser necesaria la sustitución de ésta, de ser posible se producirá convenientemente, asimismo aquellos delegados de sección sindical, que se sustituyesen y que por el número de trabajadores/as no pudieran hacer uso de crédito sindical, se establece el uso del crédito de la reserva de horas de la bolsa o de los delegados electos de su mismo sindicato.

3. No se incluirán en el cómputo de estas, el tiempo empleado en actuaciones reuniones llevadas a cabo por iniciativa de las empresas y aquellas otras que de mutuo acuerdo se consideren necesarias.

4. Las horas sindicales que correspondan a los/as representantes de los/as trabajadores/as y delegados/as sindicales, se podrán acumular entre todos y repartirlas entre sus miembros como consideren oportuno, para mejorar la labor sindical y siempre que no sobrepase el cómputo total que les correspondan.

5. Se pondrán a disposición de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, de un tablón de anuncios que ofrezca posibilidades de comunicaciones e información de contenido sindical o de interés laboral.

Dichas comunicaciones se fijarán siempre bajo la responsabilidad del Comité de Empresa o Delegados de Personal, con la firma de cualquiera de sus miembros o sindicatos representativos en el sector.

6. Se garantiza plenamente y hasta dos años después del cese de sus funciones representativas, que los representantes sindicales no recibirán discriminación o represalias, derivadas de su actividad sindical, realizadas conforma a las Normas Legales.

7. Se advertirá al personal en el supuesto de que se impute falta muy grave, que se puede solicitar asesoramiento al respecto del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, así como del Sindicato al que pertenezca el/a trabajador/a.

#### Artículo 25. Cuota sindical.

A requerimiento de los/as trabajadores/as afiliados/as a centrales sindicales, las empresas descontarán en la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. El/a trabajador/a interesado en esta operación remitirá escrito a la Dirección de la Empresa en el cual expresará con claridad la orden de descuento, la cuantía de la cuota mensual y el número de cuenta corriente o libreta de ahorro en la cual deberá ser transferida la cantidad de la cuota, esta orden de descuento será renovada, si procede, en períodos anuales, así mismo se entregara a la organización sindical del afiliado/a la relación de las cuotas liquidadas.

Se facilitará al/a trabajador/a copia de la transferencia o documento acreditativo de haber realizado el ingreso de la cuota al sindicato correspondiente.

## Artículo 26. Formación.

Las partes firmantes se comprometen a partir de la firma del convenio, todo/as los/as trabajadores/as que realicen tareas en carretillas elevadoras, tengan unos cursos de formación específica.

## CAPÍTULO XII. Salud laboral y seguridad.

### Artículo 27. Salud laboral y seguridad.

La Comisión Negociadora exige que todas las empresas cumplan la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### a) Ordenación de la acción preventiva en la empresa.

1. La acción preventiva en la empresa está constituida por el conjunto coordinado de actividades y medidas preventivas contenidas en la presente sección.

La selección de las actividades o medidas preventivas deberá dirigirse a.

- \* Evitar riesgos.
- \* Evaluar los riesgos que no se pueden evitar.
- \* Combatir los riesgos en su origen.

Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo y los métodos de trabajo y de producción, con mira, en particular, a atenuar el trabajo monótono y el trabajo repetitivo y a reducir los efectos de los mismos en la salud.

Tener en cuenta la evolución de la técnica. Sustituir lo peligroso por los que entraña poco o ningún peligro.

Planificar la prevención buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización el trabajo, las relaciones sociales e influencias de los factores ambientales en el trabajo.

Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Dar las instrucciones a los/as trabajadores/as. La efectividad de la medida preventiva dependerá lo menos posible de la conducta del/a trabajador/a y deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer éste, en su elección se tendrá en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea substancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas razonables más seguras.

2. La planificación y organización de la acción preventiva deberán formar parte de la organización del trabajo, siendo por tanto responsabilidad del empresario, quien deberá orientar esta actuación a la mejora de las condiciones de trabajo y disponer de los medios oportunos para llevar a cabo la propia acción preventiva. En la elaboración y puesta en práctica de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa participarán los trabajadores a través de los órganos de representación.

A tal efecto, la acción preventiva deberá integrarse en el conjunto de actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos.

El empresario deberá reflejar documentalmente la planificación y la organización de la acción preventiva, dando traslado a los/as delegados/as de prevención de dicha documentación anualmente o en los supuestos de modificación.

3. La acción preventiva se planificará en base a una evaluación inicial de las condiciones de trabajo en la que queden reflejados el tipo y magnitud de los riesgos. La evaluación será actualizada periódicamente, cuando cambien las condiciones de trabajo o con ocasión de los daños para la salud que se hayan detectado, y la planificación revisada en consecuencia.

4. Se deberá tomar en consideración las capacidades profesionales en materia de seguridad y salud de los/as trabajadores/as en el momento de encomendarles sus tareas adoptando las medidas adecuadas para que sólo aquellos/as trabajadores/as que hayan recibido una información adecuada puedan acceder a las zonas con riesgos generales, y específicos, los cuales estarán debidamente señalizados.

b) Obligaciones de control. El empresario deberá llevar a cabo controles periódicos de las condiciones del trabajo y examinar la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

Cuando se haya producido un daño para la salud de los/as trabajadores/as o sin con ocasión de la vigilancia del estado de salud de estos respecto de riesgos específicos, apareciesen indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes al empresario, deberá llevar a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

c) Adecuación de las medidas preventivas. Cuando como consecuencia de los controles e investigaciones previstos en el artículo anterior, se pareciese la inadecuación de las acciones preventivas utilizadas, se procederá a la modificación de las mismas, utilizando, hasta tanto puedan materializarse las modificaciones indicadas, las medidas provisionales que puedan disminuir el riesgo.

Específicamente, deberán adoptarse medidas preventivas cuando se les haya diagnosticado precozmente un daño para la salud o una hipersensibilidad frente a la acción de determinados agentes o a los efectos de condiciones concretas de trabajo.

Se evitará la adscripción de los/as trabajadores/as a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales.

d) Plan de prevención. Los firmantes del presente Convenio Colectivo constituirán una Comisión de Trabajo con competencias insulares para el estudio y puesta en marcha en el sector de un Plan de Prevención, sin perjuicio de lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo.

e) Ampliación de los derechos de los/as trabajadores/as a la protección de su salud. Todo/a trabajador/a en su relación de trabajo tendrá los siguientes derechos específicos.

1. A conocer de forma detallada y concreta los riesgos a que está expuesto en su puesto, así como a las evaluaciones de este riesgo y las medidas preventivas para evitarlo.

A paralizar su trabajo si considera que se encuentra expuesto a un riesgo grave y a no retornar a su puesto hasta que no haya sido eliminado, estando protegido de posibles represalias para ejercer este derecho.

A una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que éste fue expuesto. Las pruebas médicas serán por ello específicas y repetidas con la periodicidad suficiente para detectar posibles alteraciones. Del objeto de éstas y del resultado de ellas será informado personalmente y de forma completa el/a trabajador/a.

Garantizar la voluntariedad en los reconocimientos médicos, así como la confidencialidad de los datos. En aquellas excepciones legales en que la empresa puede detectar consumo de drogas (cuando hay riesgos derivados hacia terceros), garantizar el control sindical con el fin de que no se produzca el despido o la adaptación, sino la excedencia con reserva de puesto de trabajo hasta su rehabilitación, que acreditará con informe facultativo, independientemente de su antigüedad en la empresa.

Derecho al cambio de puesto de trabajo e igualdad de condiciones cuando se dé una incompatibilidad entre las características del puesto (una vez mejorado todo lo posible), y las circunstancias de salud del/a trabajador/a. La trabajadora gestante tendrá derecho durante su embarazo y en tanto dure esta circunstancia, al cambio de puesto de trabajo y/o turno distinto al suyo si éste resulta perjudicial para ella o para el feto, a petición de la mujer trabajadora sin menoscabo de sus derechos económicos y profesionales, con protección de la representación sindical.

En el espíritu general de la necesidad de adaptar los puestos de trabajo a las características individuales de las personas y no al revés, esa adaptación se realizará con especial atención para los/as trabajadores/as minusválidos y discapacitados igual en toxicomanías y consumo de drogas, a fin de garantizar su plena integración laboral, evitando el desarrollo de tareas "marginales".

A participar con sus representantes, o en ausencia de éstos, en cuantas medidas promuevan la salud y seguridad en el trabajo.

A una formación preventiva específica que amplíe su "derecho a conocer", adaptado a los avances técnicos y repetidos periódicamente, así como cuando cambie de puesto de trabajo o técnica. Todo ello a cargo del empresario y en horario de trabajo.

f) Delegados/as de prevención de riesgos.

Los delegados de prevención, como instrumento técnico representativo al servicio de los/as trabajadores/as serán designados por los/as representantes sindicales de entre ellos en todos los tramos de empresas.

Los representantes de los/as trabajadores/as con competencias en protección de la salud, seguridad podrán ejercer los siguientes derechos:

- A ser informados por el empresario de los riesgos, resultado de las evaluaciones ambientales y de vigilancia de la salud (anónimamente), del conjunto del centro de trabajo. Dicha información deberá ser, por escrito.

- A inspeccionar libremente los puestos de trabajo, requiriendo a este respecto las opiniones y observaciones de los/as trabajadores/as, siempre que no entorpezca el proceso productivo.

- A ser consultados obligatoriamente por el empresario, de forma previa a la decisión y en tiempo suficiente para poder emitir una opinión, de la introducción de nuevas tecnologías, modificación de los procesos productivos, de los locales de trabajo o adquisición de nuevos equipos y en general sobre todas aquellas medidas que pueden afectar a la salud y seguridad, tanto directa como indirectamente, de forma inmediata o transcurrido un período de tiempo.

- Una vez emitida la opinión mayoritaria de los/as representantes de los/as trabajadores/as, el empresario está obligado a motivar por escrito sus razones, en caso de no asumir la opinión expresada.

- A proponer a la dirección cuantas iniciativas consideren pertinentes para mejorar las condiciones de trabajo.

- A paralizar las actividades cuando se aprecie la existencia de un riesgo grave e inminente.

- A paralizar los trabajos ante una situación de riesgo grave e inminente, en la ejecución de tareas de las contratadas y subcontratadas, cuando estas se realicen en locales de la empresa principal.

- A ser consultados e informados previamente a la toma de decisiones sobre inversiones o modificaciones de procesos productivos que puedan tener repercusión sobre el medio ambiente, en particular el control de

emisiones y el tratamiento de desechos, y a conocer el cumplimiento por parte de la empresa de las disposiciones legales al respecto.

Para el ejercicio de estos derechos, se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo.

g) Comités de Seguridad y Salud. En todo centro de trabajo de más de 5 trabajadores/as de plantilla se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, que estará formado por los/as delegados/as de prevención y por el mismo número de representantes del empresario, siendo la actuación de este órgano colegiada. Éste será un órgano de participación y diálogo continuo entre cuyas funciones se encuentra la de elaborar, controlar y evaluar los planes o programas de prevención, así como el control de los servicios de prevención internos y externo de la empresa.

h) Delegado/as sindical de seguridad y salud. Previo aviso a la dirección de la empresa los sindicatos firmantes estarán facultados para ejercer, en los centros de trabajo, funciones de promoción de la salud y seguridad. Tendrán garantía de acceso al centro de trabajo, a fin de observar las condiciones de salud y seguridad, entrevistarse con los/as delegados/as de prevención, proponiendo al empresario las medidas correctoras que estime oportunas, sin que se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

i) Excepcionalidad de los trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.

Todo trabajo que sea declarado penoso, tóxico o peligroso tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del/a trabajador/a.

Ello comportará necesariamente la prohibición absoluta de realizar horas extraordinarias y cualquier cambio de horario que supongan un incremento de exposición de riesgo, por encima de los ciclos normales de trabajo previamente establecidos.

j) Excepcionalidad de la protección personal. Los riesgos para la salud del/a trabajador/a se prevendrán evitando: 1º su generación, 2º su emisión, 3º su transmisión, y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal y contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

La protección personal será adaptada a cada trabajador/a y su utilización comportará las menores molestias técnicamente posibles.

En la elección personal será adaptada a cada trabajador/a y su utilización comportará las menores molestias técnicamente posibles.

En la elección de los equipos de protección individual participarán los/as delegados/as de prevención y/o comité de salud, seguridad y condiciones de trabajo.

k) Trabajadores/as con especial riesgo. Aquellos/as trabajadores/as y/o grupos de trabajadores/as que por sus características personales y otras circunstancias presenten una mayor vulnerabilidad a determinados riesgos, deberán ser protegidos de forma específicas, así como beneficiarse de una vigilancia de su salud de forma especial.

l) Control de las condiciones de salud y seguridad de los/as trabajadores/as externos. El empresario principal deberá vigilar las condiciones de salud y seguridad de los/as trabajadores/as que, no siendo de su plantilla, realicen actividades subcontratadas por éste en su centro de trabajo o con equipos o materias suministradas por él.

m) Derechos en materia de seguridad e higiene en el trabajo. Los/as trabajadores/as tendrán derecho, y será obligatorio para el empresario disponer en el centro de trabajo de todas aquellas medidas de Seguridad e Higiene que recoge la legislación vigente en Seguridad y Salud Laboral.

#### Artículo 28. Inspección de trabajo.

Cualquier incumplimiento del presente Convenio Colectivo será denunciado ante la Inspección de Trabajo, la cual tomará las medidas oportunas para solventar la situación denunciada o imponer en su caso la sanción o advertencia correspondiente, conforme a sus reglamentos de actuación.

La mesa negociadora, ante la evidencia de existencia de incumplimientos individualizados de lo contemplado tanto en el convenio, como en la normativa laboral general, que lo único que hacen es fomentar la competencia desleal y la discriminación, hace expresa declaración de su intención de perseguir y denunciar, primordialmente por parte de la representación social, a todo aquél que incurra en tal incumplimiento, mediante la oportuna denuncia ante la Inspección de Trabajo o la reclamación pertinente en vía judicial.

#### Artículo 29. Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria es el órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia del presente Convenio Colectivo. Estará compuesta por cuatro representantes de los empresarios y cuatro representantes de los/as trabajadores/as, así como, los asesores que se estimen oportunos por ambas partes, estos asesores asistirán con voz pero sin voto.

Ésta quedará constituida en el momento de la firma del presente Convenio Colectivo, y al mes siguiente a su constitución deberá estar establecida su forma de funcionamiento interno.

La Comisión Paritaria se reunirá de forma obligatoria cada tres meses y de forma extraordinaria cuando se solicite por una de las partes.

Serán funciones de esta Comisión Paritaria:

- La interpretación del Convenio Colectivo. El arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos.

- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en este Convenio Colectivo por todas las empresas a las que afecte.

- Vigilancia de las condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo.

- Vigilancia y control en relación con los procesos de enfermedad y los efectos económicos previstos en este Convenio Colectivo derivados de los mismos.

- Cualquier otra actividad que tienda a la práctica de lo acordado.

- La comisión Paritaria estará formada por ocho miembros, cuatro de las Organizaciones Productoras de Plátano (OPPs). y cuatro de los sindicatos más representativos. Los que se elegirán por las partes firmantes en fecha posterior a la firma del Convenio.

La comisión Paritaria estará ubicada en: Calle O'daly, número 39, Planta 3, b, 38700, Santa Cruz de La Palma.

### Artículo 30. Inaplicación de condiciones de trabajo.

Las partes convienen que, si por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, alguna empresa, de las zonas de referencia de la presente Disposición Final, plantea acometer medidas de movilidad geográfica, modificación de condiciones de trabajo de carácter colectivo, expedientes de regulación de suspensión de contratos o reducción de jornada, despidos colectivos o inaplicación de las materias enumeradas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y reguladas en este Convenio, o en los pactos salariales derivados del mismo, la empresa y la representación legal de los trabajadores/as deberán cumplir los siguientes trámites:

1º. La empresa presentará a la Representación Legal de los Trabajadores la documentación correspondiente y las medidas que pretende aplicar, abriendo el periodo de consultas legalmente regulado, que no será inferior a quince días, a contar desde la entrega de la citada documentación.

2º. Las partes deberán negociar de buena fe y tratarán de llegar a un acuerdo en los asuntos planteados.

3º. En caso de desacuerdo, cualquiera de las partes deberá someter las discrepancias a la Comisión Paritaria del presente Convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fue planteada. En el plazo indicado, la citada Comisión Paritaria oirá a las partes, recabará, en su caso, más documentación y, por unanimidad, emitirá un laudo que resuelva el conflicto planteado.

4º. En el caso de que hubiera acuerdo entre las partes, de igual manera se dará parte a la comisión paritaria antes de su aplicación.

### Artículo 31. Drogodependencia y alcoholismo.

Se considera a las personas drogodependientes y alcohólicas como enfermos y se les reconocen todos los derechos recogidos en el ordenamiento jurídico para los usuarios de los servicios sanitarios y sociales de la Comunidad Autónoma Canaria y en particular.

- A la información sobre los servicios a los que en cada momento puede acceder, requisitos y exigencias que plantea su tratamiento.

- A recibir un tratamiento adecuado, prestado por centro o servicio acreditado.

- A la voluntariedad para iniciar y cesar el tratamiento. A la igualdad de acceso a los dispositivos asistenciales, así como al respeto a su personalidad, dignidad, e intimidad, sin que puede ser discriminado por ninguna causa.

- A la confidencialidad de toda información relacionada con su proceso terapéutico.

- A una información completa y comprensible, verbal y escrita, sobre el proceso de tratamiento que esté siguiendo.

**Inserción social.** En el ámbito laboral, se fomentarán aquellas actuaciones tendentes a acercar a los/as trabajadores/as con problemas de drogodependencias y alcoholismo a la red asistencial, así como aquellas actuaciones que tengan por finalidad la reserva del puesto de trabajo durante el proceso de recuperación en el plazo de un año.

### Infracciones. Tipos

a) Son infracciones graves, dificultar el ejercicio de los derechos reconocidos en el artículo 13 de la Ley de Drogodependencia.

Contamos con elementos suficientes que justifiquen la instauración de programas de prevención de drogodependencias dentro de las empresas que contemplen: relación entre condiciones de trabajo y consumo de alcohol u otras drogas y modificación, si es necesario, de las condiciones laborales que puedan incitar el consumo integrados en el Plan General de Prevención de cada empresa.

Para los casos en que la realidad de las empresas no facilite la implementación de planes globales, hay aspectos concretos a incluir:

- La jornada. Contemplar la adaptación de la jornada para permitir la asistencia a los programas de rehabilitación.

- Mantenimiento del puesto de trabajo. Garantizar el puesto de trabajo a la finalización de su recuperación.

- Pruebas de detección. Rechazar la realización por parte de la empresa de pruebas de detección de consumo de drogas tanto a la hora de seleccionar nuevos/as trabajadores/as como a los/as trabajadores/as en plantilla, ya que se convierten en un instrumento que facilita aún más el despido. Seguimiento del artículo 22 sobre "vigilancia de la salud" de la Ley de prevención de riesgos laborales.

- Garantizar la aplicación del artículo 25 sobre "protección de trabajadores/as sensibles a determinados riesgos" de la Ley de Prevención, no sólo para trabajadores/as discapacitados/as, sino también para trabajadores/as con problemas con el alcohol u otras drogas. Para que la aplicación de este artículo no se convierta en argumento para el despido de un/a trabajador/a hay que incluir en la cláusula el mantenimiento del puesto de trabajo.

### Artículo 32. Solución extrajudicial de conflictos laborales colectivos.

Ante la puesta en marcha del Tribunal Laboral Canario, ambas partes convienen llevar a cabo la solución extrajudicial de los conflictos colectivos, en materia de Conciliación, Mediación y Arbitraje, en el sector de Empaquetados de Plátanos en la Isla de La Palma. En las mismas condiciones que establece el acuerdo interprofesional canario, que sobre esta materia fue tomado el 12 de mayo de 1995.

### Artículo 33. Acoso sexual en el trabajo.

El personal al servicio de las empresas de ASEPALMA tiene derecho al respeto su intimidad y la consideración debida a su dignidad comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual en el trabajo, por parte de compañeros/as y superiores, tendrán la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurran.

Por acoso sexual se entiende todas aquellas conductas de naturaleza sexual, desarrolladas en el ámbito de organización o dirección de una empresa o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinado una situación que afecta al empleo, a la formación, a

la promoción y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante.

Se consideran constitutivas de acoso sexual, las siguientes conductas, a título ejemplificativo.

- Observaciones sugerentes, chistes, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.

- Peticiones de favores sexuales, incluyéndose todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo, o la estabilidad en el empleo del trabajador/a a la aprobación o denegación de dichos favores.

- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación.

- Toda agresión sexual. Las conductas constitutivas de acoso sexual serán sancionadas como falta grave o muy grave, y en todo caso en su grado máximo, cuando en las mismas exista prevalencia de la superior posición laboral/jerárquica del agresor o acosador. Serán agravantes también la situación de contratación temporal de la víctima; la reincidencia del acosador, las represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a nombrar un asesor para la igualdad de oportunidades en temas de acoso sexual, cuya tarea será atender a las personas víctimas del mismo e iniciar los procedimientos informales o fórmulas que se precisen con capacidad de intermediación o propuestas resolutorias.

La presentación de la denuncia implicará que la empresa abra inmediatamente las diligencias previas, especialmente dirigidas a impedir que la persecución denunciada continúe, y también para impedir cualquier tipo de represalias sobre la persona denunciante, por lo que se articularán las medidas oportunas. El procedimiento será rápido, claro y preciso; ha de otorgar credibilidad a la mujer que lo inicia no debe poner en duda la intimidad y la dignidad de la trabajadora ni meterse en su vida privada, o en sus costumbres sexuales.

#### Artículo 34. Régimen disciplinario.

##### 34.1. Faltas y sanciones de los trabajadores.

Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados/as por la dirección de las empresas, comunicándose a los/as representantes de los/as trabajadores/as en cada centro de trabajo, en virtud de incumplimiento laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones de que se establecen en el presente convenio. Excepto en el caso de los/as representantes de los/as trabajadores/as, que debe ser mediante comunicación escrita y previa.

##### 34.2. Valoración de la falta.

La valoración de la falta y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, la sanción de las faltas, graves o muy graves, deberá comunicarse por escrito a los/as representantes de los/as trabajadores/as con carácter previo a su cumplimiento, las faltas graves o muy graves de los/as afiliados/as a las secciones sindicales le serán notificadas a la misma con idéntico procedimiento, la sanción deberá ser comunicada por escrito al/a trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

En el caso de que el/a trabajador/a esté afiliado/a a un sindicato, deberá comunicársela con antelación a éste, tanto en este artículo como en el anterior.

#### 34.3. De las faltas.

Las faltas cometidas por los/as trabajadores/as al servicio de las empresas de los ámbitos territorial, funcional y personal del presente Acuerdo se clasificarán atendiendo a su importancia en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo dispuesto en los siguientes artículos, siendo éstas meramente enunciativas.

#### 34.4. Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes.

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
2. Abandono injustificado del puesto de trabajo durante el tiempo de trabajo.
3. La inobservancia de las normas en materia de salud en el trabajo, que no entrañen riesgo grave para el/a propio/a trabajador/a, ni para sus compañeros/as o terceras personas
4. Faltar 3 días en un mes.

#### 34.5. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Faltar 4 días al trabajo durante un mes, sin causa justificada.
2. El empleo de maquinaria, material o útil de trabajo en cuestiones ajenas al mismo, a no ser que cuente con la oportuna autorización.
3. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, en cuanto las mismas supongan riesgo grave para el/a trabajador/as, sus compañeros/as o terceros, así como negarse al uso y los medios de seguridad facilitados por la empresa.
4. La reiteración en la falta leve de la misma naturaleza en un período de tres meses.

#### 34.6. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar al trabajo 5 días consecutivos sin falta justificada.
2. Faltar al trabajo más de 6 días en un período de tres meses sin causa o motivo que lo justifique.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, estropear o modificar maliciosamente productos, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios de la empresa.

4. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores/as, compañeros/as o subordinados/as.

5. La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a empresas.

6. La desobediencia a los superiores en materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el/a trabajador/a, o entrañe riesgo para la vida o salud tanto de el/ella como de otros/as trabajadores/as.

7. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

8. El abandono del puesto del trabajo sin justificación, especialmente en puesto de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidentes perjuicios para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el/a trabajador/a, sus compañeros o terceros.

9. Prestar servicios, estando en situación de I. L. T.

10. La reiteración en faltas graves de la misma naturaleza en un período de 6 meses.

34.7. De las sanciones.

Las sanciones que las empresas pueden imponer según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

1. Faltas leves: - Amonestación verbal. Amonestación por escrito.

2. Faltas graves: - Suspensión de empleo o sueldo de 1 a 15 días.

3. Faltas muy graves: - Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 40 días. Despido.

Para la graduación y aplicación de las sanciones del presente artículo se tendrá en cuenta:

1º. La mayor o menor responsabilidad de quien comete la falta.

2º. La categoría profesional del trabajador/a

3º. La repercusión del hecho en los demás trabajadores/as y en la empresa.

Con carácter previo a la imposición de sanciones, por cualquier tipo de falta, a los/as trabajadores/as que ostenten la condición de representantes de ellos/as trabajadores/as les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, a parte del interesado, los restantes miembros de la representación a que este perteneciera, si los hubiese.

Prescripción de las faltas y sanciones. Las faltas cometidas por los/as trabajadores/as prescribirán a los 10 días las leves; a los veinte días las graves y a los sesenta días las muy graves, a partir de la fecha en que la empresa tiene conocimiento de la falta, y en todo caso a los seis meses de su realización.

El inicio de una acción tendente a aclarar los hechos constitutivos de la falta o de la persona de su autor, interrumpirá la prescripción con el límite previsto en el apartado anterior.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Las normas contenidas en el presente convenio, regularán las condiciones entre empresas y trabajadores/as con carácter preferente y prioritarios a otras normas de carácter vigente, incluso en aquellas materias en que las estipulaciones sean distintas de las previstas en la legislación vigente o en disposiciones generales, que se estiman compensadas en el conjunto de las condiciones y mejoras establecidas en el presente Convenio Colectivo, aplicándose, no obstante, como derecho supletorio, la demás legislación vigente.

### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Las partes firmantes del presente convenio, acuerdan que en materia de procedimientos de resolución de conflictos colectivos, se estará a lo que acuerdan las centrales sindicales más representativas nivel Regional y las Confederaciones Provinciales de Empresarios de Canarias.

### DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Ambas partes acuerdan que, cualquier pacto o convenio que se firme a nivel estatal por las Confederaciones Empresariales y Sindicales respectivas, formará parte del presente Convenio Colectivo como anexo al mismo.

### DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Se refleja en Tabla una nueva categoría de Técnico Agrícola (Ingeniero Técnico) que se equipará con la categoría de Jefe/a administrativo/a de 1ª.

### DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.

Se establece por parte de los suscribientes de este convenio dando facultad a la Comisión Paritaria para que durante el transcurso de vigencia del presente convenio se regulen las categorías profesionales y sus funciones con el objeto de encuadrarlas en grupo profesionales.

### DISPOSICIÓN ADICIONAL FINAL.

Son partes suscribientes de este convenio:

ASEPALMA, UGT-FICA Canarias, CCOO Industria Canarias.

## TABLAS SALARIALES

Las tablas salariales en vigor durante la vigencia del convenio, son las que figuran en los anexos, con los incrementos pactados para cada año.



## ANEXO II

### CONVENIO COLECTIVO PARA EL EMPAQUETADO DE PLÁTANOS DE LA ISLA DE LA PALMA

TABLAS SALARIALES QUE RESULTA DE SU APLICACIÓN DURANTE SU VIGENCIA A PARTIR

DEL 01 DE ENERO DE 2019 CON UNA SUBIDA SALARIAL DEL 3,5% SOBRE LA TABLA ANTERIOR

CATEGORIA CLASIFICADOR/A, EMPAQUETADOR/A, PEÓN RECOLECTOR/A

**3,50%**  
**2019**

CONCEPTO	SIN ANTIGÜED.	1 QUINQUENIO	2 QUINQUENIO	3 QUINQUENIO	4 QUINQUENIO	5 QUINQUENIO	6 QUINQUENIO
SALARIO DIARIO	22,89 €	25,18 €	27,47 €	29,76 €	32,05 €	34,34 €	36,63 €
12 MESES	<b>8.241,56 €</b>	<b>9.065,71 €</b>	<b>9.889,87 €</b>	<b>10.714,02 €</b>	<b>11.538,18 €</b>	<b>12.362,33 €</b>	<b>13.186,49 €</b>
<b>PAGAS</b>							
JULIO	686,79 €	755,48 €	824,13 €	892,87 €	961,52 €	1.030,20 €	1.098,87 €
NAVIDAD	686,79 €	755,48 €	824,13 €	892,87 €	961,52 €	1.030,20 €	1.098,87 €
ESTIMULO-DICIEMBRE	686,79 €	755,48 €	824,13 €	892,87 €	961,52 €	1.030,20 €	1.098,87 €
BENEFICIO-MARZO	686,79 €	755,48 €	824,13 €	892,87 €	961,52 €	1.030,20 €	1.098,87 €
BENEFICIO-JUNIO	686,79 €	755,48 €	824,13 €	892,87 €	961,52 €	1.030,20 €	1.098,87 €
BENEFICIO-SEPTIEMBRE	686,79 €	755,48 €	824,13 €	892,87 €	961,52 €	1.030,20 €	1.098,87 €
BOLSA DE VACACIONES	465,75 €	465,75 €	465,75 €	465,75 €	465,75 €	465,75 €	465,75 €
<b>TOTAL ANUAL</b>	<b>12.828,08 €</b>	<b>14.064,33 €</b>	<b>15.300,39 €</b>	<b>16.537,01 €</b>	<b>17.773,02 €</b>	<b>19.009,27 €</b>	<b>20.245,46 €</b>
HORAS EXTRAS	10,43 €	11,48 €	12,52 €	13,56 €	14,60 €	15,65 €	16,69 €

## ANEXO III

### CONVENIO COLECTIVO PARA EL EMPAQUETADO DE PLÁTANOS DE LA ISLA DE LA PALMA

TABLAS SALARIALES QUE RESULTA DE SU APLICACIÓN DURANTE SU VIGENCIA A PARTIR DEL 01 DE ENERO DE 2020

SUBIDA DEL 2% SOBRE TABLA ANTERIOR 2020 Dietas 10,16 €

	BASE MENSUAL	JULIO	NAVIDAD	BENEFICIO 1	BENEFICIO 2	BENEFICIO 3	ESTIMULO	BOLSA VACACIONES	TOTAL AÑO	HORA EXTRA
ADMINISTRATIVO/A										
JEFE/A 1º	1.020,85 €	1.020,85 €	1.020,85 €	1.020,85 €	1.020,85 €	1.020,85 €	1.020,85 €	475,07 €	18.850,39 €	15,82 €
GRADUADO SOCIAL	1.020,85 €	1.020,85 €	1.020,85 €	1.020,85 €	1.020,85 €	1.020,85 €	1.020,85 €	475,07 €	18.850,39 €	15,82 €
JEFE/A 2º	930,37 €	930,37 €	930,37 €	930,37 €	930,37 €	930,37 €	930,37 €	475,07 €	17.221,68 €	14,37 €
OFICIAL 1º	840,12 €	840,12 €	840,12 €	840,12 €	840,12 €	840,12 €	840,12 €	475,07 €	15.597,14 €	13,00 €
OFICIAL 2º	779,59 €	779,59 €	779,59 €	779,59 €	779,59 €	779,59 €	779,59 €	475,07 €	14.507,72 €	12,03 €
AUXILIAR	718,46 €	718,46 €	718,46 €	718,46 €	718,46 €	718,46 €	718,46 €	475,07 €	13.407,28 €	11,06 €
<b>TECNICOS</b>										
INGENIERO/A AGRONOMO	1.020,85 €	1.020,85 €	1.020,85 €	1.020,85 €	1.020,85 €	1.020,85 €	1.020,85 €	475,07 €	18.850,39 €	15,82 €
ENCARGADO/A	840,12 €	840,12 €	840,12 €	840,12 €	840,12 €	840,12 €	840,12 €	475,07 €	15.597,14 €	13,00 €
MARCADOR	761,49 €	761,49 €	761,49 €	761,49 €	761,49 €	761,49 €	761,49 €	475,07 €	14.181,83 €	11,68 €
<b>PERSONAL SUBLT.</b>										
CONSERJE COBR. GUARD. Y SERENO	749,47 €	749,47 €	749,47 €	749,47 €	749,47 €	749,47 €	749,47 €	475,07 €	13.965,58 €	11,06 €
<b>OFICIOS VARIOS</b>										
OFICIAL 1º	749,47 €	749,47 €	749,47 €	749,47 €	749,47 €	749,47 €	749,47 €	475,07 €	13.965,58 €	11,57 €
OFICIAL 2º	734,31 €	734,31 €	734,31 €	734,31 €	734,31 €	734,31 €	734,31 €	475,07 €	13.692,70 €	11,57 €
OFICIAL 3º	719,26 €	719,26 €	719,26 €	719,26 €	719,26 €	719,26 €	719,26 €	475,07 €	13.421,73 €	11,04 €
CONDUCTOR/A ESPECIAL	779,59 €	779,59 €	779,59 €	779,59 €	779,59 €	779,59 €	779,59 €	475,07 €	14.507,72 €	12,01 €
<b>PERSONAL OBRERO</b>										
RECIBIDOR/A Y PESADOR/A	749,47 €	749,47 €	749,47 €	749,47 €	749,47 €	749,47 €	749,47 €	475,07 €	13.965,58 €	11,57 €
CLASIFICA. EMPAQ. PEON. RECOLECTOR/A	700,53 €	700,53 €	700,53 €	700,53 €	700,53 €	700,53 €	700,53 €	475,07 €	13.084,62 €	10,64 €

## ANEXO IV

### CONVENIO COLECTIVO PARA EL EMPAQUETADO DE PLÁTANOS DE LA ISLA DE LA PALMA

TABLAS SALARIALES QUE RESULTA DE SU APLICACIÓN DURANTE SU VIGENCIA A PARTIR

DEL 01 DE ENERO DE 2020 CON UNA SUBIDA SALARIAL DEL 2% SOBRE LA TABLA ANTERIOR

CATEGORIA CLASIFICADOR/A, EMPAQUETADOR/A, PEÓN RECOLECTOR/A

**2,00%**

**2020**

CONCEPTO	SIN ANTIGÜEDAD.	1 QUINQUENIO	2 QUINQUENIO	3 QUINQUENIO	4 QUINQUENIO	5 QUINQUENIO	6 QUINQUENIO
SALARIO DIARIO	23,35 €	25,69 €	28,02 €	30,36 €	32,69 €	35,03 €	37,36 €
12 MESES	<b>8.406,39 €</b>	<b>9.247,02 €</b>	<b>10.087,67 €</b>	<b>10.928,30 €</b>	<b>11.768,94 €</b>	<b>12.609,58 €</b>	<b>13.450,22 €</b>
<b>PAGAS</b>							
JULIO	700,53 €	770,59 €	840,61 €	910,73 €	980,75 €	1.050,80 €	1.120,85 €
NAVIDAD	700,53 €	770,59 €	840,61 €	910,73 €	980,75 €	1.050,80 €	1.120,85 €
ESTIMULO-DICIEMBRE	700,53 €	770,59 €	840,61 €	910,73 €	980,75 €	1.050,80 €	1.120,85 €
BENEFICIO-MARZO	700,53 €	770,59 €	840,61 €	910,73 €	980,75 €	1.050,80 €	1.120,85 €
BENEFICIO-JUNIO	700,53 €	770,59 €	840,61 €	910,73 €	980,75 €	1.050,80 €	1.120,85 €
BENEFICIO-SEPTIEMBRE	700,53 €	770,59 €	840,61 €	910,73 €	980,75 €	1.050,80 €	1.120,85 €
BOLSA DE VACACIONES	475,07 €	475,07 €	475,07 €	475,07 €	475,07 €	475,07 €	475,07 €
<b>TOTAL ANUAL</b>	<b>13.084,64 €</b>	<b>14.345,61 €</b>	<b>15.606,40 €</b>	<b>16.867,75 €</b>	<b>18.128,48 €</b>	<b>19.389,45 €</b>	<b>20.650,37 €</b>
HORAS EXTRAS	10,64 €	11,71 €	12,77 €	13,83 €	14,90 €	15,96 €	17,03 €

## ANEXO V CONVENIO COLECTIVO PARA EL EMPAQUETADO DE PLÁTANOS DE LA ISLA DE LA PALMA

TABLAS SALARIALES QUE RESULTA DE SU APLICACIÓN DURANTE SU VIGENCIA A PARTIR DEL 01 DE ENERO DE 2021

SUBIDA DEL 2% SOBRE TABLA ANTERIOR **2021** Dietas 10,36 €

	BASE MENSUAL	JULIO	NAVIDAD	BENEFICIO 1	BENEFICIO 2	BENEFICIO 3	ESTIMULIO	BOLSA VACACIONES	TOTAL AÑO	HORA EXTRA
ADMINISTRATIVO/A										
JEFE/A 1º	1.041,27 €	1.041,27 €	1.041,27 €	1.041,27 €	1.041,27 €	1.041,27 €	1.041,27 €	484,57 €	19.227,40 €	16,14 €
GRADUADO SOCIAL	1.041,27 €	1.041,27 €	1.041,27 €	1.041,27 €	1.041,27 €	1.041,27 €	1.041,27 €	484,57 €	19.227,40 €	16,14 €
JEFE/A 2º	948,97 €	948,97 €	948,97 €	948,97 €	948,97 €	948,97 €	948,97 €	484,57 €	17.566,11 €	14,66 €
OFICIAL 1º	856,92 €	856,92 €	856,92 €	856,92 €	856,92 €	856,92 €	856,92 €	484,57 €	15.909,09 €	13,26 €
OFICIAL 2º	795,18 €	795,18 €	795,18 €	795,18 €	795,18 €	795,18 €	795,18 €	484,57 €	14.797,88 €	12,28 €
AUXILIAR	732,83 €	732,83 €	732,83 €	732,83 €	732,83 €	732,83 €	732,83 €	484,57 €	13.675,43 €	11,29 €
<b>TECNICOS</b>										
INGENIERO/A AGRONOMO	1.041,27 €	1.041,27 €	1.041,27 €	1.041,27 €	1.041,27 €	1.041,27 €	1.041,27 €	484,57 €	19.227,40 €	16,14 €
ENCARGADO/A	856,92 €	856,92 €	856,92 €	856,92 €	856,92 €	856,92 €	856,92 €	484,57 €	15.909,09 €	13,26 €
MARCADOR	776,72 €	776,72 €	776,72 €	776,72 €	776,72 €	776,72 €	776,72 €	484,57 €	14.465,47 €	11,91 €
<b>PERSONAL SUBLT.</b>										
CONSERIE COBR. GUARD. Y SERENO	764,46 €	764,46 €	764,46 €	764,46 €	764,46 €	764,46 €	764,46 €	484,57 €	14.244,89 €	11,29 €
<b>OFICIOS VARIOS</b>										
OFICIAL 1º	764,46 €	764,46 €	764,46 €	764,46 €	764,46 €	764,46 €	764,46 €	484,57 €	14.244,89 €	11,80 €
OFICIAL 2º	749,00 €	749,00 €	749,00 €	749,00 €	749,00 €	749,00 €	749,00 €	484,57 €	13.966,56 €	11,80 €
OFICIAL 3º	733,64 €	733,64 €	733,64 €	733,64 €	733,64 €	733,64 €	733,64 €	484,57 €	13.690,16 €	11,26 €
CONDUCTOR/A ESPECIAL	795,18 €	795,18 €	795,18 €	795,18 €	795,18 €	795,18 €	795,18 €	484,57 €	14.797,88 €	12,25 €
<b>PERSONAL OBRERO</b>										
RECIBIDOR/A Y PESADOR/A	764,46 €	764,46 €	764,46 €	764,46 €	764,46 €	764,46 €	764,46 €	484,57 €	14.244,89 €	11,80 €
CLASIFICA. EMPAQ. PEON. RECOLECTOR/A.	714,54 €	714,54 €	714,54 €	714,54 €	714,54 €	714,54 €	714,54 €	484,57 €	13.346,31 €	10,85 €

## ANEXO VI

### CONVENIO COLECTIVO PARA EL EMPAQUETADO DE PLÁTANOS DE LA ISLA DE LA PALMA

TABLAS SALARIALES QUE RESULTA DE SU APLICACIÓN DURANTE SU VIGENCIA A PARTIR

DEL 01 DE ENERO DE 2021 CON UNA SUBIDA SALARIAL DEL 2% SOBRE LA TABLA ANTERIOR

CATEGORIA CLASIFICADOR/A, EMPAQUETADOR/A, PEÓN RECOLECTOR/A

**2,00%**                      **2021**

CONCEPTO	SIN ANTIGÜED.	1 QUINQUENIO	2 QUINQUENIO	3 QUINQUENIO	4 QUINQUENIO	5 QUINQUENIO	6 QUINQUENIO
SALARIO DIARIO	23,82 €	26,20 €	28,58 €	30,96 €	33,35 €	35,73 €	38,11 €
12 MESES	<b>8.574,52 €</b>	<b>9.431,96 €</b>	<b>10.289,42 €</b>	<b>11.146,87 €</b>	<b>12.004,32 €</b>	<b>12.861,77 €</b>	<b>13.719,22 €</b>
<b>PAGAS</b>							
JULIO	714,54 €	786,00 €	857,42 €	928,95 €	1.000,36 €	1.071,82 €	1.143,26 €
NAVIDAD	714,54 €	786,00 €	857,42 €	928,95 €	1.000,36 €	1.071,82 €	1.143,26 €
ESTIMULO-DICIEMBRE	714,54 €	786,00 €	857,42 €	928,95 €	1.000,36 €	1.071,82 €	1.143,26 €
BENEFICIO-MARZO	714,54 €	786,00 €	857,42 €	928,95 €	1.000,36 €	1.071,82 €	1.143,26 €
BENEFICIO-JUNIO	714,54 €	786,00 €	857,42 €	928,95 €	1.000,36 €	1.071,82 €	1.143,26 €
BENEFICIO-SEPTIEMBRE	714,54 €	786,00 €	857,42 €	928,95 €	1.000,36 €	1.071,82 €	1.143,26 €
BOLSA DE VACACIONES	484,57 €	484,57 €	484,57 €	484,57 €	484,57 €	484,57 €	484,57 €
<b>TOTAL ANUAL</b>	<b>13.346,33 €</b>	<b>14.632,52 €</b>	<b>15.918,53 €</b>	<b>17.205,11 €</b>	<b>18.491,05 €</b>	<b>19.777,24 €</b>	<b>21.063,38 €</b>
HORAS EXTRAS	10,85 €	11,94 €	13,03 €	14,11 €	15,19 €	16,28 €	17,37 €

**Dirección General de Trabajo****Servicio de Promoción Laboral****ANUNCIO****6****5908**

Vusto el texto del Convenio Colectivo de CLÍNICAS DEL SUR S.L.U., suscrito por la Mesa Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Reglamento Orgánico de la Consejería de 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 ENTRE LA EMPRESA CLÍNICAS DEL SUR, S.L.U. PARA SU CENTRO DE TRABAJO "HOSPITEN RAMBLA" Y LOS TRABAJADORES A SU SERVICIO PARA 2019/2023****PREÁMBULO**

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo, por una parte la representación legal de la empresa CLÍNICAS DEL SUR, S.L.U con centro de trabajo, entre otros, en Santa Cruz de Tenerife, Rambla de Santa Cruz 115 y de otra la representación legal de los trabajadores, integrada por el Comité de Empresa, reconociéndose mutuamente, de acuerdo con el artículo 87,1 del Estatuto de los Trabajadores, la capacidad y legitimación suficiente para negociar el presente Convenio.

**DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTÍCULO 1º. ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL:** El presente Convenio afectará al centro de trabajo "HOSPITEN RAMBLA", radicado en Santa Cruz de Tenerife, de la empresa "CLINICAS DEL SUR, S.L.U.

Las normas que se establecen en este Convenio afectarán a la totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios en dicho centro de trabajo y a los que ingresen en él durante su vigencia.

**ARTÍCULO 2º. ÁMBITO TEMPORAL:**

a) Vigencia: El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos a partir del primero de octubre de 2019 y su plazo de duración será de cuatro años, por lo que, finalizará el treinta de septiembre de 2023.

No obstante, durante el segundo año de su vigencia, es decir a partir del uno de octubre de 2020, y en las sucesivas anualidades, todas las retribuciones sufrirán una revisión equivalente al promedio de la variación que hayan experimentado los Índices de Precios al Consumo (I.P.C.) Nacional y Autonómico.

b) Denuncia: Llegada la fecha de vencimiento quedará sin efecto ni vigencia alguna de forma inexcusable y sin necesidad de denuncia por las partes.

c) Concurrencia de convenios: Si durante su periodo de vigencia, entrara en vigor otro Convenio de ámbito superior al de la Empresa, de acuerdo con lo autorizado en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores se pacta expresamente que el presente Convenio Colectivo no podrá ser afectado, durante su vigencia, por lo dispuesto por otro u otros convenios de ámbito distinto.

ARTÍCULO 3º. NORMAS COMPLEMENTARIAS: Ambas partes se remiten expresamente al Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo en lo no previsto en este convenio.

ARTÍCULO 4º. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS: Aquellas condiciones o situaciones más beneficiosas que tenga concedidas la empresa a sus respectivos trabajadores, se respetarán en su totalidad manteniéndose, durante la vigencia del presente Convenio, estrictamente "ad personam".

#### ARTÍCULO 5º. IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

A) 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.

B) Igualdad de oportunidades. Las partes afectadas por este Convenio y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, orientación sexual, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua dentro del estado español.

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que pueden incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha, si así se apreciara, medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación y en consecuencia se ratifica el Protocolo para de tratamiento de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo y Plan de Igualdad y que se unen al presente Convenio como ANEXO IV y V respectivamente.

C) Igualdad de retribuciones. Las retribuciones fijadas en el presente Convenio responden al principio de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella según establece el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.

D) Referencias genéricas. Todas las referencias al personal y a las categorías para las que en este convenio se utiliza la forma del masculino genérico deben entenderse aplicables indistintamente a las personas, mujeres y hombres, que trabajan en la empresa.

ARTÍCULO 6º. GRUPOS PROFESIONALES: A los efectos previstos en el artículo 22 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 25 de marzo, se procede a la definición de los grupos profesionales dentro de la Empresa y que quedarán estructurados como a continuación se indican según criterios de responsabilidad y polivalencia de funciones. Se entiende por responsabilidad la capacidad de asunción por el trabajador de cometidos que entrañan, sucesivamente, según los niveles respectivos y la función realizada, mayor relevancia en orden a la buena marcha de la empresa.

Se entiende por polivalencia de funciones, la posibilidad que se estima existente en cada trabajador adscrito a un grupo determinado de asumir los distintos cometidos funcionales propios de cada uno de ellos, siempre que, reuniendo los requisitos de titulación facultativa y técnicos, no sean entre sí manifiestamente incompatibles o impliquen un tratamiento discriminatorio o vejatorio por parte de la empresa.

La polivalencia y movilidad funcional que ella conlleva así entendida tiene los límites que marca el Estatuto de los Trabajadores en su Artículo 39 en el sentido de que por una parte, no significará perjuicio o menoscabo de los derechos económicos y profesionales del trabajador, y por otra para los casos de desempeño de funciones de superior o inferior categoría se estará a lo que dispone el Artículo 24 del Estatuto de Trabajadores. La enumeración de grupos y categorías profesionales que se establecen en el presente Convenio tiene un carácter meramente enunciativo y descriptivo, sin que, necesariamente, tengan que estar cubiertas las mismas ni que no se puedan crear otras diferentes que, en cada momento, se entiendan necesarias en uso de las facultades organizativas reconocidas a la empresa. Los Grupos Profesionales son los siguientes:

**GRUPO I. PERSONAL SANITARIO.** Se integran en el mismo aquellos trabajadores que, debidamente facultados por títulos académicos de grado superior medio o de formación profesional, desempeñan tareas de tipo sanitario acorde con la titulación correspondiente.

**GRUPO II. ADMINISTRACIÓN.** Se integran en el mismo aquellos trabajadores que desempeñan tareas en las áreas de administración, gestión, y contabilidad; comunicación, recepción y control prestando asistencia y atención de tal naturaleza a los pacientes/ clientes, proveedores y relaciones institucionales ya sea en el centro o fuera de él.

**GRUPO III. SERVICIOS AUXILIARES.** Se integran en el mismo aquellos trabajadores que desempeñan tareas de mantenimiento, reparación, inspección y cuidado de las instalaciones, máquinas, equipos y utillaje.

**GRUPO IV. SERVICIOS GENERALES.** Se integran en el mismo aquellos trabajadores que desempeñan tareas destinadas a proveer el hospedaje a los pacientes y demás usuarios de las instalaciones del centro. Las categorías profesionales se encuadrarán en los grupos reseñados y se relacionan en el ANEXO I del presente Convenio.

**ARTÍCULO 7º. COMISION PARITARIA Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS:** A efectos de aplicación, vigilancia e interpretación del presente Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria formada por cuatro miembros dos de cada una de las partes firmantes, estableciendo su domicilio en la sede de la Empresa y siendo componentes de la misma, las siguientes personas.

Representación Empresarial:

Don Jesús Alarcón Simarro, Doña María del Carmen González Fernández.

Representación Social:

Doña Monserrat Meli Bayarri Martín, Doña Casilda Carballo Rodríguez.

Asimismo, cada parte podrá designar un asesor, con voz pero sin voto, que le asista. Toda duda o cuestión que con motivo de la interpretación y cumplimiento de este Convenio se produzca o bien sea causa de divergencia, será planteada a la Comisión, la cual intervendrá preceptivamente en esta materia, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este trámite, acudir a la Autoridad o Jurisdicción competente.

Cada parte formulará a sus respectivas representaciones las cuestiones que se susciten en relación a lo reseñado en este artículo. De dichas cuestiones se dará traslado a la otra parte, poniéndose de acuerdo ambas partes, en el plazo máximo de quince días a partir de la fecha de la última comunicación, para señalar lugar, día y hora de la reunión de la Comisión, la cual emitirá el correspondiente informe en el plazo máximo de SIETE DÍAS comunicándolo a los afectados, quienes quedarán vinculados por la interpretación acordada.

Dicha Comisión se reunirá al menos una vez por semestre, previa convocatoria al efecto por las partes, y cuantas otras veces se solicite por alguna de las partes.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan acogerse a procedimientos voluntarios de solución de conflictos de carácter colectivo existentes en el centro de trabajo así como a todos los demás temas competenciales que estén sometidos al ámbito del Tribunal Laboral Canario al que sujetarán, en consecuencia, los casos de desacuerdo en la interpretación y aplicación de lo pactado en el Convenio Colectivo así como las discrepancias que pudieran surgir en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones laborales establecidas en el presente convenio y también, respecto a los desacuerdos en el seno de la Comisión Paritaria, las partes podrán voluntariamente someterse a los mecanismos de solución extrajudiciales previstos en el Quinto Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC V), o aquel vigente en cada momento sin perjuicio de la utilización en su propios términos de los procedimientos jurisdiccionales establecidos.

Para los supuestos de discrepancias surgidas en la no aplicación de las condiciones de trabajo relacionadas en el artículo 82.3. del Estatuto de los Trabajadores, las partes convienen, que deberá de existir acuerdo entre las mismas.

En este caso y con carácter previo las partes procederán de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del TRLET a la apertura del meritado periodo de consultas, que seguirá los trámites previstos en dicho precepto.

En caso de que sometida la eventual discrepancia a la Comisión Mixta del Convenio, y no alcanzado un acuerdo dentro del plazo contemplado en el artículo 82.3 del ET, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del ET.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, las partes acuerdan someter la discrepancia a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos para la eventual solución de la misma.

**ARTÍCULO 8º. JORNADA DE TRABAJO:** La duración de la jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual (equivalentes a 1.826 horas anuales) y en la distribución del tiempo de trabajo efectivo diario se tendrá en cuenta la peculiaridad del centro y la necesidad de actividad productiva durante las veinticuatro horas por lo que los cuadros horarios serán los que se determinen, en virtud de la facultad organizativa de la empresa, para cada puesto concreto pero siempre respetando el descanso entre jornadas que dispone el artículo 34,3 del Estatuto de los Trabajadores y con posible reducción del descanso con motivo del cambio de turnos mediante su compensación en los términos de Artículo 19,2 del Real Decreto 1561/1995 de 21 septiembre.

En todo caso, de acuerdo con el artículo 34,2 del Estatuto de los Trabajadores, las diferencias por exceso o por defecto derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de los 12 meses desde que se produzcan.

El cumplimiento de la obligación de registro de la jornada diaria que establece el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores se ajustará a los siguientes términos:

A) Se aprueban los formularios de registro de jornada diaria que se adjuntan como Anexo VI.

B) Todas las personas trabajadoras vendrán obligadas a cumplimentarlo con su nombre y dos apellidos, la hora de inicio y finalización de su jornada y su firma.

C) Se hace constar que el sistema elegido lo ha sido porque hasta la fecha las relaciones en materia de jornada/horario se han fundamentado en la recíproca confianza y buena fe de las partes y sin necesidad de control material alguno, pero no obstante dada la exigencia legal se instaura el mismo.

D) Se acuerda que dado que entre las horas de inicio/fin de jornada cuyo registro se impone legalmente se producen interrupciones del trabajo efectivo por diversos motivos, se descontará del tiempo registrado la cantidad de cuarenta y cinco minutos diarios que no tendrán la consideración de trabajo efectivo.

E) Se acuerda que en el caso de determinados colectivos que durante su jornada realizan su comida se añadirá al tiempo establecido en el apartado anterior el de duración de la comida.

F) La minoración del trabajo efectivo acordada en los apartados anteriores no dará lugar ni significará la necesidad de prolongación o aumento de la jornada diaria que se mantendrá en los mismos términos que en la actualidad regidos por la buena fe y confianza recíproca.

**ARTÍCULO 9º. DESCANSO SEMANAL Y VACACIONES ANUALES:** Se disfrutará de un día y medio de descanso semanal pero, siendo una actividad sujeta a turnos al amparo del Artículo 19,1 del Real Decreto 1561/95 de 21 septiembre, se podrá acumular el medio día por períodos de cuatro semanas. No obstante por acuerdo entre la empresa y trabajador se podrán acumular para su disfrute con las vacaciones anuales los descansos compensatorios debidos a las reducciones de los descansos entre jornadas y a los medios días de descanso semanal según autoriza el Real Decreto 1561/95 de 21 septiembre en su Artículo 2º.

Se establece un período de vacaciones obligatorias y retribuidas de 30 días ininterrumpidos, preferentemente en verano, para todas las categorías profesionales. Las vacaciones se tomarán de acuerdo entre la empresa y el trabajador. El calendario de disfrute será rotativo dentro de cada categoría y una vez determinado se expondrá en los tablones de anuncio de la empresa antes del fin del primer mes del año.

Cada trabajador percibirá, en el mes anterior al inicio de sus vacaciones, en concepto de Bolsa de Vacaciones la cantidad especificada en el ANEXO II que para el caso de que le corresponda un período vacacional inferior a los 30 días será reducida proporcionalmente.

Tanto el período fijado de descanso como la percepción de la Bolsa de Vacaciones corresponden a un año de servicio a jornada completa por lo que de ser menor el tiempo y jornada trabajado los mismos serán reducidos proporcionalmente.

El devengo de este concepto, de acuerdo con su naturaleza de complemento para el disfrute de las vacaciones, es por años naturales por lo que su cuantía se actualizará, en la misma proporción de los demás conceptos retributivos, el uno de enero de cada año y se mantendrá durante todo ese año.

**ARTÍCULO 10º. DÍAS FESTIVOS:** Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de catorce días festivos al año, entre fiestas nacionales, autonómicas y locales, que dado el proceso productivo continuo de veinticuatro horas, debido a la naturaleza de la actividad, se disfrutarán rotativamente. Si por excepcionales razones técnicas, productivas y organizativas existentes en la estructura de funcionamiento del Hospital se imposibilita materialmente el disfrute por parte de los trabajadores de algún o alguno de los 14 días de fiesta nacionales, autonómicos y locales, dentro del marco de la autonomía de las partes en negociación, se pacta expresamente por las partes que a elección de la empresa o se concede el correspondiente descanso incrementado compensatorio o se abona el importe bruto señalado para cada uno de las categorías profesionales en el ANEXO II.

**ARTÍCULO 11º. PERMISOS RETRIBUIDOS Y EXCEDENCIAS:**

1. Todos los trabajadores tendrán derecho al disfrute, sin pérdida de retribución, de los días naturales libres que se especifican y sin que sean incrementados por coincidir alguno de ellos con su día de descanso, en su caso:

a) Matrimonio del trabajador, 18 días, los cuales podrá acumular a las vacaciones reglamentarias, previa aceptación por la Dirección de la empresa. Si tal aceptación no se produjese disfrutará de 20 días.

b) Por fallecimiento de padres, padres políticos, hijos, cónyuges o pareja de hecho, 6 días.

c) Por otros parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días dentro de la Isla, fuera de la misma a convenir con la empresa.

d) Por otros parientes hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad, 1 día dentro de la Isla, fuera de la misma a convenir con la empresa.

e) Por enfermedad grave o ingreso en centros de hospitalización del cónyuge o pareja de hecho, padres, hijos/as, padres políticos, hasta 3 días como máximo. En caso de hijos menores de 8 años, el tiempo desde su ingreso hasta su alta hospitalaria.

f) Por nacimiento de hijos, así como el caso de adopción y acogimiento, 2 días, al padre, adicionales a los que legalmente le correspondan.

g) Por Bautizo, Primera Comuni3n o Confirmaci3n de un hijo/a, 1 d3a.

h) Por traslado de domicilio habitual, 2 d3as consecutivos.

i) Por matrimonio de un hijo/a, o un hermano/a del trabajador, se conceder3 la licencia de 2 a 4 d3as, seg3n tenga lugar en la isla, comunidad aut3noma o fuera de los l3mites espec3ficamente.

2. Los trabajadores con un a3o de antig3edad tendr3n derecho a solicitar, con antelaci3n m3nima de un mes, una excedencia voluntaria en los t3rminos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y normativa complementaria.

## CAPÍTULO II. MEJORAS SOCIALES

ARTÍCULO 12º. SALUD LABORAL: A) La Empresa garantizar3 el derecho a la informaci3n sobre los riesgos en el puesto de trabajo, tanto al Comit3 de Empresa, Delegados de Prevenci3n y Comit3, de Seguridad y Salud, en su caso, como al trabajador.

B) Acci3n Preventiva - Examen, Salud - Enfermedad. La empresa queda obligada a establecer revisiones m3dicas anuales para todos los trabajadores a los que afecta el presente Convenio. La Empresa se reserva el derecho de efectuar examen m3dico de aptitud a todo nuevo trabajador contratado o que se reintegre de una excedencia. Los trabajadores deber3n ser informados de todas las exploraciones realizadas. A la revisi3n que conlleva la normativa vigente se le a3adir3, exploraciones espec3ficas por grupo de riesgo, as3 como, una citolog3a, vacuna contra la hepatitis B, y antigripales de car3cter voluntario por parte de los trabajadores. La Empresa se responsabilizar3 de garantizar la confidencialidad de los resultados obtenidos en los ex3menes.

ARTÍCULO 13º. CONTRATACION DE PERSONAL: 1. Todos los trabajadores tendr3n derecho desde el inicio de su relaci3n laboral al contrato escrito que determine claramente, tiempo de duraci3n, puesto a ocupar y funciones que deba desempe3ar, pudi3ndose describir 3stas, permiti3ndose la movilidad interna de puestos de trabajo con independencia de las funciones atribuidas a las distintas categor3as al amparo del art3culo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicho contrato deber3 ser visado y/o comunicado a la Oficina P3blica correspondiente.

Una vez expirado el periodo de prueba, si lo hubiere, la terminaci3n del contrato por dimisi3n del trabajador –dada la naturaleza del centro de funcionamiento las 24 horas con el consiguiente se3alamiento de turnos- exigir3 la notificaci3n de un preaviso de quince d3as de antelaci3n. La inobservancia de este

periodo de preaviso dará derecho a la empresa a detraer de la liquidación del trabajador una indemnización equivalente a las retribuciones de los días dejados de preavisar.

**ARTÍCULO 14°. COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL:** Con el carácter de mejora voluntaria de las prestaciones de la Seguridad Social, y accesoria de las mismas, se reconoce el derecho de los trabajadores de percibir, a cargo de la empresa, un complemento económico que complete la cuantía de la prestación de Incapacidad Temporal hasta que alcance el 100% de las retribuciones salariales básicas que les correspondería de estar en situación de alta. Este Complemento se devengará exclusivamente en los casos en que la situación de Incapacidad Temporal haya sido causada por Accidente de Trabajo, Enfermedad Profesional o I.T. con proceso que requiera hospitalización y hasta que finalice dicha baja.

### CAPÍTULO III. RETRIBUCIONES

**ARTÍCULO 15°. TABLA SALARIAL:** Es la que figura en el ANEXO II de este Convenio, con las categorías profesionales existentes en esta Empresa. El importe total, una vez sumados todos los conceptos, es decir, el Salario Convenio más Complementos e Indemnizaciones y Suplidos, es bruto, por lo que habrá que deducir de éste las cantidades correspondientes a la Seguridad Social, Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, o cualquier retención determinada por imposición legal a cargo del trabajador.

**ARTÍCULO 16°. COMPLEMENTO PERSONAL:** Se establece con el carácter de “ad personam” un complemento, no absorbible ni compensable, en la cuantía y condiciones que se recogen en la Tabla que se une como ANEXO III al presente y que se abonará –siempre de acuerdo con lo establecido en el último párrafo del artículo 18°- en cada una de las doce mensualidades así como en las pagas extraordinarias de junio y diciembre, y siempre que el afectado, desde su ingreso en la empresa y durante toda la vigencia del Convenio, venga prestando sus servicios de modo efectivo e ininterrumpido (considerando como tales las situaciones de Incapacidad Temporal, Maternidad, Paternidad, Excedencias Forzosas).

**ARTÍCULO 17°. PAGAS EXTRAORDINARIAS:** Todos los trabajadores percibirán cuatro pagas extraordinarias en la siguiente forma y cuantía:

a) En junio y diciembre, cada una de ellas por importe, única y exclusivamente, de una mensualidad del Salario Base establecido en el convenio más el Complemento Personal previsto en el artículo 16° anterior, en su caso, y Transporte.

b) En marzo y septiembre, cada una de ellas de acuerdo con la cuantía fijada en el Anexo II.

**ARTÍCULO 18°. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO:** Son aquellos conceptos retributivos reconocidos en función del puesto de trabajo efectivamente desempeñado con carácter exclusivo o preferente y de forma habitual y continuada por el trabajador y considerándose como tal la dedicación superior a la media jornada diaria. Por tanto, se abonará al trabajador mientras desempeñe el puesto en las condiciones expresadas para cada uno de los pluses y no será consolidable por lo que al ser asignado a otro puesto cesará el derecho a su percibo.

**A) PLUS DE NOCTURNIDAD:** Se establece un complemento salarial mensual para el personal sanitario, excepto el contratado específicamente para servicios nocturnos, que realice su trabajo profesional en sistema de turnos rotatorios e incluye la permanencia en el centro desde las 22 horas y las 8 horas del día siguiente. Se abonará en la cuantía proporcional que corresponda a los días efectivamente prestados en el mes de devengo y según las cuantías del ANEXO correspondiente.

El personal que preste servicio en el turno de noche de los días de Nochebuena y Fin de Año (24 y 31 de diciembre, respectivamente) percibirá, además, un Plus de Noche extraordinario, por cada una de las noches indicadas, según las cuantías del ANEXO correspondiente.

**B) PLUS TÓXICO/PENOSO:** Se establece un complemento salarial mensual para el personal sanitario que realice su trabajo profesional en un puesto de alguna de las siguientes áreas: UVI; Radiodiagnóstico;

Endoscopia; Quirófano; Paritorio; Laboratorio y Diálisis. La prestación para el devengo del Plus, en la cuantía expresada en el Anexo correspondiente, deberá realizarse, al menos, durante la mitad de la jornada del mes de devengo en el desempeño del puesto que lleve aparejado el plus.

C) LOCALIZACIÓN: se reconoce, devengándose por día efectivo de localización, a quién fuera de su jornada ordinaria deber estar localizable, por cualquiera de los medios técnicos apropiados, y dispuesto para su inmediata incorporación al puesto de trabajo por así exigirlo la naturaleza de las responsabilidades encomendadas.

D) SUPERVISOR/A: se reconoce a quién ostenta la responsabilidad de un turno, área o servicio y mientras se desempeñe, efectivamente, a tiempo completo ya que, de no ser así durante un período de tiempo superior a tres meses, se dejará de disfrutar el Plus así como las demás condiciones (jornada, descansos, etc.) anejas al puesto.

La cuantía a satisfacer será la que, para cada uno de ellos, se establece en las Tablas que figuran en el ANEXO II del Convenio o por acuerdo individual.

Todos los conceptos descritos en este Capítulo III constituyen, según el caso, la retribución de cada trabajador por su prestación a tiempo completo en la jornada anual pactada en el convenio y se ajustará proporcionalmente a la prestación efectiva de cada uno y a la que habrá que deducir las cantidades correspondientes a la Seguridad Social, Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas o cualquier otra retención determinada por imposición legal a cargo del trabajador.

#### ARTÍCULO 19º. INDEMNIZACIONES Y SUPLIDOS:

A) PLUS EXTRASALARIAL DE TRANSPORTE: Ambas partes, en consideración a los aumentos sufridos en el coste de los medios de transporte y sin discriminación de localidades, acuerdan la creación de un plus de transporte que percibirán mensualmente en la cuantía fijada en el ANEXO II.

Las cantidades a percibir por este concepto se clasifican como cantidad extrasalarial e indemnizatoria y en cuanto su cotización a la Seguridad Social se estará a lo dispuesto, en cada momento por la Ley General de Seguridad Social y demás normativa aplicable.

B) VESTUARIO Y CALZADO: La Empresa proporcionará al personal obligado a su uso bien sea por normas de carácter técnico bien sea por normas de seguridad y prevención laboral, incluso el propio del personal femenino en estado de embarazo, los uniformes que se establezcan y que deberán llevarse limpios y cuidados y si se mancharan durante la jornada deberán cambiarse lo antes posible.

Dada la naturaleza del centro de trabajo y actividad desempeñada los trabajadores deberán cumplir rigurosamente la normativa en cuanto a uniformidad, vestuario y calzado que en cada momento se establezcan así como extremar las normas de higiene pulcritud y limpieza tanto en su persona como en prendas y efectos personales.

Asimismo, durante el servicio, se evitará el uso de melenas, pelos largos y rastas que puedan afectar la apariencia de pulcritud y debiéndola llevar recogidos, en su caso, así como se presentarán debidamente afeitados y rasurados y se evitará el uso de aderezos, joyas, aretes, piercings, etc. que puedan impedir, al constituir un vehículo para los gérmenes, la exigible asepsia tanto en relación a los usuarios como del propio trabajador.

#### CAPÍTULO IV. DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 20º. DERECHOS SINDICALES: Será de aplicación en esta materia, la normativa contenida en el Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995 de 25 de marzo y la Ley de Libertad Sindical. Corresponden al Comité de Empresa las siguientes funciones:

- Asesoramiento y propuesta mediante la emisión de informes que determina el Artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores. Conocimiento de la situación y evolución general del sector sanitario así como la situación y evolución de la empresa conociendo las cuentas anuales e informes de gestión del ejercicio en la forma y condiciones que los socios de la misma.

- Vigilancia en cuanto al cumplimiento de las normas en materia laboral, Seguridad Social y empleo así como el cumplimiento del propio convenio.

- Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

## CAPÍTULO V. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 21º. FALTAS DE LOS TRABAJADORES: Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa se calificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves de conformidad con lo que se dispone en los puntos siguientes:

A) Son faltas leves:

1º. Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.

2º. La no comunicación con la antelación debida de su falta al trabajo por causa justificada a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3º. Falta de aseo y limpieza personal.

4º. Falta de atención y diligencia con pacientes y usuarios.

5º. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.

6º. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

7º. La embriaguez ocasional.

B) Son faltas graves:

1º. Faltar al trabajo dos días sin justificación.

2º. La simulación de enfermedad o accidente.

3º. Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.

4º. Cambiar, mirar o revolver los armarios, ropas y enseres de los compañeros y usuarios sin la debida autorización.

5º. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad y prevención de riesgos, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgos de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como falta muy grave.

6º. Las cometidas contra el respeto debido, siempre que sean leves, a los usuarios, resto de personal y superiores.

7º. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

8º. La negligencia en el trabajo cuando afecte a la buena marcha en el servicio, siempre que de ella no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

9º. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o sus compañeros o pacientes o usuarios o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como muy grave.

10º. El incumplimiento de la normativa en materia de la Ley de Protección de Datos o confidencialidad y seguridad de las informaciones.

11º. La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

12º. La alteración de los registros y controles de jornada así como de entrada y salida al trabajo tanto los propios como los de otra persona trabajadora.

C) Son faltas muy graves:

1º. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.

2º. El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con el resto del personal o cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la Empresa.

3º. El abandono del puesto de trabajo ausentándose del mismo sin la presencia del relevo o sustituto.

4º. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad y prevención de riesgos, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, cuando se derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgos de accidente para las personas.

5º. La negligencia en el trabajo cuando afecte a la buena marcha en el servicio, y se derive de la misma perjuicio grave para las personas o las cosas.

6º. El hurto, robo tanto a los demás trabajadores, usuarios, pacientes como a la empresa o cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Queda incluido en este apartado falsear datos si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa y conseguir algún beneficio. Asimismo, 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 condena de duración superior a seis años dictada por los tribunales de justicia.

7º. La simulación comprobada de enfermedad o accidente.

8º. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos de forma intencionada en materias primas, piezas, útiles, maquinarias, aparatos, enseres y departamentos de la empresa.

9º. Los malos tratos de palabra o de obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto o consideración al resto del personal, pacientes y usuarios.

10º. Fumar en zonas prohibidas por la Ley 42/2010 de 30 de diciembre relacionadas con el centro sanitario.

11º. El acoso sexual así como la falta al respeto de la intimidad y a la dignidad de los trabajadores y usuarios, comprendidas las ofensas verbales, escritas o físicas de naturaleza sexual que recaiga sobre un trabajador, cualquiera que sea su sexo, no deseado por el trabajador, atentando contra su intimidad o

dignidad, cometida por otro trabajador cualquiera que sea su sexo y cargo. Una vez que la empresa tenga conocimiento, por cualquier medio, de la existencia de acoso sexual procederá a aplicar el Protocolo aprobado.

12º. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de los demás trabajadores, usuarios, pacientes o de la empresa.

13º. Manipular, alterar o rectificar las historias clínicas sin la debida autorización.

14º. Violar el secreto profesional.

15º. Incumplir el deber de colegiación (inscripción y/ permanencia) en los términos legalmente establecidos.

16º. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal del trabajo.

17º. La reincidencia en dos faltas graves por comisión de una segunda falta grave, aunque sean de distinta naturaleza, durante los seis meses siguientes a la firmeza de la anterior.

ARTÍCULO 22º. SANCIONES: Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, según la gravedad de las faltas, serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a cinco días.

B) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de seis días a quince días.

C) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a sesenta días.
- Despido.

ARTÍCULO 23º. POTESTAD SANCIONADORA: La facultad de imponer sanciones corresponde a la Dirección de la empresa que pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores las que se refieren a las faltas graves y muy graves.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

#### PRIMERA. CLÁUSULA DE COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN:

Todas las mejoras pactadas en el presente Convenio, constituyen un todo orgánico y deben ser consideradas globalmente a efectos de su aplicación, entendiéndose que sustituyen todas las mejoras concedidas al personal a través de anteriores Pactos, Reglamentación de la actividad, Imperativo Legal, contrato individual o decisión unilateral de la Empresa. Asimismo se declara expresamente que las disposiciones legales de cualquier clase, así como los contratos y/o acuerdos individuales, que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, o creen otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica, si, globalmente considerados en su conjunto y cómputo anual, superan el nivel

alcanzado en este Convenio y compensando y absorbiendo, en ese caso, por tanto, las fijadas en el Convenio. A estos efectos, para realizar el cómputo comparativo se sumarán todos los conceptos que se recogen en los Anexos II y III.

Tal es el pacto que suscriben las partes intervinientes en total conformidad y en Santa Cruz de Tenerife, a treinta de octubre de 2019.

## CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA CLÍNICAS DEL SUR, S.L.U. PARA SU CENTRO DE TRABAJO "HOSPITEN RAMBLA" Y LOS TRABAJADORES A SU SERVICIO PARA 2019/2023

### ANEXO I

#### GRUPO I. SANITARIO.

**MEDICO/A.** Sus funciones son la prestación de los servicios y realización de trabajos que corresponden a la titulación académica y cualificación profesional en razón de la que se le contrata bajo la dependencia y dirección de su inmediato/a superior y debiendo colaborar con el resto de personal para la consecución de los objetivos de la empresa.

**A.T.S./D.U.E..** Sus funciones son la prestación de los servicios y realización de trabajos que corresponden a la titulación académica y cualificación profesional en razón de la que se le contrata bajo la dependencia y dirección de su inmediato/a superior y debiendo colaborar con el resto de personal para la consecución de los objetivos de la empresa.

**TÉCNICO/A EN IMAGEN PARA DIAGNÓSTICO.** Sus funciones son la obtención de registros gráficos del cuerpo humano, de tipo morfológico y funcional con fines diagnósticos, preparando, manejando y controlando los equipos, interpretando y validando los resultados técnicos en condiciones de calidad y de seguridad ambiental, bajo la supervisión correspondiente y debiendo colaborar con el resto de personal para la consecución de los objetivos de la empresa así como adaptarse a nuevas situaciones laborales generadas como consecuencia de las innovaciones tecnológicas y organizativas introducidas en su área laboral.

**AUXILIAR, SANITARIO/A.** Sus funciones son proporcionar cuidados auxiliares al paciente/cliente y actuar sobre las condiciones sanitarias de su entorno como miembro de un equipo de enfermería bajo la supervisión correspondiente, debiendo contar con la capacidad necesaria y suficiente para la realización de:

- Mantenimiento, conservación y limpieza del material sanitario requerido para la asistencia.
- Mantenimiento del orden, limpieza y condiciones higiénico - sanitarias del paciente y su entorno.
- Registro de datos del paciente.
- Realizar tareas administrativas y de organización en consultas.
- Aplicación de cuidados auxiliares de enfermería.
- Aplicación de técnicas de primeros auxilios.
- Administración de medicación por vía oral, rectal o tópica.
- Participación en la preparación de la medicación (dispensación de unidosis, preparación de parentales) bajo supervisión del DUE/ATS.
- Participación en la gestión de la farmacia hospitalaria.

- Manejo calibración, mantenimiento de uso y Control del equipo y material a su cargo.

## GRUPO II. ADMINISTRACION.

**ADMINISTRADOR/A.** Ostenta la responsabilidad de la gestión de la empresa en las reas de administración, contabilidad y burocráticas que en ejecución y desarrollo de los objetivos e instrucciones señalados por los órganos superiores de la empresa cuidará se presten, por sí o por personal asignado, con la máxima calidad y sujeción a la normativa aplicable y será responsable del trabajo del personal, medios, utillaje, máquinas e instalaciones que se asignen a las tales tareas.

**CONTABLE.** Sus funciones son la realización de las tareas administrativas y/o burocráticas propias de la actividad en el área de contabilidad general de la empresa (facturación, inventarios, gestión económica, liquidaciones fiscales, etc.) tanto en las propias dependencias de la oficina como en aquellas en las que se estime necesario para mejor seguimiento y control de la gestión y patrimonio de la empresa y cuidando, asimismo, del buen orden y funcionamiento de las instalaciones, equipos, utillaje y dependencias donde realice sus tareas así como del personal que se le asigne.

**AYUDANTE ADMINISTRATIVO/A.** Sus funciones son el desempeño y ejecución de cuantas tareas administrativas, burocráticas y atención al cliente sean necesarias para el desarrollo de la actividad de la empresa dentro y fuera de la misma utilizando los medios de transporte propios y realizando cuantas visitas precise hasta la obtención de los resultados para lo que ha sido contratada, así como la recepción y atención de clientes; incluyendo realización de escritos y documentos; utilizando cuantas máquinas y equipos de oficina se le asigne; cuidado y ordenación de archivos y mantenimiento de oficinas a su cargo.

**RELACIONES PUBLICAS.** Sus funciones son el desempeño y ejecución de cuantas tareas de captación de clientes, proveedores, relaciones institucionales y de asistencia y atención al paciente/cliente sean necesarias para el desarrollo de la actividad de la empresa dentro y fuera de la misma, utilizando los medios de transporte propios, y realizando cuantas visitas precise así como la recepción y atención de pacientes/clientes y visitantes; asistencia y apoyo al resto de personal de la empresa tanto de administración como de cualquier otro departamento e incluyendo realización, cumplimentación y registro de escritos y documentos; utilizando cuantas máquinas y equipos de oficina se le asigne; atención por medios audiovisuales y equipos de telefonía / megafonía y comunicaciones y colaborando en el cuidado, buen orden y mantenimiento de las instalaciones, dependencias, equipos y utillajes.

**INTERPRETE.** Sus funciones son el desempeño y ejecución de cuantas tareas de asistencia y atención al paciente/cliente y resto de personal sean necesarias para el desarrollo de la actividad de la empresa dentro y fuera de la misma, utilizando los medios de transporte propios, y realizando cuantas visitas precise así como la recepción y atención de pacientes/clientes y visitantes; asistencia y apoyo al resto de personal de la empresa tanto de administración como de cualquier otro departamento e incluyendo realización, cumplimentación y registro de escritos y documentos; utilizando cuantas máquinas y equipos de oficina se le asigne; atención por medios audiovisuales y equipos de telefonía / megafonía y comunicaciones y todo ello haciendo uso de los conocimientos lingüísticos y de dominio de idiomas acreditados.

**CONSERJE DE NOCHE.** Sus funciones son atender los servicios de recepción del establecimiento, tanto personal como telefónicamente, controlando las entradas/salidas de pacientes, clientes y visitas y vigilando los accesos y dependencias así como realizando los trámites y tareas burocráticas (fichas, registros, facturación) que se requieran y ello en el turno de noche y teniendo en cuenta que se pacta una retribución específica a la naturaleza nocturna del puesto de trabajo.

**TELEFONISTA.** Sus funciones son el desempeño y ejecución de cuantas tareas de asistencia y atención al paciente/cliente y resto de personal en materia de comunicaciones y mensajería sean necesarias para el desarrollo de la actividad de la empresa asistencia y apoyo al resto de personal de la empresa tanto de administración como de cualquier otro departamento e incluyendo realización, cumplimentación y registro de escritos y documentos; utilizando cuantas máquinas y equipos de oficina se le asigne; atención por

medios audiovisuales y equipos de telefonía / megafonía y comunicaciones y colaborando en el cuidado, buen orden y mantenimiento de las instalaciones, dependencias, equipos y utillajes.

### GRUPO III. SERVICIOS AUXILIARES.

**JEFE/A SERVICIO TÉCNICO.** Ostenta la máxima responsabilidad de los servicios de mantenimiento, reparación, inspección y cuidado de las instalaciones, máquinas, equipos y utillajes y que, en aplicación de los objetivos e instrucciones de la Dirección, cuidar se presten, por sí o por personal a su cargo de acuerdo con las prescripciones legales, técnicas y de seguridad en cada caso, y utilizando los medios humanos y materiales que se le proporcionen y colaborando con los demás responsables de la empresa.

**SERVICIO TÉCNICO.** Sus funciones son la realización de las tareas propias de mantenimiento, montaje y reparación de maquinaria, utillajes, enseres, dependencias e instalaciones, todo ello bajo la dirección e instrucciones de sus superiores y cuidando el buen orden y limpieza de las dependencias donde se ejecuten.

**AYUDANTE DE SERVICIO TÉCNICO.** Sus funciones son las tareas propias de los servicios de mantenimiento y si fuese necesario asistiendo y colaborando con el resto de personal del grupo en tareas de mayor cualificación.

### GRUPO IV SERVICIOS GENERALES.

**LIMPIADOR/A.** Sus funciones son las de limpieza, arreglo, cuidado y mantenimiento de las dependencias, instalaciones, equipos, utillajes, ropa y lencería del establecimiento, pacientes/clientes y personal tanto las habitaciones, baños, servicios auxiliares como zonas comunes (interiores y exteriores), oficinas, almacenes, accesos, dependencias técnicas, ya sean de uso de pacientes/clientes como de uso exclusivo de personal.

## ANEXO II

TABLA SALARIAL 2019/2020 HOSPITEN RAMBLA

CATEGORIAS	SUELDO	TRANSPORTE
DIRECTOR/A MEDICO/A	2.588,45	94,22
MEDICO/A	2.400,40	94,22
BIOLOGO/A	1.396,86	94,22
FARMACEUTICO/A	1.396,86	94,22
A.T.S/D.U.E.	1.381,65	94,22
FISIOTERAPEUTA	1.381,65	94,22
MATRON/A	1.381,65	94,22
OPTOMETRISTA	1.381,65	94,22
JEFE/A SERV.TEC.	1.038,23	94,22
ENGARGADO-A/LIMPIEZA	925,11	94,22
INTERPRETE	895,15	94,22
RELACIONES PUBLICAS	895,15	94,22

SERVICIO TECNICO	895,14	94,22
CONSERJE NOCHE	866,73	94,22
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	797,84	94,22
AUXILIAR ENFERMERIA	797,84	94,22
HIGIENISTA DENTAL	797,84	94,22
RECEPCIONISTA	797,84	94,22
TECNICO/A. RX	797,84	94,22
LIMPIADOR/A - M. LIMPIEZA	749,20	94,22
TELEFONISTA	749,20	94,22
PAGAS EXTRAORDINARIAS MARZO SEPTIEMBRE		
ATS/ Y JEFE/A DEPART.	315,23	
RESTO PERSONAL	231,93	
PLUS NOCTURNIDAD		
ATS/DUE	120,12	
AUXILIAR SANITARIO/A	92,69	
PLUS TOXICO PENOSO		
TODO EL PERSONAL	79,42	
BOLSA VACACIONES (*)		
TODO EL PERSONAL	252,46	
FESTIVOS (*)		
ATS/DUE	58,91	
RESTO PERSONAL	39,39	
PLUS NOCHE NAVIDAD/FIN DE AÑO		
ATS/DUE	71,83	
AUXILIAR SANITARIO/A	53,89	
LOCALIZACIONES (*)		
QUIROFANO/HEMODINAMIA	19,25	
PARITORIO	13,46	
RADIODIAGNOSTICO	11,40	
ENDOSCOPIA	8,15	

(\*) Se empezará a aplicar el 01/01/2020

## ANEXO III

APELLIDOS Y NOMBRE	COMPLEMENTO PERSONAL DESDE 01/10/2019
ACOSTA MORALES, M <sup>a</sup> CANDELARIA	216,12
ALMENARA MUÑOZ, M <sup>a</sup> ENGRACIA	216,12
AMADOR RODRIGUEZ, M <sup>a</sup> DOLORES	216,12
BARRIOS VALENCIA, M <sup>a</sup> CRISTINA	216,12
BLASCO MARTIN, M <sup>a</sup> PILAR	216,12
CONESA HERNANDEZ, EVA MARIA	216,12
DE-LA-ROSA GONZALEZ, PATRICIA	216,12
DELGADO CABRERA, NOELIA	216,12
DOMINGUEZ RODRIGUEZ, M <sup>a</sup> INMACUL	216,12
GONZALEZ FERNANDEZ, MARCELINA	216,12
GORRIN DE-LA-ROSA, M <sup>a</sup> CARMEN	216,12
HERNANDEZ LORENZO, CARMEN SONI	216,12
HERNANDEZ RODRIGUEZ, ROSA NIEV	216,12
HERRERA GARCIA, MARIA ANGELES	216,12
LEON HERNANDEZ, M <sup>a</sup> CARMEN	216,12
LOPEZ MEDINA, CANDELARIA NAZARE	216,12
MARTIN RODRIGUEZ, M <sup>a</sup> ASUNCION	216,12
MORALES TRUJILLO, FATIMA DACIL	216,12
PASTOR PEREZ, MARIA ADELINA	216,12
PIERA JAEN, GEMA	216,12
VILAR BATISTA, M <sup>a</sup> DEL CARMEN	216,12
ALBERTO MARIA, MARIA JESUS	162,09
ALVAREZ CASAÑAS, NAYRA DE LOS	162,09
ARMAS DELGADO, JOSE DOMINGO	162,09
BAYARRI MARTIN, MONTSERRAT NELI	162,09
BELIZON GUTIERREZ, INMACULADA T	162,09
CABRERA FERRERA, MARTA	162,09
CARBALLO RODRIGUEZ, CASILDA	162,09
CASTRO SANCHEZ, EVELIA MARIA	162,09

---

CRUZ HERNANDEZ, FERNANDO JOSE	162,09
DE-LA-RIERA GONZALEZ, MONICA	162,09
DE-LA-TORRE DE-LA-TORRE, MIRIAM	162,09
DE-LEON DE-LEON, LOURDES PATRICIA	162,09
DELGADO MARTIN, M <sup>a</sup> DEL CARMEN	162,09
FERNANDEZ DARIAS, ROSA ALICIA	162,09
FERNANDEZ ROJAS, ANA TERESA	162,09
FERRAY CANO, M <sup>a</sup> DEL CARMEN	162,09
GARCIA CASTRO, CARLOS SEGUNDO	162,09
GONZALEZ BRAVO, MARIA ISABEL	162,09
GONZALEZ CASANOVA, ANA BELEN	162,09
GONZALEZ CHAVEZ, MARIA ESTHER	162,09
GONZALEZ MARTIN, M <sup>a</sup> ISABEL	162,09
GONZALEZ RODRIGUEZ, ALICIA	162,09
GUANCHE CORDERO, MONICA	162,09
HERNANDEZ CORREA, ROSA MARIA	162,09
HERNANDEZ RODRIGUEZ, LIDIA YAMI	162,09
LEDESMA GONZALEZ, ARANTZAZU	162,09
LOPEZ SANTIAGO, MILKA	162,09
LUTZARDO GONZALEZ, MARTA ELENA	162,09
MARTIN PEREZ, MARIA TERESA	162,09
MARTINEZ REYES, M <sup>a</sup> DEL CARMEN	162,09
MARTINEZ-DE-LAG FIERRO, MARTA	162,09
MEDINA VERA, JULIAN	162,09
MELIAN TRUJILLO, VERONICA ISABEL	162,09
MENDEZ PERERA, FRANCISCO JAVIER	162,09
MORALES PERERA, JORGINA MARTA	162,09
NAVARRO BARRERA, MARIA SOFIA	162,09
PADRON FERRER, VERONICA	162,09
PADRON PADRON, ROSA ANGELES	162,09
PEREZ GONZALEZ, INMACULADA	162,09

---

PEREZ LOPEZ, NIEVES	162,09
PEREZ MARTIN, MARIA ISABEL	162,09
RODRIGUEZ RODRIGUEZ, M <sup>a</sup> CONCEPCI	162,09
RODRIGUEZ SAAVEDRA, M <sup>a</sup> CRISTO	162,09
SANCHEZ GONZALEZ, MARIA PILAR	162,09
SUAREZ ROMERO, JOSE MANUEL	162,09
ZEROLO DIAZ-DE-LOSADA, M <sup>a</sup> CRISTINA	162,09
ABREU ABALDE, TEXENERY	108,86
ACOSTA ESTEVEZ, LIDIA MARGARIT	108,86
ACOSTA MORALES, MARIA JAQUELINE	108,86
AFONSO BENCOMO, OLGA JENNIFFER	108,86
AGUILAR CASTELLANO, SUSANA MARGARITA	108,86
ALVAREZ GARCIA, TEXENERY	108,86
ALVAREZ GONZALEZ, VIRGINIA	108,86
ALVAREZ SANTIAGO, MONTSERRAT	108,86
BARROSO BETANCORT, EVA GLORIA	108,86
BOLAÑOS FEBLES, INMACULADA	108,86
CABRERA HERNANDEZ, LIDIA BEATRIZ	108,86
CORCHADO COLON, RAMONA	108,86
CORES SANTOS, JOSE ESTEBAN	108,86
CUESTA RODRIGUEZ, TATIANA	108,86
CUEVAS JIMENEZ, ANA MARIA	108,86
DALAMA ROJAS, JENNIFER	108,86
DARIAS GALVAN, NURIA ESTHER	108,86
DE-LEON GONZALEZ, NURIA MARIA	108,86
DE-LUIS FLEITAS, MONICA EMILIA	108,86
DIAZ GUILLEN, MARIA LUZ	108,86
DIAZ PEREZ, CECILIA MARIA	108,86
DIAZ RAVELO, MARIA YAIZA	108,86
DORTA HERNANDEZ, MARIA DEL COROMOTO	108,86
ESTEVEZ PADILLA, MARIA DEL MAR	108,86

---

FERNANDEZ MARTI, CRISTINA	108,86
GALLEGO MOYA, AURELIO ANTONIO	108,86
GALLEGO MOYA, MARIA ASUNCION	108,86
GALVAN LOPEZ, CANDELARIA AURORA	108,86
GARCIA GONZALEZ, MARIA ELENA	108,86
GARCIA GONZALEZ, MARIA ISABEL	108,86
GARCIA REGALADO, NAYRA ESTHER	108,86
GIL GARCIA, MARIA VANESA	108,86
GIL MORALES, MARIA CASANDRA	108,86
GODOY GARCIA, TINIXSARA	108,86
GORRIN JIMENEZ, MARIA NEMELSA	108,86
GUILLEN PEREZ, M <sup>a</sup> GLORIA	108,86
HERNANDEZ PEREZ, MARIA ANTONIA	108,86
HERNANDEZ RODRIGUEZ, LUZ MARINA	108,86
HORMIGA ALVAREZ, DESIRE	108,86
LAMAS CARRERA, GEMMA MARIA	108,86
LIRIA YANES, AYATIMA	108,86
LOPEZ RIOS, SARA	108,86
LOPEZ TORRES, ESTIBALIZ	108,86
MARTIN AMAYA, FATIMA VANESSA	108,86
MARTIN LORENZO, MARIA JOSEFA	108,86
MELIAN DARIAS, MARIA JOSE	108,86
MENESES MORA, CELIA BESABEL	108,86
MOLINA GARCIA, ENRIQUE	108,86
NUÑEZ RIVERO, MARIA CRISTO	108,86
ORTEGA MEDRANO, CARLA ANDREA	108,86
PASCUA ROQUE, GUILLERMO	108,86
PEREZ HERNANDEZ, JESUS ADOLFO	108,86
PEREZ MENDEZ, CLARA ISABEL	108,86
PORTUGUES QUINTERO, M <sup>a</sup> ANGELES	108,86
QUESADA FERNANDEZ, MARIA AGUEDA	108,86

---

RAMIREZ DELGADO, SARA	108,86
RAMOS NEGRIN, NATALIA	108,86
REINA GONZALEZ, GUAYARMINA	108,86
REYES GARCIA-TALAVERA, ADOLFO	108,86
RIVERO ALBERTO, MIRIAM	108,86
RODRIGUEZ DELGADO, LORENA	108,86
RODRIGUEZ DELGADO, MONTSERRAT	108,86
RODRIGUEZ HERNANDEZ, CARMEN NIEVES	108,86
RODRIGUEZ SANCHEZ, MARIA ROCIO	108,86
ROJAS GALVAN, MONICA SOLEDAD	108,86
ROSA RAMIREZ, JULIA	108,86
SAAVEDRA CASTILLO, NAYRA	108,86
SANDE PADILLA, ZEBENSUY DAVID	108,86
SOAGE JUAREZ, CARMEN MARIA	108,86
STRITZKE MARTIN, THAMARA	108,86
SUAREZ CABRERA, REBECA	108,86
TABARES PADRON, NAYRA	108,86
TORRES FUENTES, LORENA PINO	108,86
TORRES MARTINEZ, MARIA LIDIA	108,86
WELLER LLEWLLYN, ZITA KERSTY	108,86
ABREU LOPEZ, VANESA CARIDAD	54,03
ACOSTA RODRIGUEZ, DAIDA ATTENERI	54,03
BARBOSA BAQUERO, LINA PAOLA	54,03
BARDON SANJUAN, PATRICIA	54,03
BATISTA SALVADOR, JORGE EDUARDO	54,03
BLANCO REDONDO, FEDERICO	54,03
CABEZA REYES, IRAIDA	54,03
CAMPO CARBAJO, REBECA	54,03
CARRILLO SANCHEZ, BETSY GUISELL	54,03
CASTILLA MOLINA, JENIFER	54,03
COFIÑO ARDINES, INES	54,03

---

CORREA MARTIN, DEMELSA	54,03
CRIADO EXPOSITO, ALICIA	54,03
DELGADO PLASENCIA, GUILLERMO	54,03
FERNANDEZ MONTAÑEZ, JONATHAN	54,03
GONCALVES DA-SILVA, MONICA ISABEL	54,03
LOPEZ SANCHEZ, BEATRIZ	54,03
MARTIN TAIMA, FATIMA	54,03
MEDINA ARTEAGA, MARIA DEL PILAR	54,03
MENDES PEREIRA, MONICA ALEXANDRA	54,03
MICHALAK, BOZENA DOROTA	54,03
PEREZ ARMAS, NOEMI	54,03
PINTO PALOS, ANTONIO JOSE	54,03
RODRIGUEZ MENDOZA, ROLMIR COROMOTO	54,03
SANCHEZ-SERRANO MARRERO, CARMEN YOLANDA	54,03
SANTANA BRICEÑO, JOANA	54,03
SANTANA SUAREZ, AISCHA	54,03
TEIXEIRA AZEVEDO, JOANA RITA	54,03
VERA MORIN, MARIA VICTORIA	54,03
BERGILLOS MIRANDA, JESCA	27,01
CASTRO SANTANA, LAURA	27,01
DAVILA LAARBI, ATTENERY	27,01
PALAZON TUDELA, ELENA	27,01
PEREZ GARCIA, ELIZABETH	27,01
RAMOS RODRIGUEZ, NOELIA	27,01

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA CLÍNICAS DEL SUR, S.L.U. PARA SU CENTRO DE TRABAJO "HOSPITEN RAMBLA" Y LOS TRABAJADORES A SU SERVICIO PARA 2019/2023

ANEXO IV

Procedimiento de tratamiento de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.

La dirección de CLISUR, S.L.U. y los Comités de Empresa con representación en la Comisión de Igualdad, reconociéndose mutua y recíprocamente con legitimidad y capacidad suficiente para ello

ACUERDAN

Establecer el presente procedimiento de tratamiento de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo para todos los centros de CLISUR, S.L.U., en cumplimiento del artículo 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres (Ley Orgánica 3/2007) que dispone:

«Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación legal de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. La representación legal de los trabajadores deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.»

Por ello, la representación de la Dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores (Comités de Empresa) promoverán la concienciación, la información y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo y la adopción de medidas apropiadas para proteger a los trabajadores y trabajadoras de tal conducta.

Asimismo, todos los integrantes de la empresa, en cualquier posición o en cualquier nivel, deben estar comprometidos con la protección de la dignidad de las personas, en aras a mantener y crear un ambiente laboral respetuoso y a la prevención y solución de aquellos casos de acoso sexual y por razón de sexo que pudieran darse.

En consecuencia, todas las personas que componen la empresa se deben regir por los siguientes principios:

- Todas las personas tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, a un entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad así como su integridad física y moral.

- Toda persona tiene derecho a un trato cortés, respetuoso y digno.

- Toda persona que considere que ha sido objeto de acoso tiene derecho a solicitar la aplicación del presente protocolo.

- Este tipo de conductas, podrán ser susceptibles de ser calificadas como muy graves y ser sancionadas en su grado máximo, manifestándose la voluntad de la empresa y de los representante legales de los

trabajadores de no tolerar ningún comportamiento de discriminación o vulneración de derechos fundamentales por razón de sexo.

## DEFINICIONES

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, establece las siguientes definiciones en materia de discriminación y acoso sexual o acoso por razón del sexo:

### Artículo 6. Discriminación directa e indirecta

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

### Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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.

2. 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.

3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

### Artículo 8. Discriminación por embarazo o maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

### Artículo 9. Indemnidad frente a represalias

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Por otra parte en el artículo 45 de la citada Ley 3/2007 se impone a las empresas a obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres es por ello que se arbitra un procedimiento para esclarecer la posible existencia de un caso de acoso sexual o por razón de sexo y que se regula seguidamente.

## PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO

- Objetividad, imparcialidad y contradicción.

- Confidencialidad, por lo que todos los que intervengan en el mismo serán advertidos, expresamente, de la obligación de guardar la más absoluta confidencialidad y sigilo sobre su intervención ante la Comisión y de cuanta información tenga conocimiento con ocasión de aquella. Si cualquier miembro de la Comisión Instructora no respetase el principio de confidencialidad se procederá a su sustitución de forma inmediata.

- Desde el inicio del trámite, el expediente de investigación por causa de presunto acoso estará bajo secreto de sumario hasta que el instructor decida levantarlo total o parcialmente.

- Celeridad, pues deberá ser resuelto motivadamente por la Comisión Instructora en el plazo de treinta días desde que ésta tenga conocimiento de la solicitud.

- Carácter autónomo de este procedimiento, en cualquiera de sus modalidades, ya que es de naturaleza interna de CLISUR, S.L.U., y funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al efecto ante cualquier instancia administrativa o judicial.

- Protección a las víctimas por lo que, en el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la dirección de la empresa adoptará medidas para que no conviva con la víctima del acoso en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido agredida, y que nunca podrá suponer una mejora en las condiciones laborales de la persona agresora.

## ÁMBITO DE APLICACIÓN

El procedimiento fijado en el presente protocolo de actuación será de aplicación para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo que pudiera existir en cualquiera de los centros de CLISUR, S.L.U..

## DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO

Inicio. Constitución de la Comisión Instructora.

Para cada caso de solicitud de intervención de Acoso, se constituirá una Comisión Instructora de tratamiento de situaciones de acoso, como órgano encargado de la tramitación de los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente Protocolo.

Dicha Comisión Instructora será paritaria y estará integrada por dos miembros, uno por parte de la empresa que se nombrará como Instructor y uno por la representación legal de los trabajadores que será el asesor/a, que no podrán pertenecer al mismo centro donde se tramita el expediente.

Instructor/a: persona responsable de la tramitación administrativa del Expediente informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación. A su vez, supervisará todas las actuaciones para resolver el expediente y elaborará el Informe de conclusiones. Será designada por la empresa.

Asesor/a: persona encargada del asesoramiento del instructor/a. Será nombrado/a de forma rotativa, entre los Comités de Empresa de los centros de trabajo afectos al presente Plan, para cada «Expediente de Investigación» que se tramite.

Se designará un asesor titular y un asesor suplente, entre los miembros de los Comités de Empresa de los centros de trabajo de CLISUR, S.L.U., con preferencia que cuenten con con experiencia o formación específica, en temas de Igualdad o en Prevención de Riesgos Laborales.

La persona denunciante podrá solicitar la sustitución de alguno de los miembros designados de la comisión instructora. En el caso de solicitar la sustitución del asesor, se nombrará al suplente del Comité de Empresa que por turno rotativo le correspondiera.

#### Tramitación del procedimiento.

El proceso se iniciará por solicitud de intervención, por escrito, tanto por la víctima, como por testigos, o por la representación legal de los trabajadores (Comités de Empresa), que se remitirá a la dirección de la empresa o de la representación legal de los trabajadores (Comités de Empresa), en la que deberán incluirse hechos concretos con objeto de iniciar la tramitación.

Una vez recibida, cada parte representación legal de los trabajadores (Comités de Empresa) o dirección central de la empresa) informará a la otra de dicha solicitud. Para formalizar la denuncia, se le facilitará el formulario de denuncia, adjunto como anexo a este protocolo, en el que inste la intervención de la Comisión. Estos formularios estarán a disposición de los delegados de personal y en las oficinas de Recursos Humanos de cada centro.

Recibida la comunicación de denuncia, la persona encargada de la instrucción convocará a la Comisión Instructora, en el plazo máximo de cinco días.

Constituida la Comisión instructora, se solicitará el relato detallado y pormenorizado de los distintos actos e incidentes presuntamente constitutivos de acoso, identificación de la/s persona/s implicadas en calidad de víctimas, testigos y autor/es de las conductas indeseadas.

Una vez ratificada la denuncia, la Comisión iniciará la fase instructora o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados. A lo largo de esta fase se dará audiencia a todas las personas intervinientes, testigos y cuantas personas considere la Comisión que deban declarar.

La comisión instructora podrá proponer los medios de prueba que considere necesarios y cuantas diligencias estime oportunas para el esclarecimiento de los hechos.

Todas las actuaciones de la Comisión Instructora se documentarán por escrito, levantándose las correspondientes actas, que, en los casos de incluir testimonios o declaraciones, serán suscritas por quienes los hubieran emitido además de por los componentes de la Comisión, dando conformidad a que lo transcrito corresponde fielmente con las alegaciones o declaraciones efectuadas. En caso de negarse a firmar el declarante, la Comisión lo hará constar así, sin perjuicio de que refleje en el acta el contenido de su testimonio.

Tanto la persona denunciante como denunciada, podrá asistir, en sus intervenciones ante la Comisión, acompañadas por alguien de la representación legal de los trabajadores (Comités de Empresa) de su elección de su centro de trabajo o una persona de su confianza del mismo centro de trabajo.

#### Terminación del procedimiento.

El procedimiento finalizará con la emisión de un informe motivado de conclusiones por parte de la Comisión Instructora, recogiendo un resumen de los hechos apreciados y su valoración final en el sentido de informar de los hechos como «constitutivos de acoso» o «no constitutivos de acoso» y que se remitirá a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa para la toma de la decisión final.

Cuando el informe constate la existencia de acoso, la Dirección de Recursos Humanos adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, aplicando las sanciones que puedan corresponder conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y en los diferentes Convenios Colectivos aplicables a los centros de trabajo de CLISUR, S.L.U..

Cuando el informe no constate situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. En la medida que lo permita la organización del trabajo, se estudiará la viabilidad de cambios en el puesto de trabajo, facilitando dicho cambio de puesto de trabajo si los afectados lo solicitan.

La Dirección de Recursos Humanos, informará de su decisión tanto a la persona denunciante como a la persona denunciada, de manera simultánea e informará a la Comisión Instructora.

Anualmente, la Dirección de la Empresa dará cuenta a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad resumen estadístico de intervenciones realizadas mediante la aplicación del presente protocolo, incluyendo información sobre el número de casos, tipo y resolución de los mismos.

## ANEXO V

CLÍNICAS DEL SUR, S.L.U.

PLAN DE IGUALDAD

### 1. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

El último diagnóstico realizado en junio 2017 siguiendo la misma sistemática que los elaborados en los años 2008, 2009, 2012 y 2016 refleja la siguiente situación en relación al Principio de Igualdad de Trato y de Oportunidades en el acceso al empleo, la formación y en la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo en los diversos centros de trabajo de la empresa CLÍNICAS DEL SUR, S.L.U.:

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil viene siendo respetado en el ámbito de la empresa Clínicas del Sur, S.L.U. (CLISUR) desde sus inicios dada la naturaleza de su actividad –asistencia sanitaria hospitalaria y extra hospitalaria- que exige que la mayoría de los medios personales que la desarrollan requieran una cualificación facultativa y/o técnica exclusiva y excluyente (p.e., se tiene o no se tiene la calidad de médica/o o la de enfermera/o o la de técnica/o ) que impide que pueda haber trasvases de una a otra así como la no posibilidad de promoción a niveles jerárquicos superiores entendidos al modo convencional puesto que las diversas categorías son interdependientes entre sí pero no tienen una conexión vertical.

CLISUR es titular de siete centros de trabajo que giran bajo la denominación de HOSPITÉN y que se identifican:

Denominación	localización
Hospitén BELLEVUE	Puerto de la Cruz (Tenerife)
Hospitén ESTEPONA	Estepona (Málaga)
Hospitén LANZAROTE	Puerto del Carmen (Lanzarote)
Hospitén RAMBLA	Santa Cruz de Tenerife
Hospitén SUR	Arona (Tenerife)
Hospitén TAMARAGUA	Puerto de la Cruz (Tenerife)
Hospitén ALGECIRAS	Algeciras (Cádiz)

Los indicados centros de trabajo se rigen bien por Convenio Colectivo de Centro de Trabajo bien por Convenio Colectivo Provincial de Sector que se indican:

Centro	Código	Denominación	Fecha inicial
Hospitén BELLEVUE	3800342	(la del centro)	01/01/2015
Hospitén ESTEPONA	2900565	Clínicas y Sanatorios Privados Provincial	En negociación
Hospitén LANZAROTE	3500485	Sector de Clínicas y Centros de Hospitalización Privada	18/09/2013 (prorrogado)
Hospitén RAMBLA	3802932	(la del centro)	01/10/2015
Hospitén SUR	3800362	(la del centro)	01/08/2015
Hospitén TAMARAGUA	3800392	(la del centro)	01/01/2015
Hospitén ALGECIRAS	1100035	Centros Sanitarios Privados	01/01/2012 Prorrogado

Como se verá a continuación ante el examen realizado de los diversos parámetros a tener en cuenta para un efectivo cumplimiento de objetivos de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se estima que la situación en los diversos centros de trabajo de la empresas no hace necesario la elaboración de un plan de igualdad con carácter general sin perjuicio de las medidas que pudieran arbitrarse en caso de observarse alguna desviación de los objetivos fijados por la citada norma.

Asimismo es de tener en cuenta que con motivo del la negociación de todos y cada de los Convenios Colectivos de centro vigentes (anuales o bianuales) se ha procedido por la comisión negociadora (empresa y representantes de los trabajadores a examinar la situación en materia de Igualdad y estimándose como resultado que no es necesaria el establecimiento de un plan ya que se cumplen tanto las exigencias como los propósitos de la norma

A continuación se examinan los diversos parámetros que permitan un diagnóstico del cumplimiento de los objetivos de la Ley de promover la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

#### ASPECTOS CUANTITATIVOS

Seguidamente se examinan diversos aspectos cuantitativos de la empresa en relación al personal que, en referencia al 30 de junio del año 2017, prestan sus servicios en los diversos centros, y comenzando por las diversas modalidades de contratación laboral, la plantilla total desagregada por sexo que se indica:

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	1.193	80,94	281	19,06	1.474

y de la misma tienen contrato fijo o indefinido los siguientes porcentajes desagregados por sexo:

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla con contrato fijo	841	80,48	204	19,52	1.045

En los diversos centros de trabajo existe la preceptiva representación de los trabajadores ostentada por los Comités de Empresa, y siendo todos elegidos como integrantes de las candidaturas presentadas por sindicatos según se detalla:

Sindicato	% de presentación
COMISIONES OBRERAS	50%
UGT	50%

Y siendo la distribución por edad de esa representación legal de trabajadores, desagregada por sexos

Distribución de la representación por edades					
Banda de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años					
21-25 años					
26-35 años	9	100			9
36-45 años	14	82,35	3	17,65	17
46 años y más	24	70,59	10	19,41	34
TOTAL	47	78,33	13	21,67	60

Así como la distribución por categorías profesionales, desagregada por sexo, de la representación de los trabajadores

Distribución de la representación por categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. DUE / FISIO	8	88,89	1	11,11	9
2. MEDICO	0	0	3	100	3
3. AUX ENFERMERIA	15	88,24	2	11,76	17
4. ADMINISTRATIVO	16	72,73	6	27,27	22
5. LIMPIADORA	6	100	0	0	6
6. SERV TECNICO	0	0	1	100	1
7. TEC RX	2	100	0	0	2
TOTAL	47	78,33	13	21,67	60

A continuación se examinan las características de la plantilla, desagregados por sexo:

#### DATOS GENERALES

Distribución de la plantilla por edades					
Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años	4	100	0	0	4
20-29 años	304	89,94	34	10,06	338
30- 45 años	590	80,38	144	19,62	734
46 y más años	295	74,12	103	25,88	398
TOTAL	1.193	80,94	281	19,06	1474

Distribución De La Plantilla Por Tipo De Contratos					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a tiempo completo	148	80,87	35	19,13	183
Temporal a tiempo parcial	8	72,73	3	27,27	11
Fijo discontinuo					
Indefinido a tiempo completo	833	80,48	202	19,52	1035
Indefinido a tiempo parcial	8	80,00	2	20,00	10
Prácticas	196	83,40	39	16,60	235
Aprendizaje					
Otros (becas de formación, etc.)					
TOTAL	1193	80,84	281	19,06	1.474

Distribución de la plantilla por antigüedad					
Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses	177	81,94	39	18,06	216
De 6 meses a 1 año	93	75,61	30	24,39	123
De 1 a 3 años	134	85,35	23	14,65	157
De 3 a 5 años	45	80,36	11	19,64	56
De 6 a 10 años	176	74,89	59	25,11	235
Más de 10 años	568	82,68	119	17,32	687
TOTAL	1.193	80,94	281	19,06	1.474



Distribución de la plantilla por categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
ADMINISTRATIVOS	233	83,81	45	16,19	278
D.U.E.	298	83,71	58	16,29	356
AUX. ENFERMERÍA	381	90,07	42	9,93	423
MÉDICOS	55	47,00	62	53,00	117
LIMPIEZA	116	97,48	3	2,52	119
SERV. TÉCNICO	0	0,00	29	100	29
FISIOTERAPEUTAS	18	66,67	9	33,33	27
TEC. RAYOS	45	73,77	16	26,23	61
GERENTE	2	50,00	2	50,00	4
DIR. MEDICO	0	0	5	100	5
DIR. ENFERMERÍA	5	100	0	0	5
FARMACÉUTICO	1	50,00	1	50,00	2
HIGIENISTA DENTAL	1	100	0	0	1
OPTOMETRISTA	1	100	0	0	1
RELACIONES PUBLICAS	14	93,33	1	6,67	15
INTERPRETE	21	80,77	5	19,23	26
JEFE COMERCIAL	1	50,00	1	50,00	2
COORDINADOR MARKET	2	66,67	1	33,33	3
TOTAL	1193	80,94	281	19,06	1.474

Distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios						
Categoría profesional	Nivel de estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
ADMINISTRATIVOS	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios (1)	233	83,81	45	16,19	278
	Universitarios					
D.U.E.	Universitarios	298	83,71	58	16,29	356
AUX. ENFERMERÍA	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios (1)	381	90,07	42	9,93	423
MÉDICOS	Universitarios	55	47,00	62	53,00	117
LIMPIEZA	Sin estudios					
	Primarios	116	97,48	3	2,52	119
	Secundarios (1)					
SERV. TÉCNICO	Sin estudios					
	Primarios			29	100	29
	Secundarios (1)					
	Universitarios					
FISIOTERAPEUTAS	Universitarios	18	66,67	9	33,33	27
TEC. RAYOS	Secundarios (1)	45	73,77	16	26,23	61
GERENTE	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios (1)					
	Universitarios	2	50,00	2	50,00	4
DIR. MEDICO	Universitarios			5	100	5
DIR. ENFERMERÍA	Universitarios	5	100			5
FARMACÉUTICO	Universitarios	1	50,00	1	50,00	2
HIGIENISTA DENTAL	Secundarios (1)	1	100			1
OPTOMETRISTA	Universitarios	1	50,00	1	50,00	2
REL. PUBLICAS	Secundarios (1)	14	93,33	1	6,67	15
INTERPRETE	Secundarios (1)	21	80,77	5	19,23	26
JEFE COMERCIAL	Universitarios	1	50,00	1	50,00	2
COORD MARKETING	Universitarios	1	50,00	1	50,00	2
	Secundarios	1	100			1
TOTAL	Sin estudios					
	Primarios	116	97,48	3	2,52	119
	Secundarios (1)	696	83,43	138	16,57	834
	Universitarios	382	73,23	140	26,76	522

(1) Incluye: Bachillerato, BUP, COU, FP, etc.

Distribución de la plantilla por bandas salariales (*)					
Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 7.200 €	8	80,00	2	20,00	10
Entre 7.201 € y 12.000 €	193	89,77	22	10,23	215
Entre 12.001€ y 14.000€	270	87,66	38	12,34	308
Entre 14.001 y 18.000€	341	82,97	70	17,03	411
Entre 18.001 y 24.000 €	222	79,86	56	20,14	278
Entre 24.001 y 30.000€	77	77,00	23	23,00	100
Entre 30.001 € y 36.000 €	16	59,26	11	40,74	27
Más de 36.000 €	62	51,67	58	48,33	120
<b>TOTAL</b>	<b>1.189</b>	<b>80,94</b>	<b>280</b>	<b>19,06</b>	<b>1469</b>

(\*) Salario bruto anual sin compensaciones extra salariales por no existir las mismas.

Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario						
Denominación categorías	Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
MEDICOS	Menos de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €					
	12.001 € - 14.000 €					
	14.001 € - 18.000 €					
	18.001 € - 24.000 €	5	50,00	5	50,00	10
	24.001 € - 30.000 €			6	100	6
	30.001 € - 36.000 €	2	33,33	4	66,67	6
Más de 36.000€	47	47,47	52	52,53	99	
DUE's	Menos de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €	2	100			2
	12.001 € - 14.000 €	2	100			2
	14.001 € - 18.000 €	89	80,18	22	19,82	111
	18.001 € - 24.000 €	125	83,33	25	16,67	150
	24.001 € - 30.000 €	59	86,76	9	13,24	68
	30.001 € - 36.000 €	13	81,25	3	18,75	16
Más de 36.000€	10	100			10	
ADMÓN.	Menos de 7.200 €	2	100			2
	7.201 €- 12.000 €	59	90,77	6	9,23	65
	12.001 € - 14.000 €	85	88,54	11	11,46	96
	14.001 € - 18.000 €	62	88,57	8	11,43	70
	18.001 € - 24.000 €	24	75,00	8	25,00	32
	24.001 € - 30.000 €	1	16,67	5	83,33	6
	30.001 € - 36.000 €			4	100	4
Más de 36.000€			1	100	1	
AUXILIAR ENFERMERIA	Menos de 7.200 €	6	75,00	2	25,00	8
	7.201 €- 12.000 €	62	83,78	12	16,22	74
	12.001 € - 14.000 €	144	89,44	17	10,56	161
	14.001 € - 18.000 €	129	94,16	8	5,84	137
	18.001 € - 24.000 €	37	92,50	3	7,50	40
	24.001 € - 30.000 €	3	100			3
	30.001 € - 36.000 €					
Más de 36.000€						

LIMPIEZA	Menos de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €	61	96,83	2	3,17	63
	12.001 € - 14.000 €	34	100			34
	14.001 € - 18.000 €	19	95,00	1	5,00	20
	18.001 € - 24.000 €	1	100			1
	24.001 € - 30.000 €	1	100			1
	30.001 € - 36.000 €					
Más de 36.000€						

SERVICIO TECNICO	Menos de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €			1	100	1
	12.001 € - 14.000 €			7	100	7
	14.001 € - 18.000 €			14	100	14
	18.001 € - 24.000 €			5	100	5
	24.001 € - 30.000 €			2	100	2
	30.001 € - 36.000 €					
Más de 36.000€			2	100	2	

DIRECCION GERENCIA	Menos de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €					
	12.001 € - 14.000 €					
	14.001 € - 18.000 €					
	18.001 € - 24.000 €					
	24.001 € - 30.000 €					
	30.001 € - 36.000 €					
Más de 36.000€	2	50,00	2	50,00	4	

RELACIONES PUBLICAS	Menos de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €					
	12.001 € - 14.000 €					
	14.001 € - 18.000 €	2	100			2
	18.001 € - 24.000 €	4	100			4
	24.001 € - 30.000 €	4	100			4
	30.001 € - 36.000 €	1	100			1
Más de 36.000€	2	66,67	1	33,33	3	

DIRECCION COMERCIAL	Menos de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €					
	12.001 € - 14.000 €					
	14.001 € - 18.000 €					
	18.001 € - 24.000 €					
	24.001 € - 30.000 €					
	30.001 € - 36.000 €					
Más de 36.000€	1	50,00	1	50,00	2	

FARMA-CEUTICA	Menos de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €					
	12.001 € - 14.000 €					
	14.001 € - 18.000 €					
	18.001 € - 24.000 €					
	24.001 € - 30.000 €			1	100	1
	30.001 € - 36.000 €					
Más de 36.000€	1	100			1	

TECNICO RX	Menos de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €	6	85,71	1	14,29	7
	12.001 € - 14.000 €	6	66,67	3	33,33	9
	14.001 € - 18.000 €	28	71,79	11	28,21	39
	18.001 € - 24.000 €	4	100			4
	24.001 € - 30.000 €	1	100			1
	30.001 € - 36.000 €					
Más de 36.000€						

OPTOME- TRISTA	Menos de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €					
	12.001 € - 14.000 €					
	14.001 € - 18.000 €					
	18.001 € - 24.000 €					
	24.001 € - 30.000 €	1	50,00	1	50,00	1
	30.001 € - 36.000 €					
Más de 36.000€						

INTERPRETE	Menos de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €					
	12.001 € - 14.000 €	1	100			1
	14.001 € - 18.000 €	5	62,50	3	37,50	8
	18.001 € - 24.000 €	11	84,62	2	15,38	13
	24.001 € - 30.000 €	4	100			4
	30.001 € - 36.000 €					
Más de 36.000€						

FISIOTE- RAPEUTA	Menos de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €					
	12.001 € - 14.000 €					
	14.001 € - 18.000 €	5	62,50	3	37,50	8
	18.001 € - 24.000 €	11	68,75	5	31,25	16
	24.001 € - 30.000 €	3	100			3
	30.001 € - 36.000 €					
Más de 36.000€						

COORD MARKETING	Menos de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €					
	12.001 € - 14.000 €					
	14.001 € - 18.000 €					
	18.001 € - 24.000 €	1	50,00	1	50,00	2
	24.001 € - 30.000 €	1	100			1
	30.001 € - 36.000 €					
Más de 36.000€						

HIGIENISTA	Menos de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €					
	12.001 € - 14.000 €					
	14.001 € - 18.000 €	1	100			1
	18.001 € - 24.000 €					
	24.001 € - 30.000 €					
	30.001 € - 36.000 €					
Más de 36.000€						

Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo					
Nº de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 horas	9	100			9
De 20 a 35 horas	65	91,55	6	8,45	71
De 36 a 39 horas					
40 horas	1.119	80,27	275	19,73	1394
Más de 40 horas					
<b>TOTAL</b>	<b>1.193</b>	<b>80,94</b>	<b>281</b>	<b>19,06</b>	<b>1474</b>

Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo					
Turnos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. MAÑANA	661	81,50	150	18,50	811
2. TARDE	350	80,09	87	19,91	437
3. NOCHE	182	80,53	44	19,47	226
<b>TOTAL</b>	<b>1.193</b>	<b>80,94</b>	<b>281</b>	<b>19,06</b>	<b>1474</b>

## MOVIMIENTOS DE PERSONAL

Incorporaciones y bajas										
	Incorporaciones					Bajas				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total
AÑOS 2013-2015	346	78,64	94	21,36	440	237	75,24	78	24,76	315
<b>TOTAL</b>	<b>346</b>	<b>78,64</b>	<b>94</b>	<b>21,36</b>	<b>440</b>	<b>237</b>	<b>75,24</b>	<b>78</b>	<b>24,76</b>	<b>315</b>

Incorporaciones último año por tipo de contrato					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a Tiempo Completo	153	78,06	43	21,94	196
Temporal a Tiempo Parcial	6	75,00	2	25,00	8
Fijo Discontinuo					
Indefinido a Tiempo Completo	24	68,57	11	31,43	35
Indefinido a Tiempo Parcial	1	100			1
Prácticas	162	81,00	38	19,00	200
Aprendizaje					
Otros (becas de formación, etc.)					
<b>TOTAL</b>	<b>346</b>	<b>78,64</b>	<b>94</b>	<b>21,36</b>	<b>440</b>

Incorporaciones último año por categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. DUE	105	76,09	33	23,91	138
2. ADMINISTRACIÓN	60	84,51	11	15,49	71
3. AUX ENFERMERIA	99	83,19	20	16,81	119
4. MEDICOS	9	45,00	11	55,00	20
5. FISIOTERAPEUTAS	10	62,50	6	37,50	16
6. RECEP/RRPP/INTERP	4	80,00	1	20,00	5
7. TECNICO RX	16	69,57	7	30,43	23
8. DIREC. COMERCIAL	1	100			1
9. FARMACÉUTICA	1	100			1
10. OPTOMETRISTA	1	100			1
11. AYUD SERV. TÉCNICO			3	100	3
12. LIMPIADORA	40	95,00	2	5,00	42
TOTAL	346	78,64	94	21,36	440

Bajas definitivas último año					
Descripción bajas definitivas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jubilación	4	50,00	4	50,00	8
Despido	7	77,78	2	22,22	9
Finalización del contrato	112	82,96	23	17,04	135
Cese voluntario	48	63,16	28	36,84	76
Cese por persona a cargo	9	90,00	1	10,00	10
Otros (muerte, incapacidad, etc.)	57	74,03	20	25,97	77
TOTAL	237	75,24	78	24,76	315

Bajas definitivas último año por edad						
Descripción bajas definitivas	Bandas de edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jubilación		4	50	4	50	8
Jubilación anticipada						
Despido	< 20 años					
	20-29 años	1	100			1
	30-45 años	3	60,00	2	40,00	5
	46 y más	3	100			3
Finalización del contrato	< 20 años	1	100			1
	20-29 años	62	84,93	11	15,07	73
	30-45 años	40	78,43	11	21,57	51
	46 y más	9	90,00	1	10,00	10
Cese voluntario	< 20 años					
	20-29 años	30	73,17	11	26,83	41
	30-45 años	15	50,00	15	50,00	30
	46 y más	3	60,00	2	40,00	5
Cese por personas a cargo	< 20 años					
	20-29 años					
	30-45 años	8	88,89	1	11,11	9
	46 y más	1	100			1
Otros (muerte incapacidad, etc.)		57	74,03	20	25,97	77
TOTAL		237	75,24	78	24,76	315

Bajas temporales y permisos último año					
Descripción bajas temporales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Incapacidad Temporal	477	85,95	78	14,05	555
Accidente de Trabajo	71	83,53	14	16,47	85
Maternidad (parto)	42	100			42
Maternidad					
Cesión al padre del permiso de maternidad	*		**		
Paternidad			8	100	8
Adopción o acogimiento					
Riesgo durante el embarazo	26	100			26
Reducción de jornada por lactancia					
Reducción de jornada por cuidado de hija/o	62	98,41	1	1,59	63
Reducción de jornada por motivos familiares					
Reducción de jornada por otros motivos					
Excedencia por cuidado de hija/o	8	88,89	1	11,11	9
Excedencia por cuidado de familiares	1	100			1
Excedencia fraccionada por cuidado de hija/o o familiar					
Excedencia voluntaria	32	69,57	14	30,43	46
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento					
<b>TOTAL</b>	<b>719</b>	<b>86,11</b>	<b>116</b>	<b>13,89</b>	<b>835</b>

\*Nº de trabajadoras de la empresa que han cedido a sus parejas/ cónyuges su permiso de maternidad, con independencia de que ellos trabajen o no en la misma empresa.

\*\* Nº de trabajadores de la empresa cuyas parejas/ cónyuges les han cedido su permiso de maternidad, con independencia de que ellas trabajen o no en la misma empresa.

#### PROGRAMAS DE FORMACIÓN

El resumen, desagregado por sexo, de las actividades formativas llevadas a cabo en el último año en toda la empresa es como sigue

Tipo de Formación	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Especialización Técnica	542	81,87	120	18,13	662
Desarrollo de carrera	2	66,67	1	33,33	3
Formación Genérica	23	95,83	1	4,17	24
Transversal	37	84,09	7	15,91	44
<b>TOTALES</b>	<b>604</b>	<b>82,40</b>	<b>129</b>	<b>17,60</b>	<b>733</b>

A continuación se detallan por centro hospitalario:

### HOSPITEN Bellevue

Denominación Curso	Mujeres	%	Hombres	%	Total
ECG Avanzado I	11	84,62	2	15,38	13
ECG Avanzado II	10	83,33	2	16,67	12
Curso Monográfico del hombro	2	66,67	1	33,33	3
Vendaje Neuromuscular	5	50,00	5	50,00	10
Urgencias Pediátricas	19	90,48	2	9,52	21
Tratamiento de Arritmias agudas	14	93,33	1	6,67	15
Cardiopatía Isquémica	5	83,33	1	16,67	6
Instalaciones AC Hospitales	0	0,00	1	100,00	1
Evaluación y readaptación funcional del runner	3	50,00	3	50,00	6
Nutrición por Sonda	23	95,83	1	4,17	24
Sondaje Vesical	14	87,50	2	12,50	16
Recuperación Postanestésica	15	93,75	1	6,25	16
Habilidades Directivas para mandos intermedios	14	66,67	7	33,33	21
Curas y Suturas	8	100,00	0	0,00	8
Técnica EPI en el tratamiento de las tendinopatías	0	0,00	1	100,00	1
Biomecánica Clínica Ciclismo	0	0	1	100	1
Diseño de Sistema de Gestión Medioambiental ISO 14001 - 2015	1	100	0	0	1
Sistema de Gestión de la Calidad ISO 9001 - 2015	2	100	0	0	2
Curso manejo y seguimiento de curas	13	76,47	4	23,53	17
Fisioterapia en Obstetricia	5	100,00	0	0,00	5
Excel Administrativos	8	66,67	4	33,33	12
Inglés dirección	2	66,67	1	33,33	3
Curso Puerperio	18	78,26	5	21,74	23
Excel Online	26	89,66	3	10,34	29
Fisioterapia respiratoria	1	50,00	1	50,00	2
Fisioterapia en la esfera craneocervicomandibular y el dolor orofacial	0	0,00	1	100,00	1
Reciclaje Radiodiagnóstico	4	80,00	1	20,00	5
Taller de primeros auxilios	12	92,31	1	7,69	13
Taller de intoxicaciones agudas	10	100,00	0	0,00	10
Valoración y tratamiento de la ATM	0	0,00	3	100,00	3
RCP Avanzada	6	54,55	5	45,45	11
Liberación Miosfacial	2	28,57	5	71,43	7
Auxiliar Óptica	2	100	0	0	2
	255	79,69	65	20,31	320

### Hospiten Sur

Denominación Curso	Mujeres	%	Hombres	%	Total
RCP Básica	31	84	6	16	37
RCP Avanzada	30	85,71	5	14,29	35
RCP Pediátrica y Neonatal	9	75	3	25	12
Dietas terapéuticas	11	85	2	15	13
Accesos Vasculares y Administración de Medicación Urgente en Pediatría.	10	76,92	3	23,08	13
Actualización en el manejo del TAC	6	85,71	1	14,29	7
Aislamientos. Tipos y manejo del paciente asilado	12	100,00	0	0,00	12
Técnica EPI ecoguiada en el tratamiento	1	50,00	1	50,00	2
Ventilación Mecánica	12	85,71	2	14,29	14
Fisioterapia obstétrica. Embarazo, parto y post-parto	1	100,00	0	0,00	1
	123	82,75	23	17,25	146

### HOSPITEN Rambla

Denominación Curso	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Evaluación y readaptación funcional del runner	1	100,00	0	0,00	1
Instalaciones de acondicionamiento de aire	0	0,00	1	100,00	1
Intoxicaciones Agudas	13	81,25	3	18,75	16
Paciente diabético	14	77,78	4	22,22	18
Preparación y administración de quimioterapia	10	100,00	0	0,00	10
Lactancia Materna	14	100,00	0	0,00	14
Excel - Enf	13	92,86	1	7,14	14
Excel - Adm	10	90,91	1	9,09	11
Ordenografía	8	100,00	0	0,00	8
Ecografía para enfermería	1	50,00	1	50,00	2
Electrocardiografía Avanzada	3	50,00	3	50,00	6
Actualización en Aminas y gases	1	7,69	12	92,31	13
Taller de Cirugía menor	12	92,31	1	7,69	13
Taller Paciente diabético	9	69,23	4	30,77	13
Manejo del dolor Agudo y Crónico	11	91,67	1	8,33	12
Manejo del dolor Anticoagulantes	14	87,50	2	12,50	16
RCP Avanzada	9	90,00	1	10,00	10
RCP Básica	8	88,89	1	11,11	9
Acreditación de operador de instalaciones de radiodiagnóstico	1	100,00	0	0,00	1
Gestión de la Seguridad en el paciente Básico	2	100,00	0	0,00	2
Terapia Intravenosa y acceso vascular	3	100,00	0	0,00	3
Metodología de la investigación Biomédica	0	0,00	1	100,00	1

Calidad	2	100,00	0	0,00	2
Control de incendios nivel 2	3	100,00	0	0,00	3
Mindfulness	23	95,83	1	4,17	24
	185	82,96	38	17,04	223

### Hospiten Estepona

Denominación Curso	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Actualización en el manejo de alimentación y nutrición	7	100,00	0	0,00	7
Máster en Marketing Digital	1	100,00	0	0,00	1
Electrocardiografía avanzada	9	90,00	1	10,00	10
Excelencia en la atención al paciente	11	100,00	0	0,00	11
	28	96,55	1	3,45	29

### Hospiten Lanzarote

Denominación Curso	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Instrumentación Quirúrgica en Cirugía Ortopédica y Traumatología	3	100,00	0	0,00	3
Liberación Miofascial Manual e Instrumental	3	75,00	1	25,00	4
Mapa de Riesgos en Radiología	6	100,00	0	0,00	6
Renovación de Legionella	0	0,00	1	100,00	1
Enfermería en Endoscopia Digestiva	1	100,00	0	0,00	1
	13	86,67	2	13,33	15

Finalmente se relaciona el detalle del total, desagregado por sexos de cursos y/o acciones formativas llevadas a cabo en el último año:

Denominación Curso	Mujeres	%	Hombres	%	Total
ECG Avanzado I	11	84,62	2	15,38	13
ECG Avanzado II	10	83,33	2	16,67	12
Curso Monográfico del hombro	2	66,67	1	33,33	3
Vendaje Neuromuscular	5	50,00	5	50,00	10
Urgencias Pediátricas	19	90,48	2	9,52	21
Tratamiento de Arritmias agudas	14	93,33	1	6,67	15
Cardiopatía Isquémica	5	83,33	1	16,67	6
Instalaciones AC Hospitales	0	0,00	1	100,00	1
Evaluación y readaptación funcional del runner	3	50,00	3	50,00	6
Nutrición por Sonda	23	95,83	1	4,17	24
Sondaje Vesical	14	87,50	2	12,50	16
Recuperación Postanestésica	15	93,75	1	6,25	16
Habilidades Directivas para mandos intermedios	14	66,67	7	33,33	21
Curas y Suturas	8	100,00	0	0,00	8

Técnica EPI en el tratamiento de las tendinopatías	0	0,00	1	100,00	1
Biomecánica Clínica Ciclismo	0	0	1	100	1
Diseño de Sistema de Gestión Medioambiental ISO 14001 - 2015	1	100	0	0	1
Sistema de Gestión de la Calidad ISO 9001 - 2015	2	100	0	0	2
Curso manejo y seguimiento de curas	13	76,47	4	23,53	17
Fisioterapia en Obstetricia	5	100,00	0	0,00	5
Excel Administrativos	8	66,67	4	33,33	12
Inglés dirección	2	66,67	1	33,33	3
Curso Puerperio	18	78,26	5	21,74	23
Excel Online	26	89,66	3	10,34	29
Fisioterapia respiratoria	1	50,00	1	50,00	2
Fisioterapia en la esfera craneocervicomandibular y el dolor orofacial	0	0,00	1	100,00	1
Reciclaje Radiodiagnóstico	4	80,00	1	20,00	5
Taller de primeros auxilios	12	92,31	1	7,69	13
Taller de intoxicaciones agudas	10	100,00	0	0,00	10
Valoración y tratamiento de la ATM	0	0,00	3	100,00	3
RCP Avanzada	6	54,55	5	45,45	11
Liberación Miosfacial	2	28,57	5	71,43	7
Auxiliar Óptica	2	100	0	0	2
RCP Básica	31	84	6	16	37
RCP Avanzada	30	85,71	5	14,29	35
RCP Pediátrica y Neonatal	9	75	3	25	12
Dietas terapéuticas	11	85	2	15	13
Accesos Vasculares y Administración de Medicación Urgente en Pediatría.	10	76,92	3	23,08	13
Actualización en el manejo del TAC	6	85,71	1	14,29	7
Aislamientos. Tipos y manejo del paciente asilado	12	100,00	0	0,00	12
Técnica EPI ecoguiada en el tratamiento	1	50,00	1	50,00	2
Ventilación Mecánica	12	85,71	2	14,29	14
Fisioterapia obstétrica. Embarazo, parto y post-parto	1	100,00	0	0,00	1
Evaluación y readaptación funcional del runner	1	100,00	0	0,00	1
Instalaciones de acondicionamiento de aire	0	0,00	1	100,00	1
Intoxicaciones Agudas	13	81,25	3	18,75	16
Paciente diabético	14	77,78	4	22,22	18
Preparación y administración de quimioterapia	10	100,00	0	0,00	10
Lactancia Materna	14	100,00	0	0,00	14
Excel - Enf	13	92,86	1	7,14	14
Excel - Adm	10	90,91	1	9,09	11
Ordenografía	8	100,00	0	0,00	8
Ecografía para enfermería	1	50,00	1	50,00	2
Electrocardiografía Avanzada	3	50,00	3	50,00	6
Actualización en Aminas y gases	1	7,69	12	92,31	13

Taller de Cirugía menor	12	92,31	1	7,69	13
Taller Paciente diabético	9	69,23	4	30,77	13
Manejo del dolor Agudo y Crónico	11	91,67	1	8,33	12
Manejo del dolor Anticoagulantes	14	87,50	2	12,50	16
RCP Avanzada	9	90,00	1	10,00	10
RCP Básica	8	88,89	1	11,11	9
Acreditación de operador de instalaciones de radiodiagnóstico	1	100,00	0	0,00	1
Gestión de la Seguridad en el paciente Básico	2	100,00	0	0,00	2
Terapia Intravenosa y acceso vascular	3	100,00	0	0,00	3
Metodología de la investigación Biomédica	0	0,00	1	100,00	1
Calidad	2	100,00	0	0,00	2
Control de incendios nivel 2	3	100,00	0	0,00	3
Mindfulness	23	95,83	1	4,17	24
Actualización en el manejo de alimentación y nutrición	7	100,00	0	0,00	7
Máster en Marketing Digital	1	100,00	0	0,00	1
Electrocardiografía avanzada	9	90,00	1	10,00	10
Excelencia en la atención al paciente	11	100,00	0	0,00	11
Instrumentación Quirúrgica en Cirugía Ortopédica y Traumatología	3	100,00	0	0,00	3
Liberación Miofascial Manual e Instrumental	3	75,00	1	25,00	4
Mapa de Riesgos en Radiología	6	100,00	0	0,00	6
Renovación de Legionella	0	0,00	1	100,00	1
Enfermería en Endoscopia Digestiva	1	100,00	0	0,00	1
	604	82,40	129	17,60	733

## ASPECTOS CUALITATIVOS

Seguidamente se examinan diversos aspectos cualitativos de la empresa en relación con el personal que permiten determinar el cumplimiento del principio de igualdad ratificando la no necesidad de establecer un Plan de Igualdad:

### ACCESO AL EMPLEO.

Las ofertas y convocatorias para la contratación de personal son públicas mediante solicitud a los Servicios Públicos de Empleo y/o con publicación de anuncios en la prensa generalista local o nacional y especializada así como en la página Web de la compañía y en ellos, cuando la denominación no es epiceno (Gerente; Relaciones Públicas), expresamente se indican los dos sexos (Administrativo / a).

### CATEGORÍAS Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Las relaciones de categorías laborales (p.e. tablas salariales, contratos de trabajo, etc.) se denominan según el criterio anteriormente expuesto cuando son innominadas pero ya al referirse a una persona concreta se especifica la denominación femenina / masculina (Médico / Médica; Enfermero / Enfermera; Diplomado /a; etc.) según el sexo de quién la desempeñe.

En el análisis concreto de los puestos de trabajo, según las tablas antes reproducidas, se observa que de la totalidad de 18 categorías (distribución por categorías profesionales) en todas las mujeres sobrepasan el umbral mínimo del 40 % salvo en la del área de servicio técnico (29 trabajadores en todos los centros) que corresponden a las funciones de mantenimiento (mecánicos; frigoristas; electricistas) pero por el contrario en 12 de ellas superan el umbral del 50 % debido a que por una parte el colectivo facultativo es mayoritariamente femenino o por otra a que se consideran tradicionalmente femeninas y no hay demandantes de empleo.

Asimismo, hay que señalar la tendencia a la feminización de categorías como la de Médico / a ya que si bien la proporción actual, dentro de los umbrales establecidos, es la de Mujeres: 47% (55) y Hombres: 53% (62) en las contrataciones desde 01/2011 paulatinamente la tendencia es no solo a la convergencia sino a superar las mujeres a los hombres como no puede ser de otra manera dada la composición del alumnado universitario, que forzosamente ha de nutrir la categoría, que ya es mayoría femenina, si bien en los últimos años las nuevas contrataciones corresponden a mujeres, en el último año de las nuevas contrataciones de Médicas/os corresponden 9 (45 %) a Mujeres y 11 (55 %) Hombres.

Esta tendencia se observa, asimismo, en la cobertura de los puestos calificados como de DIRECCIÓN, que ascienden a 15, correspondiendo 8 a mujeres (53.30%) y 7 a hombres (46,60 %) de los cuales, por ejemplo, las Direcciones de Enfermería 5 están desempeñadas por mujeres y las Gerencias 4 son 2 las mujeres que ocupan tales puestos.

### PROMOCIÓN Y FORMACIÓN.

Dada la naturaleza de la actividad el personal que presta sus servicios en los centros concurre periódicamente a actividades de formación organizadas por la propia empresa con carácter específico para cada categoría profesional en áreas del interés de las mismas y de las que unas son de carácter voluntario y otras son de obligada participación al considerarse de reciclaje profesional.

Por otra parte, las categorías técnico sanitarios (Médicos/as, ATS/DUE, Fisioterapeutas, Técnicos/as Laboratorio, RX, están organizadas horizontalmente y se agotan en sí mismas en cuanto a jerarquización y ello sin perjuicio de las Direcciones Médicas y Enfermería respectivas.

En cambio, en las áreas y categorías auxiliares de la actividad sanitaria, como Auxiliares de Enfermería, Limpieza existen puestos que se desempeñan a modo de responsable de turno o departamento Gobernantas, Supervisoras, y que están desempeñadas por mujeres.

#### RETRIBUCIONES.

Reguladas las retribuciones por los Convenios Colectivos antes citados en ellos se fijan las mismas por categoría profesional y en el caso de algunos pluses por los puestos de trabajo (quirófano; RX; Laboratorio; UCI) sin referencia alguna al sexo y siguiendo el principio de “a igual trabajo igual salario” .

Tal modo retributivo se ha venido aplicando, en el caso de los Convenios Colectivos de Empresa, desde el primero de cada uno de ellos y se ha mantenido en las sucesivas prórrogas o nuevas negociaciones.

#### ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO.

Dada la peculiaridad de la actividad, hospitalización, que exige la apertura y funcionamiento de los centros las 24 horas permanentes el trabajo ha de prestarse en tres turnos diarios que se cubren de manera rotativa en todos los servicios y departamentos salvo aquellos como los de administración que por su naturaleza no lo exige.

Desde luego, se aplican a petición del interesado/a las diversas variantes en cuanto a jornada (reducción, licencias) e incluso excedencias por motivos familiares que se previenen en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes así como las pactadas como mejoras en los diversos Convenios Colectivos en relación a situaciones familiares.

En 2017, se encuentran en ejecución en los diversos Centros las siguientes:

TIPO	Mujeres	%	Hombres	%
Maternidad (parto)	33	100		
Paternidad			4	100
Reducción de Jornada por Cuidado de Hijos	62	98,41	1	1,59
Excedencia por Cuidado Hijos	8	88,89	1	11,11

## 2. OBJETIVOS DEL PLAN

### a) Objetivos a largo plazo.

Contratación, en igualdad de condiciones, a personas del sexo con menos presencia en la categoría o área de que se trate.

Fomento de la utilización y disfrute de las medidas para la conciliación de la vida familiar con carácter indistinto por ambos sexos.

Erradicación de conductas que pudieran significar acoso sexual o moral en el ámbito laboral o con ocasión de él

b) Objetivos a corto plazo

Revisión de los procedimientos de selección y contratación para su adecuación a los objetivos.

Divulgación con carácter sistemático y permanente en los diversos centros de trabajo de las medidas para la conciliación de la vida familiar.

Divulgación con carácter sistemático y permanente en los diversos centros de trabajo de la existencia de protocolos para combatir situaciones de acoso sexual o moral.

### 3. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES

a) Acciones implantadas: En el caso de haber realizado las acciones en la organización con anterioridad, enumerarlas:

#### ACCIONES

Áreas de actuación	Nº	Denominación	Fecha de implantación
Todos los centros		Protocolo de prevención y sanción del acoso sexual y moral	Septiembre 2013

Con posterioridad se incluye, revisado en su caso como anexo en los respectivos convenios colectivos de centro de trabajo y de los que se acompaña copia de cada uno de ellos.

b) Acciones a implantar:

- Contratación, en igualdad de condiciones, a personas del sexo con menos presencia en la categoría o área de que se trate.

- Fomento de la utilización y disfrute de las medidas para la conciliación de la vida familiar con carácter indistinto por ambos sexos.

### 4. SISTEMA DE EVALUACIÓN

Dados los objetivos del Plan derivados de la situación real de cumplimiento en la empresa del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres se procederá a una verificación trimestral de la aplicación de los objetivos en sesiones del Comité Permanente de Igualdad que recibirá a tal fin la información pertinente de los servicios de selección y administración de personal y a su vista se promoverán acciones concretas, en su caso.

• Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas

PERSONAS BENEFICIARIAS			
ÁREAS DE ACTUACIÓN	Nº de mujeres	Nº de hombres	Total
Totalidad de las plantilla	1.193	281	1.474
TOTAL	1.193	281	1.474

• Número y sexo de las personas beneficiarias por categorías

Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
ADMINISTRATIVOS	233	83,81	45	16,19	278
ENFERMERAS/OS	298	83,71	58	16,29	356
AUX. ENFERMERÍA	381	90,07	42	9,93	423
MEDICOS	55	47,00	62	53,00	117
LIMPIEZA	116	97,48	3	2,52	119
SERV. TECNICO			29	100	29
FISIOTERAPEUTAS	18	66,67	9	33,33	27
TEC. RAYOS	45	73,77	16	26,23	61
GERENTE	2	50,00	2	50,00	4
DIRECTOR/A MEDICO			5	100	5
DIRECTOR/A ENFERMERIA	5	100			5
FARMACEUTICO/A	1	50,00	1	50,00	2
HIGIENISTA DENTAL	1	100			1
OPTOMETRISTA	1	50,00	1	50,00	1
R. PUBLICAS	14	93,33	1	6,67	15
INTERPRETE	21	80,77	5	19,23	26
JEFE COMERCIAL	1	50,00	1	50,00	2
COORD MARKETING	2	66,67	1	33,33	3
TOTAL	1.193	80,94	281	19,06	1.474

## 5. PRESUPUESTO

a. Dada la naturaleza de las medidas a desarrollar no se requiere financiación específica ya que las acciones se enmarcan en la actividad ordinaria de los departamentos concernidos (selección de personal; administración de personal).

b. NO

## 6. PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS Y LAS TRABAJADORAS

Mediante la designación de los integrantes del “Comité Permanente para el establecimiento y seguimiento del Plan de Igualdad”.

## 7. COMPOSICIÓN DEL COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD

Nombre	Cargo	Centro/Departamento
Jesús Alarcón Simarro (titular)	Director Recursos Humanos	Grupo Hospiten/Recursos Humanos
M <sup>a</sup> Carmen González Fernandez (titular)	Jefe Administración Personal	Grupo Hospiten/Recursos Humanos
Octavio Armada Vernetta (titular)	Asesor jurídico	Grupo Hospiten/Recursos Humanos
Ramiro Lobelo Arciniegas (titular)	Médico / Comité de Empresa	H. Bellevue/ U.V.I.
M <sup>a</sup> Carmen Vilar Batista (titular)	Relaciones Públicas / Comité de Empresa	H. Rambla/ Administración
María José Rico Torres (titular)	Auxiliar Administrativa / Comité de Empresa	H. Sur / Administración
Ángel Damián Martín Mendoza (titular)	Auxiliar Administrativo / Comité de Empresa	H. Sur / Administración
Agustín Hernández Garcia (suplente)	Auxiliar de Enfermería / Comité de Empresa	H. Tamaragua / Hemodiálisis
M <sup>a</sup> Carmen León Hernández (suplente)	Auxiliar de Enfermería	H. Rambla / Quirófano
Carmelo M. Salas Hernández (suplente)	Conserje de Noche	H. Bellevue / Recepción

## 8. ASIGNACIÓN DE UNA PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN

La empresa designa como responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan a:

Nombre: Maria del Carmen González Fernández

Cargo: Jefa de Administración de Personal

Departamento: Recursos Humanos GRUPO HOSPITÉN

Santa Cruz de Tenerife, a 30 de junio de 2017

ANEXO VI  
REGISTRO DIARIO DE JORNADA

HOSPITEN RAMBLA

DEPARTAMENTO: \_\_\_\_\_

DIA: \_\_\_\_\_ MES: \_\_\_\_\_

AÑO: \_\_\_\_\_

SELLO
-------

	NOMBRE Y APELLIDOS	HORA ENTRADA	FIRMA	HORA SALIDA	FIRMA
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					





GOBIERNO DE CANARIAS

**BOLETÍN OFICIAL**  
DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE

Franqueo concertado 23/1
--------------------------------