



GOBIERNO DE CANARIAS

# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE

Año XCVII

Viernes, 22 de abril de 2022

Anexo al Número 48

## SUMARIO

NÚMERO  
REGISTRO

PÁGINA

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

122506	Calendario Laboral para el año 2022 del Convenio Colectivo Provincial del sector de Siderometalurgia e Instalaciones Eléctricas de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife .....	2
122498	Convenio Colectivo de la empresa J.T. Internacional Canarias, S.A.U., en su centro II (cigarros) .....	4
122496	Convenio Colectivo de la Fundación Canaria Reserva Mundial de la Biosfera La Palma .....	31
122497	Convenio Colectivo de la Asociación Provincial de Consignatarios de Buques .....	59

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

Boletín Oficial de la Provincia de  
Santa Cruz de Tenerife

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

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

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

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

## II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, CONOCIMIENTO Y EMPLEO

#### Dirección General de Trabajo

#### Servicio de Promoción Laboral

#### ANUNCIO

17

122506

Visto el Calendario Laboral para el año 2022 del Convenio Colectivo Provincial del sector de Siderometalurgia e Instalaciones Eléctricas de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, presentado en esta Dirección General del Trabajo, suscrito por la Comisión Negociadora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2 del Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

ESTA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, ACUERDA

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

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, Alejandro Ramos Guerra.

ACTA DE LA REUNIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE SIDEROMETALURGIA E INSTALACIONES ELÉCTRICAS DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE CELEBRADA EL 3 DE MARZO DE 2022, RELATIVA A LA JORNADA LABORAL 2022

ASISTENTES:

Por CC.OO.

Don Isaac Pérez Domínguez

Por U.G.T.

Don Samuel Rodríguez Esquinas, don Juan Carlos Pérez Luzardo

Por U.S.O.

Doña Sandra Tarín Herrera

Por I.C.

Don Sergio Barbuzano Del Castillo

Por FEMETE

Doña Cristina Ravelo Ferrer, don Francisco Fernández Bethencourt y doña Bárbara Concepción Lemus Cruz.

En San Cristóbal de La Laguna, siendo las 13:30 horas del día 03 de MARZO de 2022 se reúnen, por videoconferencia, la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo Provincial de Siderometalurgia e Instalaciones Eléctricas, asisten las personas que arriba se relacionan, con el fin de determinar el Calendario Laboral de 2022.

Debatida la cuestión por todos los comparecientes, se acuerda establecer para el año 2022, en función del calendario correspondiente a este año, y de acuerdo con el contenido del Artículo 7º del Convenio Colectivo, una jornada laboral de 1.768 horas de trabajo efectivo. Que de conformidad con lo dispuesto en el citado artículo en lo referente al calendario laboral, La empresa y la Representación Legal de Las Personas Trabajadoras deberán acordar la forma de fijar los días de exceso de jornada que resulten de descontar del calendario, los festivos nacionales, autonómicos, insulares y festividades locales según el municipio donde radique el centro de trabajo, además de las vacaciones y los días no laborales por convenio, el acuerdo que ambas partes acuerden, deberá ser firmado y publicado en los lugares visibles de los centros de trabajo y por cualquier medio que se disponga, para conocimiento de todas las personas trabajadoras, donde se fijaran los días no laborales por el exceso de jornada que las partes acuerden.

Para alcanzar este año 2022 y teniendo como cómputo anual de 1.768 horas de trabajo efectivo y una vez visto los festivos de Canarias publicados en el BOC. número 136, del lunes 5 de julio de 2021, así como las festividades locales de cada municipio del BOC. número 267, del miércoles 29 de diciembre de 2021. Y una vez hecho los descuentos de los dos días no laborales y los 22 días de vacaciones, arroja como resultado 2 días de exceso de jornada, para toda la provincia de Santa Cruz de Tenerife, con la salvedad y única y exclusivamente en los siguientes lugares que se relacionan a continuación donde serán tres días, al coincidir alguna de sus festividades en sábado:

- En las islas del EL HIERRO: el sábado 24 de septiembre, festividad de Nuestra Señora de los Reyes.

En los siguientes municipios de la Provincia:

- LA MATANZA DE ACENTEJO. Sábado 6 de agosto: Festividad de El Salvador.
- LOS REALEJOS. Sábado 22 de enero: Festividad de San Vicente.
- VALLEHERMOSO. Sábado 23 de julio: Festividad de Nuestra Señora la Virgen del Carmen.
- LOS LLANOS DE ARIDANE. Sábado 2 de julio: Festividad de Nuestra Señora de los Remedios.
- EL PASO. Sábado 20 de agosto: Romería típica.
- PUNTAGORDA. Sábado 15 de enero: Festividad de San Mauro Abad.
- TAZACORTE. Sábado 16 de julio: Festividad de Nuestra Señora del Carmen.

Las empresas y RLPT deberán negociar de buena fe en aras de consensuar donde fijar los días de exceso de jornada y la forma de disfrutar los mismos por parte de las personas trabajadoras.

En aquellos casos en que no se consiga una solución consensuada, al objeto de que las partes se atengan a lo contemplado en convenio en materia de jornada anual, se aplicara la siguiente fórmula para fijar los días de exceso de jornada de tal manera que no coincidan más de un 33% de la plantilla en cada uno de los días señalados, para tal fin y con la fecha límite de 20 días desde la firma de la presente acta o desde su puesta en conocimiento, la empresa procederá a hacer tres grupos con el conjunto de la plantilla, que se dividirán en tres grupos

homogéneos de entorno a un tercio de la plantilla cada uno, que se diferenciaron como grupos, a), b) y c) y los expondrá en el lugar visibles de los centros de trabajo, además de cualquier otro medio disponible y accesible a la personas trabajadoras, de tal manera que cada persona sepa en qué grupo se encuentra y por tanto cuáles serán sus días no laborales por exceso de jornada, así mismo el empresario dará copia a la RLPT.

Estos grupos tendrán los siguientes días como no laborales:

- a) Viernes 27 de mayo y lunes 5 de diciembre.
- b) Martes 31 de mayo y viernes 12 de agosto.
- c) Martes 16 de agosto y viernes 9 de diciembre.

Dado lo avanzado del año, y dado que gran número de empresas ya tienen elaborados sus calendarios, lo contemplado en esta acta, no les será de aplicación, y se respetará lo acordado en el seno del consenso en cada empresa y en sus respectivos calendarios firmados, siempre que se respete la jornada anual y contemple la forma de su disfrute, incluso si ya se hayan disfrutado de esos días como por el ejemplo el 7 de enero al que muchas se acogieron.

#### DISPOSICIONES FINALES:

Las partes firmantes de esta acta, acuerdan que será de aplicación desde el momento de la firma de la misma, sin perjuicio de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Así mismo, las partes de este acuerdo de jornada para 2022, han establecido que la presente acta será firmada, en representación de la totalidad de los comparecientes, por un representante de cada una de las partes, es decir: un representante de la parte empresarial y un representante por cada uno de los sindicatos.

Y no habiendo más asuntos, se levanta la sesión a las 13:40 horas.

## **Dirección General de Trabajo**

### **Servicio de Promoción Laboral**

#### **ANUNCIO**

**18****122498**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa J.T. Internacional Canarias, S.A.U., en su centro II (cigarros), suscrito por la Mesa Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Reglamento Orgánico de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo, aprobado por el Decreto 9/2020, de 20 de febrero, esta Dirección General

#### ACUERDA

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

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

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, Alejandro Ramos Guerra.

CONVENIO COLECTIVO J.T. INTERNATIONAL CANARIAS, S.A.U

(CENTRO 2 - CIGARROS)

Índice

Artículo 1. Ámbito territorial, funcional y personal

Artículo 2. Ámbito temporal

Artículo 3. Clasificación por Grupos Profesionales

Artículo 4. Revisión Salarial

Artículo 5. Antigüedad

Artículo 6. Pagas extraordinarias, Bolsa de Vacaciones y Bolsa de Reyes

Artículo 7. Plus de doble conducción.

Artículo 8. Horas extraordinarias

Artículo 9. Plus cultural

Artículo 10. Transporte Colectivo

Artículo 11. Enfermedad y accidente

Artículo 12. Escuela y Ayuda para estudios

Artículo 13. Ayudas diversas

Artículo 14. Pago de salarios

Artículo 15. Anticipos

Artículo 16. Horarios y turnos de trabajo

Artículo 17. Tiempo de descanso

Artículo 18. Vacaciones

Artículo 19. Permisos, licencias especiales y excedencias

Artículo 20. Fondo Social Económico

Artículo 21. Ropa de trabajo

Artículo 22. Absentismo

Artículo 23. Período de prueba

Artículo 24. Promociones y ascensos

Artículo 25. Faltas y sanciones

Artículo 26. Crédito horario sindical

Artículo 27. Póliza de seguros

Artículo 28. Plus de peligrosidad, toxicidad y penosidad

Artículo 29. Servicio de Comedor

Artículo 30. Iniciativas y sugerencias

Artículo 31. Comisión Paritaria

Artículo 32. Censo Laboral

Artículo 33. Pase a otra filial

Artículo 34. Seguridad y Salud

Artículo 35. Garantía del puesto de trabajo

Artículo 36. Trabajos en distinto grupo profesional

Artículo 37. Complemento personal

Artículo 38. Disposición final

## Capítulo I. Ámbito

Artículo 1. Ámbito territorial, funcional y personal

Las estipulaciones del presente Convenio Colectivo afectan a todo el personal de plantilla de la empresa JT International Canarias SAU que preste sus servicios en Cigarros – Centro II, sito en el domicilio social de la empresa, Calle Juan Ravina Méndez, 1 de Santa Cruz de Tenerife, en cualquiera de las categorías descritas en el mismo, excepto los miembros del Comité de Dirección y Managers.

No obstante, lo anterior, los Managers, al ser personal de confianza que reporta directamente a los miembros del Comité de Dirección, podrán optar voluntariamente por seguir acogidos a este Convenio Colectivo, comunicándolo expresamente a la Dirección de Recursos Humanos en el plazo de los siete días siguientes a la suscripción del presente Convenio Colectivo.

A los efectos de la aplicación del presente Convenio, las condiciones pactadas en el mismo forman un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente.

Artículo 2. Ámbito temporal

La vigencia del presente Convenio Colectivo es de dos años, iniciándose la vigencia de éste desde el momento de su firma, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2021 y finalizando el 31 de diciembre de 2022 a salvo de aquellas materias que tengan establecido una vigencia diferente.

El presente Convenio Colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes dentro de los tres últimos meses de su vigencia, mediante comunicación escrita; en caso contrario, se prorrogará de forma automática por períodos anuales. No obstante, en el supuesto de prórroga automática, los conceptos económicos del mismo serán objeto de negociación y se revisarán en la cuantía y condiciones que las partes acuerden.

## Capítulo II. Clasificación Profesional

### Artículo 3. Clasificación por Grupos Profesionales

#### Grupo Profesional I (Administrativos y técnicos)

Nivel A-1	Auxiliar Administrativo
Nivel A-2	Oficial 2ª Administrativo
Nivel B	Oficial 1ª Administrativo y Operadores
Nivel C	Jefe 2ª Administrativo y Programadores
Nivel D	Jefe 1ª Administrativo y Titulados Superiores
Nivel E	Jefe de departamento

#### Grupo Profesional II (Personal de Producción)

Nivel 1-B	Nivel de formación categoría 2 (primer año de ejercicio)
Nivel 2	Auxiliar de fabricación
Nivel 2-A	Nivel general de producción: incluye las categorías no incluidas en los niveles 3, 4, 5 y elevadoristas
Nivel 2-B	Oficial 2ª y Maquinistas de 2ª.
Nivel 3	Oficial 1ª y Maquinistas de 1ª, Conductores, Almaceneros, Ayudantes, Encargados, Control de Calidad y Mecánicos, electrónicos
Nivel 3-A	Sub-encargado
Nivel 4	Encargados de Sección, jefes de Máquinas y Jefes Mecánicos.
Nivel 5	Jefes de taller y encargados general
Nivel 5-A	Jefes de Turno

#### Funciones de los niveles 2-B y 3:

1. Actividades de producción y/o mantenimiento que, supongan además la asunción de la ejecución autónoma y/o responsabilidad del proceso pudiendo ser ayudado por uno o varios trabajadores.
2. Actividades que impliquen el montaje y desmontaje de máquinas, así como de su verificación y puesta en marcha.
3. Actividades de producción que impliquen un nivel de polivalencia tal que requieran el conocimiento completo de los diferentes puestos de una línea de producción, que permita la puesta en marcha de los servicios auxiliares y la realización de ajustes previos necesarios en máquinas e instalaciones logrando las condiciones adecuadas para la fabricación, implicando el control de los equipos de trabajo y la seguridad de la calidad del producto, asumiendo además la responsabilidad del proceso pudiendo ser ayudado por uno o varios trabajadores.

4. Actividades elementales de laboratorio que consistan en la correcta preparación de material de análisis y de las muestras.
5. Controlar la calidad de la producción, realizando inspecciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes, sistemas informáticos o a través de plantilla los resultados de la inspección.
6. Actividades de alimentación de las máquinas o la recogida de las labores por ellas efectuadas.
7. Utilizar los distintos sistemas y herramientas digitales y físicas para la operatividad, toma y visualización de datos para el control del proceso.
8. Ejecutar las actividades planificadas según procedimiento (cambios de marca, limpieza-inspección-lubricación y otras operaciones de mantenimiento autónomo).
9. Asegurar la condición base de la máquina
10. Identificar y corregir o escalar los defectos de la línea
11. Ser proactivo en el apoyo al resto de miembros del equipo de trabajo asignado
12. Sin perjuicio de las funciones propias de cada una de las categorías profesionales, las máquinas serán conducidas indistintamente por jefes de máquinas con funciones mecánicas, mecánicos y maquinistas.
13. Funciones LCO (Line Centric Organization): El área de M&P de Cigarros se podrá estructurar, por motivos organizativos o productivos y cualesquiera otros de carácter empresarial, siguiendo la estructura LCO.

#### Estructura LCO

La estructura LCO conllevará que cada turno de trabajo se estructure en equipos LCO adaptados a los distintos procesos del área productiva y liderados por un único líder LCO.

#### Liderazgo LCO

Año 2021: En contraprestación por las labores asimiladas a la nueva figura líder LCO que se crea en este Convenio, la empresa compensará económicamente a aquellos trabajadores que las hubieran realizado durante el 2021 con la cuantía de 600 euros brutos anuales, si se trabajó como líder el año completo y 300 euros brutos anuales si se trabajó la mitad del año. Esta compensación se abonará de una sola vez en la nómina de marzo de 2022.

Los trabajadores que hubieran realizado estas labores durante el 2021 no tendrán derecho a consolidar la posición de Líder LCO debiendo someterse a las correspondientes pruebas para su nombramiento como tal a partir del año 2022.

Año 2022: Tras la firma de este convenio, se designará un líder LCO de entre las personas que conformen este equipo, ya sea maquinista, mecánico, jefe de máquinas mecánico o jefe de equipo mecánico, que tendrá como funciones adicionales a las propias operativas y/o técnicas de su posición dentro del equipo:

- Responsabilizarse de los resultados de Seguridad, Calidad, Eficiencia y cumplimiento del plan de su equipo y turno
- Liderar funcionalmente el equipo LCO autónomo en términos de establecimiento de dirección/prioridades y desarrollo del equipo (sin responsabilidad administrativa)

- Liderar la reunión de cambio de turno y la reunión de línea para acordar y establecer las prioridades del turno y del día
- Liderar las actividades planificadas en la línea como los cambios de marca y limpieza-inspección-lubricación
- Identificar y escalar las pérdidas en la línea al siguiente nivel LCO
- Impulsar la mejora continua a través de estándares de trabajo mejorados y formación
- Cumplir y vigilar el cumplimiento por parte del equipo de estándares/procedimientos y uso de sistemas

#### Contraprestación Líder LCO

En contraprestación por estas funciones adicionales se abonará a estos líderes LCO, siempre a partir de la firma de este convenio, un plus funcional de liderazgo LCO de 133,33 euros brutos mensuales por doce pagas, durante los meses en que ejerzan estas funciones. Este plus funcional de liderazgo LCO no es consolidable y sólo se percibirá en tanto en cuanto se estén realizando de manera efectiva las funciones de liderazgo LCO.

#### Ausencias Líder LCO

Ausencias superiores a tres días laborables consecutivos: En caso de ausencia del líder LCO durante un periodo superior a tres días laborables consecutivos, por cualquier motivo salvo vacaciones, este dejará de percibir el plus funcional de liderazgo LCO. En este supuesto la empresa nombrará un líder LCO sustituto de entre las personas del equipo (que ya formara parte de este, o que se incorpore para cubrir esta ausencia) quién pasará a percibir el plus funcional de liderazgo LCO a razón de 6 euros brutos por día laborable durante el periodo de sustitución.

Ausencias iguales o inferiores a tres días laborables consecutivos: Para ausencias iguales o inferiores a tres días laborables consecutivos por motivos diferentes a vacaciones, cubrirá la posición de liderazgo una de las personas del equipo que ya formara parte del equipo, y que habrá sido nominada previamente como sustituto de cortas duraciones en el momento de la conformación de los equipos. En este supuesto, el líder LCO ausente no perderá el plus funcional de liderazgo LCO ni el líder LCO sustituto puede reclamar contraprestación adicional alguna.

#### Designación y revocación de Liderazgo LCO

El número de líderes LCO será variable, y podrá reducirse o aumentarse, en función de la configuración de grupos necesaria para cumplir con el Plan de Producción, y por tanto revisable bajo este criterio en cualquier momento a lo largo del año.

Para la designación de los líderes LCO la empresa abrirá un proceso de selección. Los candidatos serán voluntarios, si bien, si no hubiese suficientes voluntarios o no hubiese suficientes candidatos que cumplieren con los criterios exigibles por parte de la empresa, en relación con los puestos a cubrir, esta podrá designar de manera unilateral los líderes LCO que se requieran.

En el supuesto de que, por necesidades productivas u otras, sea necesario ampliar el número de posiciones de liderazgo, la empresa podrá ampliar el proceso de selección en cualquier momento. Igualmente se abrirá un nuevo proceso de selección cuando algún líder LCO sea revocado de sus funciones de liderazgo LCO por parte de la empresa.

En caso de necesitar menos posiciones de liderazgo, la empresa podrá revocar de las funciones de liderazgo LCO a los líderes cuyas posiciones no se requieran, dejando de percibir la contraprestación. Igualmente, la Empresa podrá revocar al líder LCO si considera que el mismo no ejerce de forma adecuada las funciones de liderazgo requeridas.

Los líderes LCO podrán renunciar a esa posición justificándolo en base a razones médicas, conciliación familiar o causas que conlleven la incapacidad para el desarrollo del trabajo. En este caso, el empleado dejará de percibir los complementos que estén vinculados a esas funciones. El trabajador no podrá ser discriminado por ese motivo.

### Capítulo III. Retribución

#### Artículo 4. Revisión Salarial

Los efectos económicos de este Convenio Colectivo serán de aplicación, en lo que se refiere a incrementos salariales, con efectos retroactivos al día 1 de enero de 2021.

Años 2021 y 2022: Con efectos retroactivos de 1 de enero de 2021 y 1 de enero de 2022 respectivamente, en cómputo anual y por grupos y categorías profesionales, se aplicará un incremento salarial del 0,5% para 2021 y un 1,4% para 2022, para todo el personal incluido en convenio.

La Empresa dispondrá de dos meses desde la firma de este Convenio Colectivo para la regularización y abono de las diferencias a que hubiere lugar por aplicación del incremento aquí acordado tanto para el año 2021 como para el año 2022.

La revisión salarial anterior se aplicará sobre los conceptos de la tabla salarial, incluyendo complemento personal, pagas extraordinarias, bolsa de reyes y bolsa de vacaciones y excluyendo cualquier otro complemento, beneficio o plus diferente a los anteriores.

#### Artículo 5. Antigüedad

El complemento personal de antigüedad queda como se recoge en las tablas que se adjuntan como Anexo II.

El trabajador percibirá, al cumplimiento de cada trienio, la cantidad establecida.

#### Artículo 6. Pagas extraordinarias, Bolsa de Vacaciones y Bolsa de Reyes

Los trabajadores percibirán cuatro gratificaciones extraordinarias al año a percibir cada una de ellas en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, por importe de una mensualidad, efectuándose el cálculo de las de junio y diciembre con carácter semestral y las de marzo y septiembre anualmente.

La gratificación extraordinaria de diciembre se abonará a todos los trabajadores el 20 de diciembre como fecha máxima.

En el mes anterior al disfrute de las vacaciones anuales se abonará a los trabajadores con más de un año de antigüedad en la empresa una Bolsa de Vacaciones con la cantidad especificada en tablas. Los trabajadores con menos de un año de antigüedad percibirán la parte proporcional devengada por el tiempo trabajado.

Asimismo, la Bolsa de Reyes se abonará a los trabajadores con más de un año de antigüedad en la Empresa y queda establecida según lo reflejado en las tablas salariales pactadas. La bolsa se reflejará en la nómina del mes de enero y será abonada el día 2 de dicho mes. Los trabajadores con menos de un año de antigüedad percibirán la parte proporcional devengada por el tiempo trabajado.

Para el año 2021 se aplicará el incremento salarial de 0,5% a la cuantía de la Bolsa de Reyes y de Vacaciones que cada grupo y especialidad venía percibiendo de conformidad con el Convenio Colectivo anterior.

Para el año 2022 se establecen las siguientes cuantías de Bolsa para todos los trabajadores de convenio:

- Bolsa de vacaciones: 1.300 euros anuales para todo el personal de Convenio.

- Bolsa de reyes: 1.300 euros anuales para todo el personal de Convenio.

Los trabajadores podrán optar por prorratear en doce mensualidades las pagas extraordinarias y las bolsas de vacaciones y reyes, comunicándolo al efecto a la Dirección de Recursos Humanos, por una sola vez y antes del inicio del año natural que corresponda.

#### Artículo 7. Plus de doble conducción y Complementos salariales de puesto de trabajo

El plus de doble conducción se abonará en el porcentaje del 23% sobre el salario base establecido para las maquinistas por trabajar al mismo tiempo en dos o más máquinas. El plus lo cobrará el maquinista que supere el 50% de su jornada en la realización de dichas funciones.

Aunque los mecánicos realicen trabajos de conducción de maquinaria no tendrán derecho al plus de doble conducción. En su caso, se les abonará el complemento de puesto de mecánico o jefe de máquina mecánico que se detalla en este mismo artículo.

Se acuerda el abono de los siguientes complementos salariales:

- A los mecánicos y jefes de máquina mecánico un “complemento de mecánico/jefe de máquina mecánico” equivalente a 75 euros brutos mensuales por 12 pagas (900 euros brutos anuales). La cuantía de este complemento comenzará a ser efectiva a partir del mes en la que se firme este convenio (febrero de 2022).

- A los Almaceneros un “complemento de almacenero” equivalente a 75 euros brutos mensuales por 12 pagas (900 euros brutos anuales). La cuantía de este complemento comenzará a ser efectiva a partir del mes en la que se firme este convenio (febrero de 2022).

- A los trabajadores con las siguientes especialidades profesionales: Aux. adm, of. 2ª y 1ª adm., superv. Investig. y des. De cigarros, encargado de sección e ingeniero, se les abonará un complemento de puesto de trabajo consistente en una cuantía de 1.000 euros anuales que se abonará a tanto alzado, de una sola vez, en el mes de febrero de 2022. Este complemento a tanto alzado se abonará única y exclusivamente si el trabajador se encuentra de alta y presentando sus servicios en la Empresa en el momento de su cobro. Por tanto, si alguno de los trabajadores que percibiera esta cantidad a tanto alzado causara baja en la empresa, por cualquier causa, dentro del año 2022, con fecha posterior a febrero, no verá descontado ni en su totalidad ni en parte esta cantidad de la liquidación de haberes. A sensu contrario, si el trabajador causa baja en la empresa, por cualquier causa incluido el despido improcedente, antes de la fecha de cobro, no tendrá derecho a percibir ninguna cuantía por este concepto.

#### Artículo 8. Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias se compensarán por tiempo de descanso, únicamente cuando las necesidades de producción así lo requieran y previa comunicación a los representantes de los trabajadores se abonarán en la cuantía establecida en el presente artículo.

Las horas extraordinarias se compensarán con los siguientes recargos sobre el valor de la hora ordinaria o normal:

- 50% para las horas extras diurnas en días laborables y sábados hasta las 14:30 horas.
- 65% para las horas extra nocturnas que serán las realizadas a partir de las 22:00h y hasta las 06:00h.
- 75% para las horas extras realizadas en sábados a partir de las 14:30 horas, o en domingos y festivos.

En los casos de compensación en metálico, en la fijación del módulo para el cálculo de su importe se incluirán todos los devengos fijos anuales pactados en este Convenio Colectivo.

La compensación de las horas extraordinarias mediante descansos se llevará a cabo, en cualquier caso, a razón de 2 horas de descanso por cada hora extraordinaria realizada.

#### Artículo 9. Plus cultural

El Plus cultural se abonará en concepto de salario tal como se recoge en las Tablas que se adjuntan como Anexo I

#### Artículo 10. Transporte

La empresa abonará a todos los trabajadores la cantidad de 90 euros mensuales, en doce mensualidades, en concepto de Plus de Transporte, por los gastos ocasionados en los desplazamientos del domicilio al centro de trabajo y viceversa.

#### Artículo 11. Enfermedad y accidente

En los casos de Incapacidad Temporal (I.T.) por enfermedad, accidente, riesgo en el embarazo o lactancia, maternidad o paternidad, cuando la persona trabajadora llevase un mínimo de seis meses prestando sus servicios en la empresa, ésta complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario que tenga asignado el trabajador, de acuerdo con las siguientes condiciones:

1. En los casos de accidente de trabajo, enfermedad profesional, riesgo en el embarazo o lactancia, maternidad, paternidad y en los casos de enfermedad común o accidente no laboral que requieran hospitalización por cualquier causa, los trabajadores percibirán desde el primer día de baja el 100% del salario que con anterioridad a esas situaciones vinieran percibiendo.

2. En los demás casos de enfermedad común, los trabajadores percibirán el 100% del salario que con anterioridad a esa situación vinieran percibiendo, a partir de los 21 días naturales siguientes a la fecha de la baja médica; en todos los casos percibirán el 100% en la primera baja del año.

Para que la enfermedad pueda ser considerada como causa justificada de inasistencia al trabajo, será necesario ponerla en conocimiento de la empresa dentro de la misma jornada en que se produzca y acreditarla ante ella con la baja médica, como máximo antes de los tres días siguientes al día de la expedición de los partes médicos de baja y de confirmación de la baja. Igualmente, el trabajador está obligado a entregar los partes de confirmación de la I.T. que sucesivamente se produzcan en el mismo plazo de tres días. El incumplimiento de tales requisitos conferirá, a todos los efectos, la calificación de falta injustificada al trabajo, sin que tal calificación pueda ser desvirtuada por justificación posterior fuera del tiempo y forma expresados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido efectuar.

Cuando el trabajador precise la asistencia al consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la empresa concederá, sin pérdida de retribución, conforme a lo pactado en el Convenio, el permiso necesario para el tiempo mínimo preciso al efecto con un máximo de cuatro horas, debiendo justificar el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

Las visitas a los especialistas de la Seguridad Social o a otros prescritos por el médico de cabecera de la Seguridad Social, gozarán del permiso correspondiente por igual tiempo.

Los trabajadores de baja por enfermedad o accidente de trabajo quedarán sometidos a la inspección y vigilancia del Servicio Médico de Empresa, el cual está integrado en el Servicio de Prevención Propio, que tiene asumidas dos especialidades: Seguridad Industrial y Vigilancia de la Salud. Las otras dos especialidades: Higiene Industrial y Ergonomía están concertadas con “FREMAP”.

La negativa del trabajador a someterse a reconocimiento del Médico de Empresa o especialista facultativo que pudiera acompañarle determinará la suspensión de los complementos económicos a cargo de la empresa previstos en este artículo.

Además de los reconocimientos anuales en los que se respetará la voluntad del trabajador, en aquellos en los que existan razones para estimar que puedan tener alguna enfermedad profesional infectocontagiosa o intoxicación de cualquier tipo, a requerimiento de la Dirección o del Servicio Médico de Empresa podrán ser sometidos a observación, control o pruebas clínicas por parte de dicho servicio. En cualquier caso, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

#### Artículo 12. Escuela y Ayuda para estudios

En tanto que la empresa no establezca escuelas gratuitas de capacitación, el personal de esta, sin excepción, que curse estudios en centros oficiales de enseñanza media, de capacitación o de formación profesional, carreras de grados medio y superior, tendrán el derecho a que aquélla, previa justificación necesaria, le conceda una cantidad por ayuda de escuelas, que no excederá de:

- 374,71 euros por año para enseñanza media o formación profesional.
- 562,10 euros por año para carreras de grado medio o superior.

Estas cantidades se concederán para atender el pago de matrículas, gastos complementarios de material y libros de estudio, siempre que los interesados acrediten debidamente su aprovechamiento a juicio de la Dirección y estos estudios tengan aplicación en la empresa y siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

1. Se abonará el 50% de la ayuda al comienzo del curso.
2. Al finalizar el curso y siempre que los beneficiarios de la ayuda acrediten debidamente su aprovechamiento, se les abonará el 50% restante.
3. En el caso de no superar satisfactoriamente el curso para el que fue concedida la ayuda, el beneficiario de la ayuda dejará de percibir el 50% restante, además de no poder optar a una nueva ayuda para el curso siguiente.
4. Cuando se dé la circunstancia de que el solicitante de la ayuda no se matricule de un curso completo, se le abonará solamente la parte proporcional al número de asignaturas matriculadas.

En el caso de que la empresa introduzca mejoras técnicas y de mecanización que requieran personal especializado y siempre que la misma cuente con personal idóneo para cubrir tales plazas, aquélla efectuará a sus expensas la preparación y adiestramiento oportuno de dicho personal para cualificarlo debidamente.

Así mismo, la empresa concederá a los empleados y a sus hijos una Ayuda de Estudios por importe de 225 euros brutos anuales para la realización de cursos de formación reglada (preescolar, enseñanza básica, media, profesional y superior).

Para tener derecho a la concesión de la Ayuda de Estudios será indispensable que el trabajador que la solicite tenga al menos un año de antigüedad en la empresa.

En caso de que el padre y la madre trabajen ambos en la empresa, sólo se concederá la Ayuda a uno de ellos.

Para la concesión de la Ayuda de Estudios a empleados será requisito indispensable que los cursos de formación reglada estén relacionados con el puesto de trabajo desempeñado en el momento de la solicitud o cualquier otro puesto del mismo Grupo Profesional.

Para tener derecho a la concesión de esta Ayuda será necesario presentar justificante de la matrícula, así como copia de las notas obtenidas a la finalización del curso o, en su defecto, justificante de asistencia a los cursos, debiendo acreditar, además, en su caso, que los hijos viven a expensas del trabajador solicitante. Se entenderá que viven a expensas cuando no desarrollen actividad por cuenta propia o ajena, de manera retribuida y a jornada completa, durante al menos seis meses.

La ayuda de escuelas y la ayuda de estudios son incompatibles, por lo que no se podrán cobrar las dos ayudas, por cursar los mismos estudios.

#### Artículo 13. Ayudas diversas

Independientemente de las prestaciones económicas de la Seguridad Social, la empresa abonará a su personal, en los casos que se indican, las siguientes ayudas:

1. Por fallecimiento del esposo/a, conviviente acreditado, hijos/as, padres/madres y padres/madres políticas/as que convivan con el trabajador/a habitualmente: 290 euros.

2. Por el nacimiento de cada hijo o hija: 400 euros.

3. Por contraer matrimonio el trabajador/a fijo de plantilla: 350 euros.

4. Por cada hijo discapacitado, reconocido por la Seguridad Social u otro Centro Oficial: 1.800 euros anuales. En cualquier caso, será requisito para devengar esta ayuda que el hijo discapacitado sea menor de 25 años y conviva y dependa económicamente de un trabajador de la Empresa.

Para percibir las ayudas indicadas, los beneficiarios/as vendrán obligados a acreditar documentalmente ante la empresa los hechos que motivan la concesión de la ayuda.

**Ayudas a guarderías:** La empresa subvencionará la estancia en la guardería a los hijos/as del personal en edad de guardería, con un máximo de 150 euros al mes. Para tener derecho a esta ayuda el empleado deberá aportar copia de la matrícula/ inscripción del hijo/a en la guardería y factura del pago mensual. Los meses en los que no se presente el justificante de pago, no tendrá derecho al abono de esta ayuda.

Si ambos progenitores trabajan en JTI, sólo uno de ellos tendrá derecho a solicitar la ayuda.

**Lote de Navidad:** La empresa destinará 100 euros por trabajador para una cesta de Navidad.

**Café:** La Empresa subvencionará los cafés a través de máquinas expendedoras ubicadas en la planta, quedando el precio para los trabajadores en 0,20 euros por café.

#### Artículo 14. Pago de salarios

El salario se documentará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago de este.

El salario y el pago delegado de prestaciones de la Seguridad Social se efectuarán el día 25 del mes corriente a su devengo, mediante transferencia bancaria a la cuenta en la entidad de crédito que indique el trabajador/a.

La certificación oficial de las entidades de crédito a través de las que se haga el pago de la nómina, de haber efectuado el mismo, servirá como justificante de pago adicional de cada uno de los recibos individuales mencionados en el párrafo primero.

#### Artículo 15. Anticipos

Los trabajadores/ras tendrán derecho a un anticipo mensual, a cuenta del salario del mes, por un importe máximo del 90% del salario neto.

Asimismo, tendrán derecho a un anticipo a cuenta de la paga extra inmediata posterior a la fecha de su solicitud, por importe máximo del 90% del total neto devengado de dicha paga. Para ello habrán de solicitarse antes del día 5 de cada mes y se abonará el día 10 de cada mes.

#### Capítulo IV. Jornada, horarios y descansos

##### Artículo 16. Horarios y turnos de trabajo

La jornada de trabajo se distribuirá en siete días a la semana, de lunes a domingo.

Se mantienen un turno de mañana de lunes a viernes de 07:00 a 14:30 horas y un turno de tarde de lunes a viernes de 14:30 a 22:00 horas.

La Empresa tendrá la posibilidad de establecer, en atención a las necesidades organizativas o productivas, un turno nocturno de lunes a viernes, con sujeción a las siguientes condiciones:

- El horario será de 22:00 h. a 07:00 h., de lunes a jueves, con descanso los viernes.
- Los trabajadores adscritos a este turno nocturno tendrán derecho a percibir, con carácter adicional a su retribución mensual, un 40% de la retribución (sin incluir pagas extraordinarias, Bolsa de Vacaciones ni Bolsa de Reyes) correspondiente a los días trabajados en el turno nocturno.

##### Cobertura del turno nocturno

La cobertura del turno nocturno se llevará a cabo asignando al mismo a los trabajadores que se hubieran presentado voluntarios siempre que estén capacitados para las operaciones que se requieran en dicho turno. A tal efecto, la empresa elaborará anualmente una lista de voluntarios con los trabajadores que hubieran comunicado su interés en trabajar en el turno nocturno.

En el caso de que los voluntarios no fueran suficientes para cubrir las necesidades productivas, la empresa quedará facultada para asignar al turno nocturno a los trabajadores adicionales necesarios. Estos turnos se efectuarán con carácter rotativo semanal.

Quedan excluidos de esta regulación de la cobertura del turno nocturno los equipos LCO, al tener una regulación específica que se detalla a continuación.

##### Cobertura del turno nocturno de Equipos LCO

La cobertura del turno nocturno se llevará a cabo asignando al mismo a los trabajadores que se hubieran presentado voluntarios siempre que estén capacitados para las operaciones que se requieran en dicho turno y se pueda garantizar la inalterabilidad de los equipos LCO. A tal efecto, la empresa elaborará anualmente una lista de voluntarios con los trabajadores que hubieran comunicado su interés en trabajar en el turno nocturno.

En el caso de que la totalidad de los integrantes de un/unos equipos/s LCO requerido/s no se presente voluntaria, la empresa quedará facultada para asignar al turno nocturno a los trabajadores adicionales necesarios. Estos turnos se efectuarán con carácter rotativo semanal y la rotación será del equipo LCO al completo.

Asimismo, la Empresa tendrá la posibilidad de establecer turnos de trabajo los fines de semana (de mañana, tarde y/o noche). En estos turnos el número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a 12 horas diarias, respetándose en todo caso el obligado descanso entre jornadas. El turno nocturno de fin de semana podrá arrancar desde el viernes anterior a las 22:00 horas y fijarse hasta las 07:00 horas del lunes. Los trabajadores adscritos al turno nocturno de fin de semana tendrán derecho a percibir, con carácter adicional a su retribución mensual, un 40% de la retribución (sin incluir pagas extraordinarias, Bolsa de Vacaciones ni Bolsa de Reyes) correspondiente a los días trabajados en el turno nocturno.

La cobertura de los turnos de fin de semana se llevará a cabo mediante trabajadores que se hubieran prestado voluntarios o mediante nuevas contrataciones.

Según necesidades organizativas el horario de los mandos intermedios podrá ser de 8:00 h a 15:30 h de lunes a viernes.

El horario de trabajo del personal que presta sus servicios en Administración será de 08:30 h. a 16:30 h. de lunes a jueves, y de 08:00 h. a 15:00 h. los viernes.

Asimismo, el horario del personal de Administración durante los meses de mayo, junio, julio, agosto y septiembre será de 08:00 h. a 15:00 h.

Con carácter general los horarios podrán ser modificados o adaptados a las necesidades productivas y organizativas de la Empresa, o por solicitud de los trabajadores, siempre que sea de Mutuo Acuerdo entre la Empresa y el Trabajador.

Flexibilidad horaria: En Administración, cada director de Departamento, de común acuerdo con su personal, podrá establecer un horario flexible en función siempre de las necesidades de su Departamento. Para el caso de que ello se acordara, se establece un mínimo de presencia diaria desde las 09:00 h. a las 14:00 h. En el supuesto de no existir acuerdo, se aplicará el horario normal.

Permiso por controles de salida de Fábrica: El trabajador/a tendrá derecho al disfrute de 4 horas anuales en compensación al posible tiempo utilizado en los controles de salida de Fábrica, que podrá disfrutar, de una sola vez, o si así lo prefiere, de forma fraccionada distribuido en permisos de una duración mínima de media hora (y con incrementos mínimos de media hora) hasta sumar un total de 4 horas al año.

Asimismo, el permiso podrá ser disfrutado una sola vez al año debiendo ser comunicado por el trabajador/a a su respectivo mando con una antelación de 24 horas. Para los trabajadores que se incorporen a la empresa, una vez iniciado el año en el que se devengue el mencionado permiso, su uso será proporcional al tiempo de prestación de servicios del trabajador/a en la empresa.

Por último, el porcentaje de trabajadores disfrutando de dicho permiso al día en la empresa no podrá superar en ningún caso el 5% del total de la plantilla.

En cualquier caso, la concesión del permiso quedará supeditada a la decisión del mando de cada trabajador/a, el cual deberá velar por la no interrupción de la actividad productiva.

Conciliación laboral, personal y familiar: Siempre que no se entorpezca el proceso productivo, se posibilitará la adaptación de la jornada, sin reducirla, para quienes tengan personas dependientes (menores y familiares) a su cargo, previo acuerdo de las partes.

### Artículo 17. Tiempo de descanso

En cada turno se efectuará un descanso de 30 minutos para el desayuno o merienda sin que pueda realizarse en ninguna otra dependencia de la empresa que no sea el comedor o cafetería. Dicho descanso tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

El personal administrativo disfrutará de ese descanso de 30 minutos para el almuerzo, entre las 12:00 h. y las 13:30 h., salvo en los meses de verano (mayo, junio, Julio, agosto y septiembre) en que será de 20 minutos. Dicho descanso tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

### Artículo 18. Vacaciones

Todo el personal a jornada completa o que presten sus servicios todos los días laborales de la semana disfrutará de 22 días laborales de vacaciones anuales retribuidas.

Trabajadores del turno nocturno: A efectos del cálculo de los 22 días laborales de vacaciones de los trabajadores del turno nocturno se considerarán como laborales las semanas completas, es decir, de lunes a viernes. Como mejora, si hay un viernes festivo o si un viernes se concede como día inhábil con cargo a los días del artículo 18 del convenio (vacaciones), el trabajador que esté en el turno nocturno podrá disponer de esos días como de disfrute personal pudiendo disfrutarlos en otro momento diferente, siempre que sea dentro del año natural.

Los trabajadores con contrato de fin de semana, teniendo en cuenta su especial condición y su jornada irregular diferente si se trabaja en viernes o no, tendrán derecho a vacaciones de manera proporcional a sus horas efectivas de trabajo en comparación con un trabajador a jornada completa. De esta manera, este personal tendrá derecho a disfrutar de 126 horas laborables de vacaciones anuales que deberán disfrutar por jornadas completas.

El personal de nuevo ingreso con menos de un año de antigüedad en la empresa disfrutará la parte proporcional de los días de vacaciones devengados.

Las vacaciones del centro de Cigarros se fraccionarán en dos períodos:

- Vacaciones de verano: Tres semanas de vacaciones, al menos, se disfrutarán necesariamente dentro de los meses de junio a septiembre. Estas vacaciones se pactarán individualmente con los empleados respetando en todo caso las necesidades de producción y procurando que afecte lo menos posible al proceso productivo. Estas vacaciones se confirmarán con el trabajador con 2 meses de antelación, a partir del momento en el que el trabajador las haya solicitado.

- Vacaciones de invierno: La empresa fijará e informará, con dos meses de antelación, la fecha de disfrute de las vacaciones colectivas de invierno.

La empresa concederá un día adicional de descanso por este fraccionamiento de las vacaciones. La fecha de disfrute se acordará entre la empresa y el Comité de Empresa, teniendo en cuenta las necesidades de producción y procurando que afecte lo menos posible al proceso productivo. El personal contratado para el fin de semana queda excluido de este día adicional por la propia naturaleza de su contrato.

Queda excluido de las vacaciones colectivas el personal que, a juicio de la empresa, sea necesario para las tareas de conservación, reparación, mantenimiento y similares. Este personal y la empresa fijarán de mutuo acuerdo las fechas de disfrute de sus vacaciones, disfrutando de un 10% más de días de vacaciones, así como de una gratificación especial de 80 euros brutos.

### Calendario de puentes y festivos:

Para el personal a jornada completa o que presten sus servicios todos los días laborales de la semana (Horario de mañana, tarde o noche) se fijan dos días festivos anuales que serán el 24 y el 31 de diciembre. Cuando alguno de estos días coincida con sábado, domingo, festivo o vacaciones, será pactada entre la empresa y los representantes de los trabajadores la fecha de disfrute de estos.

Además, La empresa dará dos días de permiso retribuido para todo el personal a jornada completa o que presten sus servicios todos los días laborales de la semana (Horario de mañana, tarde o noche). La fecha de disfrute se acordará entre la Empresa y el Comité de Empresa, teniendo en cuenta las necesidades de producción y procurando que afecte lo menos posible al proceso productivo.

Para el personal contratado para el turno de fin de semana se acuerda el disfrute de 25 horas de permiso retribuido. La fecha de disfrute de estas horas también se acordará entre la Empresa y el Comité de Empresa.

### Artículo 19. Permisos, licencias especiales y excedencias

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

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Hasta un total de cinco días laborables en los casos de fallecimiento de padre, madre, suegro, suegra, hijos, hijas, cónyuge o conviviente acreditado.
3. Hasta un total de tres días laborables en los casos de accidente o de enfermedad graves u hospitalización de padres, cónyuges o conviviente acreditado e hijos, nietos y padres políticos.
4. Hasta un total de dos días laborables en los casos de accidente o de enfermedad grave u hospitalización de hermanos y hermanos políticos, fallecimiento de abuelos y hermanos.

En los casos previstos en los puntos 2 a 5, el tiempo de licencia, con la debida justificación en cada caso, se aumentará en tres días naturales más, como máximo, cuando sea necesario el desplazamiento del trabajador fuera de la isla de Tenerife.

En los casos previstos en los puntos 4 y 5, el tiempo de licencia, se podrá disfrutar o bien en el momento del ingreso o bien en el momento del alta hospitalaria. En ambos casos el trabajador deberá entregar el justificante de ingreso o de alta.

5. Los trabajadores podrán solicitar, sin derecho a retribución alguna, dos licencias especiales al año para asuntos propios que no deberán exceder normalmente de quince días naturales entre ambas. No podrán estar simultáneamente en la situación de licencia especial no retribuida más del 5% del total de los trabajadores de un mismo departamento.

6. Hasta cuatro horas para ir al médico de la Seguridad Social.

7. Un día por traslado de domicilio habitual.

8. Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar cuatro (4) semanas adicionales al permiso de maternidad o paternidad concedido legalmente. En ningún caso se podrá superar las 20 semanas de maternidad/paternidad por lo que este derecho se verá reducido proporcionalmente en caso de que se amplíe el permiso legalmente establecido.

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

10. Siempre y cuando exista únicamente un turno fijo de mañana en el área de Puros, los trabajadores podrán solicitar hasta un máximo de 8 horas anuales no retribuidas en concepto de asuntos propios. El disfrute de dicho permiso no retribuido deberá ser comunicado a su mando superior con una antelación mínima de 24 horas.

En ningún caso, las licencias y permisos podrán descontarse de las vacaciones anuales retribuidas.

En los permisos por enfermedad grave (4), fallecimiento (2 y 4) y alumbramiento, si el trabajador se encuentra en fábrica, ese día podrá ausentarse del trabajo sin que se le compute como día u horas de permiso.

Las personas trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. La persona trabajadora, voluntariamente, podrá sustituir este derecho, con la misma finalidad, por una reducción de la jornada normal en dos horas, durante un período de nueve meses.

Igualmente, las personas trabajadoras, a su voluntad, podrán disfrutar del permiso de lactancia de manera acumulada por el tiempo que reste desde que se incorporan a su puesto de trabajo hasta que el lactante cumpla los nueve meses de edad. El derecho a disfrutar la lactancia de manera acumulada se calculará en proporción a los días que las personas trabajadoras presten sus servicios en la Compañía durante este periodo. Por consiguiente, en el supuesto de que se hubiera disfrutado del permiso de manera acumulada y, posteriormente, la persona trabajadora causará baja en la Compañía por cualquier causa antes de que el lactante cumpla nueve meses, la Compañía podrá descontar de su liquidación los días/horas disfrutado/as, pero no devengados.

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrá derecho a dos horas de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. La trabajadora, voluntariamente, podrá sustituir este derecho, con la misma finalidad, por una reducción de la jornada normal en dos horas, durante un período de nueve meses.

Excedencias: la excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad, se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical.

El trabajador con, al menos, un año de antigüedad en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, con reserva del puesto de trabajo, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanentes como preadoptivos, aunque sean provisionales, a contar desde la fecha de su nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

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

La excedencia voluntaria no dará derecho al cómputo y acumulación de la antigüedad.

La excedencia por cuidado de hijo y de familiar será computable a efectos de antigüedad, teniendo derecho a la asistencia de cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su incorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

La solicitud de excedencia se hará de forma escrita a la empresa, quien resolverá sobre la misma en un plazo máximo de 45 días.

En lo no regulado en este artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores

Permisos para exámenes y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación: tales permisos se concederán a quienes estén inscritos en cursos de Centros Oficiales reconocidos por el Ministerio que corresponda para obtención de un título académico, a tenor de la Ley General de Educación; este permiso se concederá también para la obtención del carné de conducir.

Conciliación laboral, personal y familiar: En los departamentos de administración, se posibilitará la flexibilidad para acompañar a consulta médica a sus hijos / as menores de 15 años y personas dependientes a su cargo, preavisando con un mínimo de 5 días, debiendo recuperar las horas concedidas.

En los departamentos de producción se posibilitará el cambio de turno para acompañar a consulta médica a sus hijos / as menores de 15 años y personas dependientes a su cargo, preavisando con un mínimo de 5 días, y limitando los cambios de turnos a 2 anuales.

La concesión de la flexibilidad en un caso y del cambio de turno en otro no podrá entorpecer el proceso productivo, por tanto, no podrán estar simultáneamente en esta situación dos o más personas de un mismo departamento.

En ambos casos se exigirá la posterior justificación.

Siempre que no se entorpezca el proceso productivo, se posibilitará la adaptación de la jornada, sin reducirla, para quienes tengan personas dependientes (menores y familiares) a su cargo, previo acuerdo de las partes.

Violencia de Género: Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta un año con reserva de puesto. Durante este periodo la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.

Indicador: Número de mujeres víctimas de violencia de género que han utilizado la medida.

Resultado: Mejora de derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.

Personas responsables: Departamento de Recursos Humanos.

Calendario: A partir de la firma del Plan y durante su vigencia.

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas siempre y cuando la trabajadora acredite su situación de víctima de violencia de género mediante sentencia judicial o documentación acreditativa.

Indicador: Número de mujeres víctimas de violencia de género que han utilizado la medida.

Resultado: Mejora de derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.

Personas responsables: Departamento de Recursos Humanos.

Calendario: A partir de la firma del Plan y durante su vigencia.

## Capítulo V. Disposiciones Varias

### Artículo 20. Fondo Social Económico

El Fondo Social para préstamos a los/las trabajadores/as está fijado en el importe de 55.642 euros. Para los años 2017 y 2018 la cuantía del Fondo experimentará el incremento previsto en el Convenio Colectivo. En ningún caso la cuantía podrá ser superior a la suma entre las cantidades pendientes y las amortizadas. Dicho Fondo será administrado con arreglo a las siguientes normas:

1. El interesado solicitará el préstamo a la Dirección de Recursos Humanos. La persona responsable de dicho Departamento mantendrá la correspondiente entrevista, de la que emitirá un informe en el que se valorará la situación planteada. Esta valoración se expondrá en la reunión de la Comisión de Seguimiento, que se celebrará en la semana anterior a la fecha de concesión del préstamo.

2. Se crea una Comisión de Seguimiento formada por el director de Recursos Humanos, la persona responsable y tres miembros del Comité de Empresa.

3. La concesión de préstamos se hará por riguroso orden de petición y se hará efectiva en la segunda semana posterior al pago de la nómina.

4. Las solicitudes de préstamos podrán formularse, fundamentalmente, en los siguientes casos:

- Enfermedades.
- Fallecimiento de familiares a cargo del trabajador.
- Gastos judiciales.
- Adquisición de vivienda propia.
- Reparación por siniestro en la vivienda.
- Situaciones personales anormales.
- Viajes por problemas urgentes de familiares en primer grado o personales.

En cualquier caso, el propio Comité de Seguimiento podrá decidir sobre la conveniencia o no de considerar la petición.

5. No podrá solicitarse un préstamo hasta tanto no se haya amortizado el anterior que se hubiera concedido. Por el contrario, se considerará como mérito preferente para la concesión no haber solicitado con anterioridad ningún préstamo.

6. La cuantía máxima no podrá exceder de 1.200 euros, salvo casos excepcionales que deberá calificar la Comisión.

7. La amortización de los préstamos concedidos se efectuará en el plazo de 16 meses, con deducciones en las pagas normales y/o extraordinarias, pudiéndose por supuesto aumentar dicha cuota de amortización y anticipar el reembolso del préstamo.

8. El fondo máximo para préstamos de beneficios sociales que podrá disponer la Comisión será el pactado en el presente artículo.

9. Para poder atender solicitudes de carácter imprevisto y urgente, la Comisión procurará que, entre el tope máximo de la cifra de préstamos a conceder y los realmente concedidos, exista un fondo de reserva del orden de los 2.404,04 euros, cifra ésta lógicamente fluctuante en razón a la situación que en cada caso se pueda producir.

#### Artículo 21. Ropa de trabajo

La empresa proveerá a los/las trabajadores/as de uniformes y prendas en concepto de útiles de trabajo, que consiste en un pantalón, un polo, suéter o rebeca. La provisión de tales prendas se hará al comienzo de la relación laboral y se repondrá sucesivamente dos uniformes una vez al año, salvo el suéter o rebeca que será una al año.

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

El Comité de Seguridad y Salud Laboral elegirá, junto con la Empresa, la ropa de trabajo, atendiendo a criterios de economía, calidad, diseño, seguridad e higiene y salvaguardando la dignidad del trabajador/a.

#### Artículo 22. Absentismo

Las partes firmantes reconocen el grave problema que supone el absentismo para la productividad cuando se superan determinados niveles y son conscientes de la necesidad de reducirlo. Para conseguir este objetivo acuerdan:

1. Hacer lo posible para suprimir el absentismo debido a causas relacionadas con el ambiente de trabajo, según los procedimientos previstos en la normativa aplicable en cada caso.

2. Cuantificar y catalogar las causas de absentismo.

3. Velar, a través del Comité de Salud Laboral, por el funcionamiento de los servicios de medicina, seguridad e higiene en el trabajo de la empresa, adoptando las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales o cualquier otro daño a la salud del trabajador derivado de las condiciones de trabajo.

1. En este sentido, a través de los Servicios Técnicos competentes se realizará anualmente en el centro de trabajo las mediciones de higiene industrial relativas a ruidos, iluminación, polvo y temperatura.

#### Artículo 23. Período de prueba

Para todos los/las trabajadores/as que ingresen en la empresa, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo, se establece un período de prueba de seis meses para los técnicos titulados y dos meses para los demás trabajadores/as, durante el cual podrá rescindirse el contrato por cualquiera de las dos partes sin previo aviso ni derecho a indemnización alguna.

La Incapacidad Temporal durante el período de prueba interrumpirá el cómputo de éste.

#### Artículo 24. Promociones y ascensos

La empresa abrirá cauces de promoción que permitan, con las limitaciones propias, el acceso de los/las trabajadores/as a los puestos de trabajo que se convoquen para el personal. A tal efecto, se estudiarán las líneas promocionales dentro de cada categoría laboral, con objeto de establecer un claro margen de expectativas para todo el personal.

Una vez constituido este marco, con independencia de los requisitos que se precisen para el desempeño de cada puesto de trabajo, se exigirá al personal, como condición indispensable para su acceso promocional, la capacitación necesaria de acuerdo con la normativa que para cada caso se determine.

Durante la vigencia del convenio, la empresa se compromete a que exista un sistema de promociones y ascensos con arreglo a los siguientes criterios:

- Titulación.
- Aptitud profesional.
- Antigüedad.
- Expediente personal.
- Formación.

#### Artículo 25. Faltas y sanciones

Las faltas cometidas por el personal se clasificarán, según su importancia, trascendencia y malicia, en leves, graves y muy graves, conforme a lo estipulado en las disposiciones legales vigentes.

Las sanciones para imponer según la falta cometida y el grado de participación del inculpado se ajustarán a lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 26. Crédito horario sindical

Para el ejercicio de sus funciones, cada miembro del Comité de Empresa/delegados de personal dispondrá del máximo de horas mensuales retribuidas establecido por la ley, excluyéndose del cómputo las reuniones que sean convocadas a instancia de la empresa, las convocatorias cursadas por la autoridad laboral o judicial.

Las horas sindicales podrán acumularse de un miembro a otro, efectuándose el cómputo de dichas horas trimestralmente.

#### Artículo 27. Póliza de seguros

La empresa estará obligada a mantener el Seguro de Vida e Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo y Gran Invalidez, para los/las trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo que garantice un capital de 23.000 euros, por muerte natural, accidente, invalidez, según modalidad usual de mercado.

#### Artículo 28. Plus de peligrosidad, toxicidad y penosidad

En el caso de que, tras la Evaluación de Riesgos Laborales, y tras haber adoptado todas las medidas para minimizar el riesgo, como tiempos de exposición, se determine, que algún puesto de trabajo resultase penoso, tóxico o peligroso, los/las trabajadores/as mientras ocupasen dichos puestos percibirán un 20% del Salario Base por este concepto.

#### Artículo 29. Servicio de comedor

Los precios ofrecidos serán los fijados entre la concesionaria y la empresa. La modificación de los mismos será consultada con la comisión correspondiente.

### Artículo 30. Iniciativas y sugerencias

Todos los/las trabajadores/as podrán elevar iniciativas o sugerencias para el mejoramiento del trabajo, o para contribuir de alguna manera a la prosperidad, prestigio y buena marcha de la empresa. Para el control y estudio de las sugerencias planteadas se creará una Comisión Social, quien propondrá a la Dirección de la empresa, de acuerdo con la importancia de la iniciativa, unos premios simbólicos.

### Artículo 31. Comisión Paritaria

#### 1. Funciones:

Se establece una Comisión paritaria para atender a cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación, conciliación y vigilancia del presente Convenio Colectivo.

Igualmente será función de la comisión paritaria solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.

#### 2. Sede y composición:

Se establece como sede de la comisión la empresa JT International canarias SAU

La Comisión Paritaria estará integrada por tres miembros del Comité de Empresa o delegados de personal y tres miembros de la Dirección de la Compañía. Se constituirá dicha comisión en el plazo máximo de un mes desde la firma del convenio.

3. Procedimiento de consulta ante la Comisión Paritaria en relación con la aplicación, interpretación, conciliación y vigilancia del presente Convenio Colectivo.

Se podrán promover Consultas a la Comisión paritaria para que la misma se pronuncie sobre cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación, conciliación y vigilancia del presente Convenio Colectivo.

Dichas consultas deberán formularse por escrito, con identificación del consultante y deberán dirigirse a la sede de la Comisión paritaria establecida en el apartado segundo del presente artículo.

La Comisión Paritaria resolverá los asuntos que se le sometan en un plazo no superior de quince días naturales.

Las reuniones se celebrarán siempre previa convocatoria de cualquiera de las partes, con especificación concreta de los temas a debatir en cada caso, y con una antelación mínima de 72 horas.

4. Procedimiento de consulta ante la Comisión Paritaria en relación con las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de tratarse de asuntos relativos a la solución de las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores se seguirá el mismo procedimiento establecido en el apartado anterior. No obstante, el plazo para pronunciarse será de 7 días, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

5. Sometimiento al Acuerdo Interprofesional Canario sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos.

Cumplido el trámite establecido en el apartado anterior, sin haberse alcanzado un acuerdo, ambas partes acuerdan someterse a los mecanismos establecidos en el Acuerdo Interprofesional Canario sobre procedimientos

extrajudiciales de solución de conflictos, para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.

#### Artículo 32. Censo Laboral

Anualmente se publicará durante el primer trimestre de cada año el Censo general de trabajadores con indicación de los siguientes datos:

- Nombre y Apellidos
- Fecha de ingreso en la Empresa
- Cargo o puesto que ocupa
- Categoría profesional
- Número de ficha/Número de empleado

Esta publicación estará referida al 31 de diciembre de cada año y se entregará a los representantes de los/las trabajadores/as.

#### Artículo 33. Pase a otra filial

Cuando un trabajador/a cause baja en la Empresa para pasar a formar parte de la plantilla de otra, filial o asociada de la anterior, su antigüedad a todos los efectos legales procedentes será computada desde su ingreso en la primera.

#### Artículo 34. Seguridad y Salud

En cuantas materias afecten a Seguridad y Salud en el Trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y normativa que la desarrolla, y el E.T.

Será competencia del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, la vigilancia y control de las condiciones de Seguridad y Salud, así como la tramitación o propuesta de notificaciones de las condiciones de trabajo y la tramitación de expedientes.

La Empresa atenderá todo lo relativo a prevención de accidente, seguridad y salud en el trabajo, vigilando el cumplimiento de las disposiciones de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre y normativa que la desarrolla, y se ocupará de adoptar las medidas que la técnica y la experiencia aconsejan.

Tanto por la Compañía como por los/las trabajadores/as, guardarán y cumplirán cuantas medidas se hallen especificadas al respecto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre y normativa que la desarrolla, y sean de aplicación en esta Empresa, con la adaptación por ésta de todas aquellas que tiendan a la seguridad del personal en la labor que realiza, así como a la protección de las instalaciones y demás bienes de la Compañía. La Empresa difundirá entre los/las trabajadores/as, los conocimientos necesarios para la prevención de accidentes propios del trabajo que realicen.

En el caso de que el problema planteado se deba a la existencia de peligro para la integridad física del trabajador/a, habrá de hacerlo por procedimiento de urgencia en el plazo de 24 horas y/o de acuerdo con lo que la Ley 31/95 y la normativa que la desarrolla estipulan.

### Artículo 35. Garantía del puesto de trabajo

En caso de detención de cualquier trabajador/a, hasta que exista sentencia firme, la Empresa reservará al trabajador/a su puesto de trabajo, quedando suspendido el contrato durante el referido periodo y considerándose al afectado en situación de excedencia forzosa, sin derecho por tanto a percepción alguna, perdiendo el derecho al reingreso en caso de sentencia condenatoria.

### Artículo 36. Trabajos en distinto grupo profesional

El/la trabajador/a que realice funciones de un grupo profesional superior al que le corresponda y tuviese reconocido, por un período superior a seis meses ininterrumpidos o alternos en un año, u ocho durante dos años - salvo los casos de enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencias especiales y otras causas análogas por el tiempo en que subsisten las mismas- podrá reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

La retribución, en tanto se desempeñen trabajos de un grupo profesional superior, será la correspondiente al mismo.

Contra la negativa de la Empresa y previo informe del Comité de Empresa, podrá reclamar el/la trabajador/a afectado/a ante la jurisdicción competente. Si la Empresa precisara destinar a un/a trabajador/a a tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo sólo podrá hacerlo por el tiempo mínimo imprescindible sin que en ningún caso pueda exceder tal situación de un mes ininterrumpido, conservando la retribución correspondiente a su grupo y demás derechos derivados del mismo y comunicándolo a los representantes de los trabajadores. En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad de los/las afectados/as por él.

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

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

### Artículo 37. Complemento personal

Se unificará en un solo concepto denominado Complemento Personal, todos los conceptos que se vienen percibiendo distintos a los establecidos en la tabla salarial.

Dicho complemento no se compensará ni se absorberá hasta nuevo acuerdo de convenio colectivo.

### Artículo 38. Disposición final

Para todo lo no regulado en este documento se aplicarán las disposiciones legales y contractuales en vigor, especialmente el Estatuto de los Trabajadores.

Todo lo pactado en este documento queda sujeto al estricto cumplimiento por ambas partes de todas sus cláusulas y condiciones.

### Artículo 39. Disposición Transitoria: Plan de igualdad

Actualmente la Empresa tiene en vigor un plan de igualdad que será actualizado en el año 2022. Ambas partes se comprometen a conformar la Composición negociadora del mismo antes de final del año 2021.

**ANEXO I**  
**TABLA SALARIAL AÑO 2.021 INCREMENTO "0,5% "** **0,50%**

GRUPO PROFESIONAL I (ADMINISTRATIVOS Y TÉCNICOS)

	SALARIO BASE	PLUS CULTURAL	BOLSA REYES	BOLSA VACACIONES	TOTAL AÑO
Niveles					
A-1	999,67	161,79	1.233,29	1.233,29	21.049,94
A-2	1.129,60	161,79	1.233,29	1.233,29	23.128,70
B	1.352,38	161,79	1.233,29	1.233,29	26.693,25
C	1.575,12	161,79	1.233,29	1.233,29	30.257,08
D	1.843,61	161,79	1.233,29	1.233,29	34.552,93
E	2.113,56	161,79	1.233,29	1.233,29	38.872,16

GRUPO PROFESIONAL II (PERSONAL DE PRODUCCIÓN)

	SALARIO BASE	PLUS CULTURAL	BOLSA REYES	BOLSA VACACIONES	TOTAL AÑO
Niveles					
nivel 1-B	914,73	161,29	1.233,29	1.233,29	19.682,97
nivel 2	984,01	182,73	1.233,29	1.233,29	21.134,37
nivel 2-A	984,01	161,29	1.233,29	1.233,29	20.791,51
nivel 2-B	1.041,68	160,84	1.233,29	1.233,29	21.706,87
nivel 3	1.098,80	160,84	1.233,29	1.233,29	22.620,82
nivel 3-A	1.190,84	160,84	1.233,29	1.233,29	24.093,47
nivel 4	1.282,68	170,18	1.233,29	1.233,29	25.712,24
nivel 5	1.475,47	168,53	1.233,29	1.233,29	28.770,47
nivel 5-A	1.771,84	178,74	1.233,29	1.233,29	33.675,95

**ANEXO I**  
**TABLA SALARIAL AÑO 2.022 INCREMENTO "1,4% "**

**1,40%**

**GRUPO PROFESIONAL I (ADMINISTRATIVOS Y TÉCNICOS)**

Niveles	SALARIO BASE	PLUS CULTURAL	BOLSA REYES	BOLSA VACACIONES	TOTAL AÑO
A-1	1.013,67	164,05	1.300,00	1.300,00	21.443,53
A-2	1.145,41	164,05	1.300,00	1.300,00	23.551,40
B	1.371,31	164,05	1.300,00	1.300,00	27.165,85
C	1.597,17	164,05	1.300,00	1.300,00	30.779,57
D	1.869,42	164,05	1.300,00	1.300,00	35.135,57
E	2.143,15	164,05	1.300,00	1.300,00	39.515,27

**GRUPO PROFESIONAL II (PERSONAL DE PRODUCCIÓN)**

Niveles	SALARIO BASE	PLUS CULTURAL	BOLSA REYES	BOLSA VACACIONES	TOTAL AÑO
nivel 1-B	927,54	163,55	1.300,00	1.300,00	20.057,43
nivel 2	997,79	185,28	1.300,00	1.300,00	21.529,14
nivel 2-A	997,79	163,55	1.300,00	1.300,00	21.181,48
nivel 2-B	1.056,26	163,10	1.300,00	1.300,00	22.109,66
nivel 3	1.114,18	163,10	1.300,00	1.300,00	23.036,41
nivel 3-A	1.207,51	163,10	1.300,00	1.300,00	24.529,68
nivel 4	1.300,63	172,56	1.300,00	1.300,00	26.171,11
nivel 5	1.496,12	170,89	1.300,00	1.300,00	29.272,15
nivel 5-A	1.796,65	181,25	1.300,00	1.300,00	34.246,31

ANEXO II  
**TABLA ANTIGÜEDADES AÑO 2.021 INCREMENTO " 0,5% "** 0,50%

GRUPO PROFESIONAL I (ADMINISTRATIVOS Y TÉCNICOS)

Niveles	1 trienio	2 trienios	3 trienios	4 trienios	5 trienios	6 trienios	7 trienios	8 trienios	9 trienios	10 trienios	11 trienios	12 trienios	13 trienios	14 trienios
A-1	51,06	102,12	153,18	204,24	255,30	306,36	357,42	408,48	459,54	510,60	561,66	612,72	663,78	714,84
A-2	51,06	102,12	153,18	204,24	255,30	306,36	357,42	408,48	459,54	510,60	561,66	612,72	663,78	714,84
B	59,56	136,22	178,69	238,26	297,82	357,39	416,95	476,52	536,08	595,65	655,21	714,78	774,34	833,91
C	68,11	136,22	178,69	238,26	297,82	357,39	416,95	476,52	536,08	595,65	655,21	714,78	774,34	833,91
D	68,11	136,22	204,34	272,45	340,56	408,67	476,79	544,90	613,01	681,12	749,24	817,35	885,46	953,57
E	74,89	149,77	224,66	299,54	374,43	449,32	524,20	599,09	673,98	748,86	823,75	898,63	973,52	1.048,41

GRUPO PROFESIONAL II (PERSONAL DE PRODUCCIÓN)

Niveles	1 trienio	2 trienios	3 trienios	4 trienios	5 trienios	6 trienios	7 trienios	8 trienios	9 trienios	10 trienios	11 trienios	12 trienios	13 trienios	14 trienios
nivel 1-B	42,77	85,54	128,31	171,08	213,85	256,62	299,38	342,15	384,92	427,69	470,46	513,23	556,00	598,77
nivel 2	42,77	85,54	128,31	171,08	213,85	256,62	299,38	342,15	384,92	427,69	470,46	513,23	556,00	598,77
nivel 2-A	42,77	85,54	128,31	171,08	213,85	256,62	299,38	342,15	384,92	427,69	470,46	513,23	556,00	598,77
nivel 2-B	46,21	92,42	138,63	184,84	231,05	277,26	323,47	369,68	415,89	462,10	508,30	554,51	600,72	646,93
nivel 3	49,29	98,57	147,86	197,15	246,43	295,72	345,01	394,29	443,58	492,87	542,15	591,44	640,73	690,01
nivel 3-A	49,29	98,57	147,86	197,15	246,43	295,72	345,01	394,29	443,58	492,87	542,15	591,44	640,73	690,01
nivel 4	57,42	114,83	172,25	229,67	287,09	344,50	401,92	459,34	516,76	574,17	631,59	689,01	746,43	803,84
nivel 5	64,87	129,75	194,62	259,50	324,37	389,25	454,12	519,00	583,87	648,75	713,62	778,50	843,37	908,25
nivel 5-A	64,87	129,75	194,62	259,50	324,37	389,25	454,12	519,00	583,87	648,75	713,62	778,50	843,37	908,25

ANEXO II  
**TABLA ANTIGÜEDADES AÑO 2.022 INCREMENTO " 1,4% "**

1,40%

GRUPO PROFESIONAL I (ADMINISTRATIVOS Y TÉCNICOS)

Niveles	1 trienio	2 trienios	3 trienios	4 trienios	5 trienios	6 trienios	7 trienios	8 trienios	9 trienios	10 trienios	11 trienios	12 trienios	13 trienios	14 trienios
A-1	51,78	103,55	155,33	207,10	258,88	310,65	362,43	414,20	465,98	517,75	569,53	621,30	673,08	724,85
A-2	51,78	103,55	155,33	207,10	258,88	310,65	362,43	414,20	465,98	517,75	569,53	621,30	673,08	724,85
B	60,40	138,13	181,20	241,60	301,99	362,39	422,79	483,19	543,59	603,99	664,39	724,79	785,18	845,58
C	69,07	120,80	181,20	241,60	301,99	362,39	422,79	483,19	543,59	603,99	664,39	724,79	785,18	845,58
D	69,07	138,13	207,20	276,26	345,33	414,40	483,46	552,53	621,59	690,66	759,72	828,79	897,86	966,92
E	75,93	151,87	227,80	303,74	379,67	455,61	531,54	607,48	683,41	759,35	835,28	911,21	987,15	1.063,08

GRUPO PROFESIONAL II (PERSONAL DE PRODUCCIÓN)

Niveles	1 trienio	2 trienios	3 trienios	4 trienios	5 trienios	6 trienios	7 trienios	8 trienios	9 trienios	10 trienios	11 trienios	12 trienios	13 trienios	14 trienios
nivel 1-b	43,37	86,74	130,10	173,47	216,84	260,21	303,58	346,94	390,31	433,68	477,05	520,42	563,78	607,15
nivel 2	43,37	86,74	130,10	173,47	216,84	260,21	303,58	346,94	390,31	433,68	477,05	520,42	563,78	607,15
nivel 2-A	43,37	86,74	130,10	173,47	216,84	260,21	303,58	346,94	390,31	433,68	477,05	520,42	563,78	607,15
nivel 2-B	46,86	93,71	140,57	187,43	234,28	281,14	328,00	374,85	421,71	468,56	515,42	562,28	609,13	655,99
nivel 3	49,98	99,95	149,93	199,91	249,88	299,86	349,84	399,81	449,79	499,77	549,74	599,72	649,70	699,67
nivel 3-A	49,98	99,95	149,93	199,91	249,88	299,86	349,84	399,81	449,79	499,77	549,74	599,72	649,70	699,67
nivel 4	58,22	116,44	174,66	232,88	291,11	349,33	407,55	465,77	523,99	582,21	640,43	698,65	756,88	815,10
nivel 5	55,78	131,57	197,35	263,13	328,92	394,70	460,48	526,27	592,05	657,83	723,62	789,40	855,18	920,96
nivel 5-A	55,78	131,57	197,35	263,13	328,92	394,70	460,48	526,27	592,05	657,83	723,62	789,40	855,18	920,96

## Dirección General de Trabajo

### Servicio de Promoción Laboral

#### ANUNCIO

19

122496

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Fundación Canaria Reserva Mundial de la Biosfera La Palma, suscrito por la Mesa Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Reglamento Orgánico de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo, aprobado por el Decreto 9/2020, de 20 de febrero, esta Dirección General

#### ACUERDA

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

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

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, Alejandro Ramos Guerra.

#### CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA FUNDACIÓN CANARIA RESERVA MUNDIAL DE LA BIOSFERA LA PALMA

##### Preámbulo

Las Reservas de la Biosfera fueron definidas en 1974, en el marco del Programa Personas y Biosfera, MaB (Man and Biosphere), de la UNESCO, como “zonas de ecosistemas terrestres o costero/marinos, o una combinación de los mismos, reconocidas en el plano internacional como tales en el marco del Programa MaB”.

Éste es un programa científico intergubernamental destinado a establecer una base teórica y práctica para mejorar la relación entre los seres humanos y el medio ambiente. Para el desarrollo de su trabajo en la práctica, centra sus actuaciones en la Red Mundial de Reservas de la Biosfera, fomentando el intercambio de conocimientos entre reservas de la biosfera, la investigación y el monitoreo, la educación, la formación y la toma de decisiones participativa.

Desde un principio se estableció que las Reservas de la Biosfera debían cumplir tres funciones complementarias: una función de conservación, para proteger los recursos genéticos, las especies, los ecosistemas y los paisajes; un función de desarrollo, a fin de promover un desarrollo económico y humano sostenible; y, una función de apoyo logístico, para respaldar y alentar actividades de investigación, de educación, de formación y de observación permanente relacionadas con las actividades de interés local, nacional y mundial encaminadas a la conservación y el desarrollo sostenible.

Igualmente se determinó que cada Reserva de la Biosfera, debería contener tres elementos: una o más zonas núcleo que promuevan la protección a largo plazo y permitan conservar la diversidad biológica, vigilar los ecosistemas menos alterados y realizar investigaciones y otras actividades poco perturbadoras (por ejemplo las educativas); una zona tampón bien definida que generalmente circunda las zonas núcleo o colinda con ellas, que se utiliza para actividades cooperativas compatibles con prácticas ecológicas racionales, como la educación relativa al medio ambiente, la recreación, el turismo ecológico y la investigación aplicada y básica; y una zona de transición flexible (o área de cooperación), que puede comprender variadas actividades agrícolas, de asentamientos humanos y otros usos.

Con el objetivo de ampliar la eficacia de las diversas Reservas de la Biosfera y fortalecer el conocimiento mutuo, la comunicación y la cooperación se aprobó, en 1995, el Marco Estatutario de la Red Mundial de Reservas de la Biosfera, en cuyo artículo 4 se recogen los criterios generales que habrá de satisfacer una zona para ser designada como Reserva de la Biosfera, entre los que se encuentran el aplicar disposiciones organizativas que faciliten la integración y participación de una gama adecuada de sectores, entre otros autoridades públicas, comunidades locales e intereses privados en la concepción y ejecución de las funciones de la Reserva de la Biosfera, además de dotarse de mecanismos de gestión de la utilización de los recursos y de las actividades humanas; una política o un plan de gestión de la zona; una autoridad o dispositivo institucional encargado de aplicar esa política o ese plan; y programas de investigación, observación permanente, educación y capacitación.

En este marco, La Palma fue la primera isla española en contar con una zona reconocida como Reserva de la Biosfera por la UNESCO, cuando en 1983 se declara bajo esta denominación a las 511 hectáreas de La Finca El Canal y Los Tiles, en el municipio de San Andrés y Sauces.

En paralelo a la propia evolución del concepto de Reserva de la Biosfera en el que inicialmente, y en la práctica, se le dio mayor valor a la parte de conservación, para posteriormente tratar de equiparar las tres funciones, conservación, desarrollo y logística; en La Palma, siendo conscientes que un espacio tan reducido no permitía el desarrollo adecuado de todas ellas, ni una delimitación adecuada de la zonificación compatible con el desarrollo de la actividad humana y la conservación de los ecosistemas, se procedió en 1998 a una inicial ampliación del territorio declarado, pasando a abarcar una superficie de 13.931,15 hectáreas, incluyendo la totalidad de los municipios de Puntallana, San Andrés y Sauces y Barlovento y la corona forestal de la ciudad capital de Santa Cruz de La Palma, lo que motivó que se decidiera que para la gestión en común de todos los aspectos relacionados con este reconocimiento internacional, estas entidades locales se agruparían bajo la forma jurídica de un Consorcio, incluyendo también al Cabildo Insular de La Palma.

El 6 de noviembre de 2002, se procedió a una segunda ampliación, pasando a incluir todo el territorio insular, incluyendo dos Zonas de Especial Conservación marinas, en una de las cuales se localiza la Reserva Marina de La Palma, para así lograr un mejor cumplimiento de las tres funciones anteriormente referidas y pasando a ser reconocida en el plano internacional como Reserva Mundial de la Biosfera La Palma, nombre que adoptó también su órgano de gestión, el cual, para un adecuado desarrollo de sus competencias se dotó, además de sus Estatutos, de un Plan de Acción, y un Convenio Colectivo por los que se rigieron su actividad y sus relaciones con todo el personal que prestó sus servicios para el mismo.

No obstante, los cambios provocados a raíz de la entrada en vigor de la ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, motivó que todas las Administraciones con competencia sobre el territorio de la Reserva Mundial de la Biosfera La Palma, adoptaron la decisión de constituirse en una fundación, la Fundación Canaria Reserva Mundial de la Biosfera La Palma, mediante acuerdo adoptado el 27 de diciembre de 2016 y que se elevó a escritura pública, otorgada el 29 de diciembre de 2016, en Santa Cruz de La Palma, ante el notario don Julio Cibeira Taboada, con número de protocolo 2213, estando constituida por los catorce Ayuntamientos de la isla de La Palma (Barlovento, Breña Alta, Breña Baja, El Paso, Fuencaliente, Garafía, Los Llanos de Aridane, Puntagorda, Puntallana, San Andrés y Sauces, Santa Cruz de La Palma, Tazacorte, Tijarafe y Villa de Mazo), el Cabildo Insular de La Palma, La Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y la Administración General del Estado, inscribiéndose en el Registro de Fundaciones Canarias con el número 344, el 31 de marzo de 2017, y rigiéndose por sus propios Estatutos, conforme a lo establecido en la Ley 2/1998, de 6 de abril, de Fundaciones Canarias, y en la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones.

Esta Fundación tiene por objeto, según se recoge en el artículo 6 de sus Estatutos, la gestión en común de los aspectos medioambientales y de desarrollo socioeconómico, incluida la custodia del territorio y las acciones de

voluntariado, así como la investigación y la observación permanente en relación a la sostenibilidad del territorio en el ámbito declarado por la UNESCO como Reserva Mundial de la Biosfera La Palma, todo ello al amparo de las tres funciones que ha de cumplir ésta, establecidas en el Marco Estatutario de la Red Mundial de Reservas de la Biosfera.

Para el desarrollo de su actividad, y conforme a lo dispuesto en sus Estatutos, esta Fundación dispone de personal propio, tal como se recoge en la Relación de Puestos de Trabajo que anualmente se aprueba y publica, el cual, y en el marco legislativo actual, ha decidido, de conformidad con la Dirección Ejecutiva de esta Fundación, procederá regular las condiciones de trabajo y productividad mediante la fórmula de un Convenio Colectivo.

Así, intervienen en el presente Convenio, de una parte, la Fundación Canaria Reserva Mundial de la Biosfera La Palma, representada en la persona que ocupa la Dirección Ejecutiva, y de otra, la representación sindical del personal que presta sus servicios para esta Fundación, constituidos en Mesa Negociadora con arreglo a lo previsto en los artículos 87 y 88 del Real decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por la que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo 1. Ámbito de Aplicación.

El presente Convenio será de aplicación al personal laboral de la Fundación Canaria Reserva Mundial de la Biosfera La Palma, en adelante La Fundación, exceptuándose expresamente al que se contrate temporalmente a través de Planes o Programas especiales o por Convenios de Colaboración con Organismos oficiales que estén supeditados a costos de mano de obra según convenios específicos o sectoriales o de ámbitos distintos a este.

#### Artículo 2. Ámbito Temporal.

Este Convenio Colectivo entrará en vigor el día uno de enero de 2022, sin perjuicio de su correspondiente publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de 2 años a partir de dicha fecha, prorrogable tácitamente de año en año si no es denunciado expresamente por una de las partes, con antelación mínima de 3 meses a la fecha de vencimiento o de sus prórrogas.

Asimismo, si fuera oportunamente denunciado, continuará vigente en todos sus extremos hasta la suscripción y posterior aprobación de un nuevo Convenio o su modificación.

#### Artículo 3. Comisión Paritaria de Personal.

1. Se constituye una Comisión Paritaria de Personal compuesta por cuatro miembros. Dos en representación de la entidad y dos en representación de la plantilla, uno de los cuales será el Delegado Sindical y otro designado de entre los trabajadores. Entre las personas miembros de la citada comisión se designará una presidencia y una secretaría, siendo de esta última la responsabilidad de levantar acta de las reuniones.

#### 2. Las funciones de la Comisión serán:

a. Elaborar planes de formación de personal de acuerdo con las necesidades existentes.

b. Informar con carácter previo los siguientes supuestos:

1) Retribuciones de la plantilla.

2) Conflictos de intereses entre del personal y la Fundación con relación a la determinación del período de vacaciones, permisos por asuntos particulares y licencias, cumplimiento de horarios o cualquier otro supuesto relacionado con las condiciones de trabajo de los recursos humanos.

3) Interpretación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del presente convenio.

3. La Comisión se constituirá en el plazo máximo de 15 días, a contar desde la aprobación del Convenio y celebrará reuniones a instancia de cualquiera de las partes, estando su presidencia obligada a efectuar la convocatoria en un plazo de 15 días desde su solicitud.

La convocatoria se hará siempre por escrito con indicación del orden del día y adjuntando la documentación oportuna. De todas las reuniones se levantará la correspondiente acta, que será pública, y firmada por duplicado por ambas partes.

4. Para atender o manifestarse en asuntos especializados, en materias tales como organización, clasificación, adecuación de normas a casos concretos, arbitraje, formación, etc., la Comisión podrá constituir ponencias técnicas o subcomisiones y utilizar los servicios permanentes u ocasionales de asesoría externa.

## CAPÍTULO II

### ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

#### Artículo 4. Organización del Trabajo.

1. La organización del trabajo es facultad de la Dirección Ejecutiva de la Fundación.

2. Los cambios organizativos, individuales o colectivos que afecten al personal en la aplicación o modificación de algunas de las condiciones de trabajo previstas en el presente acuerdo, se negociarán con la representación sindical y se comunicará el resultado de la misma a la plantilla y al Patronato de La Fundación.

3. Igualmente se notificará, el traslado total o parcial de instalaciones y el cese o modificación de la prestación de servicios, cuando afecten a personal incluido en el ámbito de aplicación del convenio.

#### Artículo 5. Clasificación Profesional.

1. La clasificación profesional tiene por objeto la determinación y definición de los diferentes grupos y empleos o categorías profesionales en que se agrupa a la plantilla de La Fundación de acuerdo con la titulación o formación exigida, el puesto de trabajo y las funciones que se desempeñen.

2. Se establecen cinco grupos de clasificación cuya ordenación por empleos o categorías es la siguiente:

GRUPO	CATEGORÍA PROFESIONAL
I	Titulación Universitaria Superior
II	Titulación Universitaria de Grado Medio
III	Certificado de Profesionalidad nivel 3; Bachillerato; FPII; FP de Grado Superior o Técnico/a Superior.
IV	Certificado de Profesionalidad nivel 2; FPI; FP de Grado Medio, Graduado/a en Educación Secundaria.
V	Certificado de Profesionalidad nivel 1, Certificado de Escolaridad o equivalente.

#### Artículo 6. Plantilla y Relación de Puestos de Trabajo.

1. Anualmente la Fundación procederá a aprobar la Plantilla Orgánica y la Relación de Puestos de Trabajo (RPT), ordenados por Unidades de Trabajo, Técnicas y Operativas, con expresión de:

a) Denominación y características esenciales (titulación, funciones, etc.).

b) Categoría y Grupo Profesional.

c) Naturaleza del vínculo (Laboral, eventual u otro).

d) Requisitos para su desempeño, formación específica o preferente y sistema de provisión que deberá ser previamente acordado entre la empresa y la representación sindical.

e) Código Numérico de Identificación.

f) Situación individualizada (vacante, cubierto o con reserva).

2. La aprobación y las modificaciones posteriores de la Relación de Puestos de Trabajo requerirán su negociación previa en la Mesa General de Negociación, cuya convocatoria adjuntará las propuestas de modificación que se pretenden realizar.

### CAPÍTULO III

#### TIEMPO DE TRABAJO Y DESCANSO

#### Artículo 7. Jornada Laboral Ordinaria y Horario de Trabajo.

1. Con carácter general la jornada de trabajo será, de treinta y siete horas y media semanales, en cómputo anual, exceptuándose vacaciones, permisos y festivos.

2. Para el personal que presta servicios en oficinas u otras dependencias asimilables, el horario de trabajo se establece, de lunes a viernes, con entrada en la franja horaria comprendida entre las 07:45 horas y las 08:00 horas de la mañana, debiendo finalizar la misma entre las 15:00 y las 15:15, completando las 37,5 horas semanales que configuran la jornada laboral, con un margen de ficha de 15 minutos a entrada y salida.

3. El personal podrá disfrutar de una pausa en la jornada entre las 9:30 y las 12:30 horas, computable como de trabajo efectivo, por un período, máximo, de 30 minutos.

#### Artículo 8. Control Horario.

1. El control horario o de presencia se llevará a cabo, y de forma general, en la sede de la Fundación Canaria Reserva Mundial de la Biosfera La Palma, a través del dispositivo/aplicación establecida al efecto. La información de los registros derivados de estos dispositivos/aplicaciones estará a disposición de la Dirección Ejecutiva en el momento en que la misma sea requerida, al margen de que, mensualmente, se extraigan los informes de ese mes y que se incluirán en el correspondiente expediente.

2. Para el caso de realizarse trabajo de campo o teletrabajo/trabajo a distancia el control horario y de presencia se realizará a través de los medios que se establezcan al efecto previo acuerdo entre la Dirección Ejecutiva y la representación del personal, y que permitan cumplir con las exigencias legales vigentes en cada momento.

3. Las ausencias, faltas de puntualidad y de permanencia en el puesto de trabajo que no queden debidamente justificadas darán lugar a la aplicación del Régimen Disciplinario regulado en el Capítulo X del presente Convenio.

#### Artículo 9. Medidas de Conciliación. Jornada Flexible.

1) Se podrá hacer uso de la flexibilidad horaria, en el marco de las necesidades de la Unidad Técnica de Trabajo que corresponda, en los siguientes supuestos:

a) El personal de La Fundación que tenga a su cargo personas mayores, hijas e hijos menores de doce años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tenga establecida.

b) El personal de La Fundación que tenga a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

c) Excepcionalmente, los órganos competentes en materia de personal podrán autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo, en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

d) El Personal de La Fundación tendrá derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación, reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

e) El personal de La Fundación que tenga descendencia con discapacidad tendrá derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

2) Para el personal que voluntaria y previamente lo solicite, encontrándose en alguno de los supuestos del párrafo anterior, se establece un sistema de jornada flexible, en las condiciones siguientes:

a. La jornada semanal de trabajo se realizará en todo caso en los primeros cinco días de la semana.

b. La parte principal de la jornada, llamado tiempo fijo o estable, será de cinco horas diarias, que serán de obligada concurrencia para todo el personal, en horario de 09:00 horas a 14:00 horas.

c. La parte variable de la jornada, que constituye el tiempo de flexibilidad de la misma, podrá cumplirse de 07:00 horas a 09:00 horas y de las 14:00 horas a las 16:00 horas.

#### Artículo 10. Horas Extraordinarias.

1. Tienen la consideración de horas extraordinarias cada una de las horas de trabajo realizadas fuera de la jornada laboral habitual. La realización de las horas extraordinarias requerirá la voluntariedad de la persona trabajadora, salvo causa de fuerza mayor. Estas horas se compensarán por descanso, de tal forma que cada hora extraordinaria realizada en día laborable se corresponderá con una hora de descanso y cuando se realicen en días no laborables se corresponderá con dos horas de descanso.

2. Los días libres acumulados por horas extraordinarias deberán disfrutarse en el mes siguiente a la realización de las horas que lo motivaron, siempre que éstas superen las 7,5 horas acumuladas. Caso de no llegarse a las 7,5 horas, el tiempo acumulado deberá disfrutarse antes de finalizar el año natural.

#### Artículo 11. Descanso Semanal.

El personal disfrutará de un descanso semanal mínimo ininterrumpido de dos días, sábados y domingos. Se exceptuarán las actividades que tengan reconocidas un descanso superior fijo.

#### Artículo 12. Reducciones de Jornada y Otros Descansos.

1. Durante los meses de julio, agosto, septiembre y durante el periodo comprendido entre el 21 de diciembre y el viernes siguiente al día de Reyes, (6 de enero), ambos inclusive, la jornada de trabajo se reducirá en una hora al término de la misma.

2. Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas y dependencias de la Reserva Mundial de la Biosfera La Palma. En el supuesto de que alguno de estos días coincida con sábado o domingo, las oficinas y dependencias permanecerán cerradas el primer día hábil siguiente.

### CAPÍTULO IV

#### TELETRABAJO/TRABAJO A DISTANCIA

#### Artículo 13. Teletrabajo/Trabajo a Distancia. Criterios Generales.

La Reserva Mundial de la Biosfera La Palma, como medida de conciliación de la vida laboral y personal, mejora de la productividad y contribución a la mejora del medioambiente, considera el teletrabajo/trabajo a distancia como un medio de organizar y/o ejecutar el trabajo del personal que presta sus servicios para esta Fundación, siempre que se establezcan las garantías y condiciones adecuadas para el desarrollo del mismo.

#### Artículo 14. Concepto Teletrabajo/Trabajo a Distancia.

1. Se entiende por teletrabajo/trabajo a distancia, como criterio general, la forma de organización y/o ejecución del trabajo que utiliza la tecnología de la información en el contexto de un contrato o relación laboral que es realizada a distancia en el domicilio de quienes conforman la plantilla de personal de La Fundación o en el lugar elegido por el personal que integra a ésta, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de La Fundación.

2. No se considera teletrabajo, si la naturaleza de la actividad laboral principal desempeñada justifica por sí misma la realización del trabajo habitualmente fuera de las instalaciones de La Fundación, siendo los medios informáticos y de comunicación utilizados por la plantilla meros elementos de auxilio y facilitación de dicha actividad laboral.

#### Artículo 15. Carácter Voluntario del Teletrabajo/Trabajo a Distancia.

1. El teletrabajo/trabajo a distancia tiene carácter voluntario, tanto para el personal como para La Fundación, y es, asimismo, revocable por ambas partes.

El teletrabajo/trabajo a distancia puede formar parte de la descripción inicial de un puesto de trabajo o puede iniciarse posteriormente, debiendo en ambos casos documentarse mediante un “Acuerdo individual de teletrabajo/trabajo a distancia”, en el que se establezcan las condiciones del mismo.

2. El teletrabajo/trabajo a distancia no modifica el estatus laboral del equipo humano de la Fundación.

3. El rechazo por parte de una de las personas que desarrollan su labor en La Fundación a prestar sus servicios en régimen de teletrabajo/trabajo a distancia no es en sí motivo de rescisión de la relación laboral ni de modificación de las condiciones laborales.

4. El teletrabajo/trabajo a distancia será reversible, tanto por acuerdo individual del personal, que podrán salir de este sistema de trabajo, como por parte de La Fundación, que podrá suspender esta modalidad laboral.

#### Artículo 16. Derechos y Obligaciones del Teletrabajo/Trabajo a Distancia.

El personal acogido a esta modalidad laboral tendrá los mismos derechos y obligaciones garantizados en la ley y en el presente Convenio, respecto del resto la plantilla de La Fundación, salvo las que se deriven de la propia naturaleza del trabajo realizado fuera de estas últimas.

#### Artículo 17. Capacidad de Organización del Teletrabajo/Trabajo a Distancia.

1. La Fundación podrá optar por establecer que el desarrollo de la actividad laboral bajo la fórmula del teletrabajo/trabajo a distancia se realice sólo en un porcentaje del total de la jornada laboral, en cómputo semanal/mensual, a pactar entre las partes.

2. Las condiciones de acceso y desarrollo del teletrabajo serán siempre en igualdad de condiciones, garantizando la ausencia de todo tipo de discriminación directa e indirecta.

#### Artículo 18. Desarrollo Reglamentario.

Esta modalidad de trabajo será desarrollada en un reglamento que deberá ser aprobado por el Patronato de La Fundación, previo acuerdo con la representación legal del personal que presta sus servicios para esta Fundación.

### CAPÍTULO V

#### Ingreso y Provisión

#### Artículo 19. Provisión de puestos de trabajo.

1. La Fundación procederá a la provisión de vacantes existentes en la plantilla, en la relación de puestos de trabajo, o por necesidades del servicio para proyectos específicos, conforme a los principios de igualdad mérito, capacidad y publicidad, conforme a lo dispuesto en los Estatutos por los que se rige.

2. Las plazas y/o puestos vacantes del personal laboral cuya cobertura sea necesaria de acuerdo con la planificación de recursos humanos de la Fundación, se proveerán por los siguientes procedimientos:

a) Concurso - Oposición.

b) Concurso.

c) Oposición.

d) Reingreso de excedentes

3. Los puestos de trabajo que puedan surgir por necesidades del servicio para proyectos específicos se proveerán por los siguientes procedimientos:

a) Concurso - Oposición.

b) Concurso.

c) Oposición.

## CAPÍTULO VI

### VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

#### Artículo 20. Vacaciones.

1. Todo el personal sujeto a este convenio tendrá derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas en veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fuere menor y se disfrutarán por las personas que trabajan en La Fundación de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, siempre que los correspondientes periodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio.

2. A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

3. En ningún caso las vacaciones pueden ser sustituidas por el abono a los salarios equivalentes, excepto cuando el personal deje de prestar sus servicios en La Fundación.

4. Se tendrá derecho a un día hábil adicional al cumplir 10 años de servicio, añadiéndose 1 día hábil más cada 5 años, hasta un máximo de 26 días hábiles. Estos días hábiles adicionales podrán ser disfrutados dentro del mismo año que se perfecciona el periodo de antigüedad con independencia de la fecha de perfeccionamiento.

5. Cuando el periodo de vacaciones previamente fijado y autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo, o con los permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta, aunque, por regla general, no de forma inmediata.

6. Cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en año natural distinto. En el supuesto de incapacidad temporal, el periodo de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no haya transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

7. Si durante el disfrute del periodo de vacaciones autorizado, sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad, o una situación de incapacidad temporal, el periodo de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse en el tiempo que reste en un periodo distinto. En el caso de que la duración de los citados permisos o de dicha situación impida el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan las mismas se podrán disfrutar en el año natural posterior.

8. Las vacaciones anuales podrán disfrutarse, inmediatamente antes o después, del disfrute de otros permisos, incluidos los días de asuntos particulares.

#### Artículo 21. Permisos y Licencias. Licencias Retribuidas.

1. Corresponde al personal de La Fundación los siguientes permisos o licencias, previa solicitud y debidamente justificados:

a. Por asuntos particulares, seis días hábiles al año, o lo que corresponda proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fuese menor. Estos días se disfrutarán dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente. A partir del sexto trienio serán ocho días hábiles y a partir del octavo trienio, un día hábil más por cada trienio que se cumpla. Estos días adicionales podrán ser disfrutados dentro del mismo año en que se perfeccione el periodo de antigüedad con independencia de la fecha de perfeccionamiento.

b. Por festividad coincidente con sábado, igual número de días que festividades coincidentes con sábado en el año. El disfrute deberá realizarse dentro del año natural, excepcionalmente, hasta el 31 de enero del año siguiente.

c. Por coincidencia en festivo, sábado o día no laborable los días 24 v 31 de diciembre, corresponderán dos días adicionales. El disfrute deberá realizarse dentro del año natural, excepcionalmente, hasta el 31 de enero del año siguiente.

d. Por asistencia a examen, el día de su celebración. Se incluyen los que tienen carácter final o parcial de una parte del programa, así como las pruebas selectivas convocadas por las Administraciones y Organismo Públicos (incluidas las entrevistas en los concursos de provisión de puestos de trabajo); los exámenes de centros oficiales o aquellos que tengan acuerdos o convenios con la Administración Educativa.

e. Por asistencia a curso, durante el tiempo indispensable durante el día o los días que se lleven a cabo, que incluye el tiempo necesario para el traslado al lugar de realización del curso. Se incluyen los cursos, jornadas, seminarios o congresos que estén directamente relacionados con las funciones que realiza en su puesto de trabajo y que sean de interés para la institución. Aquellos obligados fuera de su horario laboral serán compensados.

f. Por matrimonio o parejas de hecho, quince días naturales. Su disfrute puede ser anterior o posterior a la celebración del mismo. Se puede dividir en dos periodos que deben disfrutarse sin interrupción, uno antes de la celebración y otro después. Este permiso también se concederá en el supuesto de uniones de hecho, inscritas en el Registro de Parejas de Hecho. Los convivientes (que han formalizados su situación como parejas de hecho) que disfruten de este permiso y que después contraigan matrimonio con la misma persona, no tendrán derecho a disfrutar de un nuevo permiso. Este permiso puede unirse a las vacaciones.

g. Por lactancia de hijo/a menor de doce meses, los progenitores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Igualmente, los progenitores podrán solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

h. Por atendimento del cuidado de familiares muy graves de primer grado de consanguinidad y/o afinidad, quince días naturales. A efectos de reconocimiento de este permiso debe entenderse por enfermedad muy grave aquella que carece de elementos terapéuticos para hacerla reversible o paliarla de forma satisfactoria, con un pronóstico negativo para un corto espacio de tiempo. Este permiso concluye en caso de desaparición sobrevenida de la causa que lo motiva.

i. Por atendimento del cuidado de familiares de primer grado de consanguinidad/afinidad, por enfermedad grave, cuando el suceso se produzca en el mismo municipio en el que el solicitante o la solicitante tiene el domicilio habitual, tres días hábiles. Si el suceso se produce en distinta localidad en el que el solicitante o la solicitante tiene el domicilio habitual, cuatro días hábiles. Si se produce fuera de la Isla, cinco días hábiles.

A estos efectos, tiene la consideración de enfermedad grave: la hospitalización en instituciones sanitarias, la hospitalización domiciliaria y la intervención quirúrgica, con independencia que requiera hospitalización o no.

El parentesco por afinidad se genera y sostiene mientras se mantenga el vínculo matrimonial/pareja de hecho. Desaparecido éste, por fallecimiento o por disolución o nulidad del vínculo, cesa el parentesco por afinidad.

Cuando el hecho causante se origina fuera del horario laboral, surtirá efectos desde el siguiente día hábil.

Si la situación que motiva el permiso es inferior a esta duración, solamente se genera el derecho por el tiempo que subsiste el hecho causante.

Solo se tiene derecho al día de la intervención cuando no requiera reposo domiciliario.

Con el alta hospitalaria no se extingue necesariamente el derecho siempre que se requiera reposo domiciliario y así lo determine el informe médico.

Se puede disfrutar de manera discontinua mientras dure la hospitalización.

Aunque se trate de una enfermedad de larga duración sólo puede disfrutarse de un único permiso por proceso patológico, a excepción de que el informe médico haga constar que se trata de una recaída, en cuyo caso tendrá la consideración de nuevo hecho causante.

Si durante el permiso por enfermedad grave sobreviniera la muerte, éste se suspenderá y se iniciará el cómputo del nuevo permiso.

j. Por atendimento del cuidado de familiares de segundo grado de consanguinidad/afinidad, por enfermedad grave, cuando el suceso se produzca en el mismo municipio en el que el solicitante o la solicitante tiene el domicilio habitual, dos días hábiles. Si el suceso se produce en distinta localidad en el que el solicitante o la solicitante tiene el domicilio habitual, tres días hábiles. Si se produce fuera de la Isla, cuatro días hábiles.

A estos efectos tiene la consideración de enfermedad grave: la hospitalización en instituciones sanitarias, la hospitalización domiciliaria y la intervención quirúrgica, con independencia que requiera hospitalización o no.

El parentesco por afinidad se genera y sostiene mientras se mantenga el vínculo matrimonial/pareja de hecho. Desaparecido éste, por fallecimiento o por disolución o nulidad del vínculo, cesa el parentesco por afinidad.

Cuando el hecho causante se origina fuera del horario laboral, surtirá efectos desde el siguiente día hábil.

Si la situación que motiva el permiso es inferior a esta duración, solamente se genera el derecho por el tiempo que subsiste el hecho causante.

Solo se tiene derecho al día de la intervención cuando no requiera reposo domiciliario.

Con el alta hospitalaria no se extingue necesariamente el derecho siempre que se requiera reposo domiciliario y así lo determine el informe médico.

Se puede disfrutar de manera discontinua mientras dure la hospitalización.

Aunque se trate de una enfermedad de larga duración sólo puede disfrutarse de un único permiso por proceso patológico, a excepción de que el informe médico haga constar que se trata de una recaída, en cuyo caso tendrá la consideración de nuevo hecho causante.

Si durante el permiso por enfermedad grave sobreviniera la muerte, éste se suspenderá y se iniciará el cómputo del nuevo permiso.

k. Por fallecimiento de familiar de primer grado de consanguinidad/afinidad, en la misma localidad, tres días hábiles. Si el hecho causante se produce en distinta localidad en el que el solicitante o la solicitante tiene el domicilio habitual, cuatro días hábiles y si es fuera de la Isla, cinco días hábiles. Cuando el hecho causante se origina fuera del horario laboral, surtirá efectos desde el siguiente día hábil.

l. Por fallecimiento de familiar de segundo grado de consanguinidad/afinidad. en la misma localidad, dos días hábiles. Si el hecho causante se produce en distinta localidad en el que el solicitante o la solicitante tiene el domicilio habitual, tres días hábiles y si es fuera de la Isla, cuatro días hábiles. Cuando el hecho causante se origina fuera del horario laboral, surtirá efectos desde el siguiente día hábil.

m. Por el cumplimiento de deber inexcusable de carácter público o personal relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, el tiempo indispensable para su cumplimiento, siempre que se justifique que el

deber debe realizarse dentro de la jornada de trabajo. Se consideran deberes inexcusables de carácter público o personal entre otros:

i. Asistencia a consultas médicas, citaciones de juzgado, comisarías, revisión de armas, renovación del DNI, NIE o pasaporte y otros trámites necesarios en organismos oficiales.

ii. Asistencia a reuniones de órganos de gobierno y comisiones dependiente de éstos de los que forme parte como cargo electivo, como concejal/a, consejero/a o parlamentario/a, siempre que se haya solicitado la compatibilidad de acuerdo con la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas.

iii. El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.

A estos efectos, se consideran deberes relacionados con la conciliación, siempre que los familiares se encuentren en una situación de dependencia directa respecto de la persona titular del derecho:

i. Acompañar a los hijos o hijas que estén a su cargo por motivo de consultas o tratamientos médicos.

ii. Acompañar a personas mayores o discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que estén a su cargo por motivos de consultas o tratamientos médicos, así como reuniones de coordinación ordinarias en su centro educativo o centros de día.

iii. Para asistir a reuniones de coordinación ordinarias con finalidades psicopedagógicas en el centro de educación especial o de atención precoz donde reciba tratamiento la hija o hijo con discapacidad.

iv. Salir a recoger a las hijas/os o a las personas discapacitadas hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, al recibir un aviso del centro docente o centro de día, por motivo de enfermedad u otro motivo justificado.

v. Asistencia a reuniones de centros docentes relativas a tutorías u otras cuestiones relacionadas con los hijos o hijas menores de edad.

n. Por enfermedad propia. Los días de ausencia al trabajo motivadas por enfermedad o accidente y que no den lugar a una situación de incapacidad temporal, comportarán una deducción de retribuciones del 50%, siempre que se supere el límite de ausencia al año de cinco días hábiles, de los cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos. Deberá presentarse ante la Fundación justificante médico cuando menos al tercer día de enfermedad. Al cuarto día de enfermedad, será obligatorio la presentación del correspondiente parte de baja y los sucesivos de confirmación.

o. Por traslado de domicilio dentro de la Isla, un día; desde otra isla, dos días.

p. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas embarazadas, el que se considere necesario por personal sanitario, previa justificación de la necesidad de que dichas actividades se efectúen dentro de la jornada de trabajo. Este permiso se hará extensible al cónyuge o pareja de hecho.

q. Para la obtención de la declaración de idoneidad en los casos de adopción, acogimiento o guarda con finalidades de adopción, durante el tiempo necesario, previa justificación de la necesidad de que dichas actividades se efectúen dentro de la jornada de trabajo. Este permiso incluye la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, en los casos de adopción o acogimiento o guarda con finalidades de adopción.

r. Por nacimiento de descendencia prematura o que por cualquier otra causa deban permanecer en hospitalización a continuación del parto, la empleada o empleado tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Este derecho lo pueden ejercer indistintamente uno u otro de los progenitores. En el caso que los dos trabajen, solo puede disfrutarlo uno de ellos. En el supuesto

de que la madre no trabaje o sea autónoma, el otro progenitor podrá ejercer este derecho. Este permiso es compatible con el permiso por parto o de paternidad del otro cónyuge.

s. Por razones de guarda legal o atención directa, cuando quien forme parte de la plantilla de La Fundación tenga el cuidado directo de descendiente menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo de un máximo de la mitad de la jornada, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

Tendrá el mismo derecho quien formando parte de la plantilla de La Fundación precise encargarse del cuidado directo de familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse sin necesidad de ayuda y que no desempeñe actividad retribuida.

t. Por asuntos propios sin retribución, se tendrá derecho a un mínimo de siete días naturales y un máximo de doce meses cada dos años para el personal laboral de la Fundación, a contar a partir de la fecha de inicio del primero de ellos.

Artículo 22. Permisos por conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

1. Corresponde al personal de La Fundación los siguientes permisos, previa solicitud y debidamente justificados:

a) Por nacimiento para la madre biológica, le corresponden dieciséis semanas. Las seis semanas inmediatamente posteriores al parto son, en todo caso, de descanso obligatorio e ininterrumpido.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad de la hija o hijo y, por cada hija o hijo a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada una de los progenitores.

En caso de que ambos progenitores trabajen, y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el periodo de disfrute de este permiso se podrá efectuar, a voluntad de aquellos, de manera interrumpida, y puede ejercerse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto, hasta que la hija o hijo cumpla los doce meses. En el caso de disfrute ininterrumpido se requiere, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días, y debe realizarse por semanas completas.

En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste de permiso.

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

b) Por adopción o guarda con finalidad de adopción o acogimiento, le corresponden dieciséis semanas. Seis semanas deben disfrutarse a jornada completa de manera obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con finalidades de adopción o de acogimiento.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y, por cada hija o hijo a partir del segundo en los supuestos de adopción, guarda con finalidades de adopción o acogimiento múltiple, una para cada una de los progenitores.

En caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el periodo de disfrute de este permiso se podrá efectuar, a voluntad de aquellos, de manera interrumpida, y puede

ejercerse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o hija cumpla los doce meses. En el caso de disfrute ininterrumpido se requiere, para cada periodo de disfrute, un preaviso de al menos quince días, y debe realizarse por semanas completas.

El cómputo del plazo se contabiliza, a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con finalidades de adopción, acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a diversos periodos de disfrute de este permiso.

Si es necesario el desplazamiento previo del progenitor al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tiene derecho, además, aun permiso de hasta dos meses de duración, y durante este periodo se percibirán exclusivamente las retribuciones básicas.

Independientemente del permiso de hasta dos meses que se prevé en el párrafo anterior, y para el supuesto que establece dicho párrafo, este permiso se puede iniciar hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

c) Por nacimiento, guarda con finalidad de adopción, acogimiento de una hija o hijo por parte del progenitor diferente de la madre biológica, le corresponden dieciséis semanas. Las seis semanas inmediatamente posteriores al hecho causante son en todo caso de descanso obligatorio.

Este permiso se amplía en dos semanas, una para cada una de los progenitores, en el supuesto de discapacidad de la hija o hijo y. para cada hija o hijo a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con finalidades de adopción o acogimiento múltiple, que deben disfrutarse a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con finalidades de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

Este permiso puede distribuirlo el progenitor que vaya a disfrutar del permiso siempre que las seis primeras emanen sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha de nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituye la adopción.

En caso de que ambos progenitores trabajen, y transcurridas las seis primeras semanas, este permiso se podrá disfrutar de manera interrumpida desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o hija cumpla los doce meses. En el caso de disfrute ininterrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días, y debe realizarse por semanas completas.

En el caso de que se optare por el disfrute del presente permiso después de la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiera solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo o una hija menor de doce meses en jornadas completas, será a la finalización de ese periodo cuando se daría inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

d) Las víctimas de violencia de género tendrán derecho a una reducción de la jornada con la disminución proporcional de la retribución, o reordenación del tiempo de trabajo, aplicación de horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

Se mantendrán las retribuciones íntegras cuando reduzca la jornada en un tercio o menos.

e) Para el cuidado de hijos e hijas menores durante la hospitalización y tratamiento continuado por cáncer o cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su atención directa, continua y permanente, y hasta que el menor cumpla los dieciocho años, el trabajador/a tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo de al menos la mitad de su duración percibiendo las retribuciones íntegras, siempre que ambos progenitores o acogedores trabajen.

#### Artículo 22. Tramitación de Permisos y Vacaciones.

1. Solicitud y Resolución. La solicitud de los permisos (incluido el descanso en compensación por horas o servicios extraordinarios) se realizará con una antelación mínima de 7 días, a través de solicitud individual del personal de la plantilla dirigida a la Dirección Ejecutiva, quien resolverá la misma en un plazo máximo de dos días hábiles. Si no se produjera respuesta expresa, se entenderá concedido.

2. Vacaciones. En el primer trimestre de cada año cada persona integrante del personal laboral de la Fundación deberá comunicar por escrito a la Dirección Ejecutiva una propuesta de fechas para el disfrute de sus vacaciones en ese año, con las propuestas se elaborará un plan de las vacaciones correspondientes a ese ejercicio. De haber coincidencia de varios trabajadores en el mismo mes, interrumpiéndose el normal funcionamiento del trabajo de esta Fundación, se solucionará por sorteo y será rotatorio en los próximos años.

3. Las fechas de las vacaciones serán inamovibles, salvo causa mayor debidamente justificada y negociada entre las partes.

4. Justificación. La Dirección Ejecutiva tendrá en cuenta, la conveniencia o no de la concesión del permiso o de las vacaciones por necesidades del servicio, así como la normativa de aplicación. Respecto de los permisos, será necesaria la oportuna acreditación documental de la causa que los justifique.

#### Artículo 23. Descanso, Compensación de Horas o Servicios Extraordinarios.

1. El descanso en compensación de horas y servicios extraordinarios se tramitarán, igualmente, ante la Dirección Ejecutiva, según lo dispuesto legalmente y en el presente Convenio.

2. La autorización para la realización de horas o servicios extraordinarios y su compensación por los descansos correspondientes se tramitarán ante la Dirección Ejecutiva de esta Fundación.

3. Para la acreditación de las horas o servicios extraordinarios efectuados se ha de presentar declaración responsable, indicando el evento, ubicación y tiempo en el que se ha prestado el servicio.

4. Los permisos generados por este descanso deberán disfrutarse, siempre que sea posible, dentro del mes siguiente a su realización, y, en cualquier caso, con anterioridad al 30 de enero del año siguiente al que se realizaron las horas o servicios referidos.

#### Artículo 24. Excedencias.

1. El personal de La Fundación con un año mínimo de servicio podrá solicitar excedencia por tiempo no inferior a un año y hasta los máximos permitidos por la ley.

2. Excedencia Forzosa: dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. Se considerará la designación para cargo público o designación sindical de ámbito insular o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo durante el periodo de nombramiento.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente del cese en el cargo que motivó la excedencia.

3. Excedencia Voluntaria: el personal de La Fundación con un año mínimo de servicio podrá solicitar, con la antelación mínima de un mes, excedencia voluntaria por el plazo mínimo de un año y máximo de cinco años.

Esta situación de excedencia no dará derecho a conservación de plaza ni puesto, ni al cómputo de antigüedad durante su vigencia.

Transcurrido como mínimo un año se podrá solicitar el reingreso, que quedará condicionado a la existencia de plaza vacante.

Solicitado el reingreso, en plazo y forma, se tendrá derecho, en la fecha que se disponga por La Fundación y dentro del plazo máximo de dos meses a partir de su solicitud y transcurrido el plazo mínimo a que se refiere el apartado anterior, al reingreso si existiese una plaza vacante igual, similar o inferior categoría profesional. Si la vacante es de similar o inferior categoría, siempre que ostente la categoría adecuada, podrá optar entre ocupar provisionalmente dicha plaza, procediendo la incorporación a la plaza correspondiente a su categoría profesional si posteriormente se produjese una vacante, o permanecer en la situación de excedencia voluntaria con derecho preferente de reingreso a la primera vacante que se produzca.

Transcurrido el plazo máximo de la situación de excedencia voluntaria, sin que se haya solicitado la reincorporación, o dispuesta la misma no se reincorpore, perderá su derecho de reingreso.

4. Excedencia por cuidado de descendencia. El personal de La Fundación tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo e hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la fecha de resolución judicial o administrativa.

5. Excedencia por cuidado de Familiares. El personal de La Fundación tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a un año para atender a un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

6. Normas comunes apartados 4 y 5 anteriores. El periodo en que se permanezca en situación de excedencia conforme a los apartados 4 y 5 de este artículo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá recibir convocatoria, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año de la excedencia expresada en el punto 4 y 5, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

7. Procede la suspensión del contrato, entre otras causas, por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, la judicatura podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

## DERECHOS SOCIALES

### Artículo 26. Defensa.

La Fundación designará, de acuerdo con la persona trabajadora afectada, al/la abogado/a y procurador/a que dirija la defensa y represente a su personal que, como consecuencia del correcto ejercicio de sus funciones y cometidos, sea objeto de amenaza, ultraje, injuria, calumnia, difamación y, en general, ante cualquier atentado contra su persona o bienes. En este caso la Fundación asumirá los honorarios, costas y demás gastos que se deriven de las mismas, así como la responsabilidad civil y patrimonial que pudiera derivarse y la constitución de las fianzas que sean necesarias.

La Fundación exigirá de oficio de su personal la responsabilidad en que hubiera incurrido por dolo, culpa o negligencia grave, previa instrucción del procedimiento que reglamentariamente se establezca.

### Artículo 27. Seguros.

1. La Fundación concertará un seguro que cubra a todo el personal laboral, por las siguientes contingencias y capitales garantizados:

- a. Muerte: 24.000 euros.
- b. Incapacidad permanente total o absoluta: 24.000 euros.

El personal en situación de excedencia forzosa para cargo público o sindical también tendrá derecho a esta cobertura, salvo que se acojan a este tipo en la Administración, Organismo o Entidad Pública en la que se encuentre prestando el servicio.

2. Del mismo modo la Fundación se obliga a concertar un Seguro de Asistencia Sanitaria en el plazo de tres meses siendo responsabilidad de la Fundación los gastos en que incurra el trabajador o trabajadora por causa de asistencia sanitaria en caso de que la póliza no se haya concertado o se haya vencido.

3. Asimismo, la Fundación concertará un seguro de responsabilidad civil, que incluya la responsabilidad patrimonial y la civil subsidiaria, que cubra el pago de las indemnizaciones de que pueda resultar responsable en el ejercicio de las funciones propias de su puesto y cualquier otra que se le haya encomendado, así como de las fianzas que le pudieran ser reclamadas, siempre que no exista dolo, culpa o negligencia grave del laboral.

## CAPÍTULO VIII

### SEGURIDAD Y SALUD

#### Artículo 28. Reconocimiento Médico.

1. La Fundación realizará un reconocimiento médico anual, de carácter voluntario, a todo el personal, de cuyo resultado se dará conocimiento a la persona interesada y a La Fundación, garantizándose el secreto del mismo.

2. Las personas trabajadoras mayores de 40 años, el reconocimiento médico descrito en el apartado anterior del presente artículo, incluirá, como prueba a realizar necesariamente, un electrocardiograma.

3. Al personal que trabaje ante pantallas de Ordenador/ Pantallas de visualización de Datos (PVD) se le realizará, además, un reconocimiento oftalmológico anual.

4. Los exámenes de salud se realizarán en horario de trabajo. En el caso de que se realicen fuera de dicho horario, se compensará el tiempo invertido en horas de descanso. La Fundación deberá facilitar al personal los

medios para llevarse a cabo la vigilancia de la salud y en todo caso correr con los gastos derivados del desplazamiento.

#### Artículo 29. Presentación de los Partes de Alta, Baja y Confirmación.

1. Quien formando parte de la plantilla de La Fundación se encuentre en situación de baja por incapacidad temporal, deberán presentar ante la Dirección Ejecutiva de la Fundación, el parte médico de alta o de baja al día siguiente de su expedición, y el de confirmación dentro de los tres días siguientes. Todo ello sin perjuicio de la obligación de comunicar de inmediato la ausencia a la Dirección Ejecutiva, (teléfono, aplicación de mensajería instantánea o correo electrónico).

2. El personal de La Fundación podrá incurrir en responsabilidad disciplinaria y/o patrimonial por no entregar los partes médicos en los plazos establecidos, sin aviso ni justificación. En todo caso, la acumulación de tres o más partes de confirmación sin entregar será constitutivo de falta disciplinaria por incumplimiento de deberes y obligaciones de quien se encuentre en situación de baja.

3. Una vez expedido el parte médico de alta, la incorporación al puesto de trabajo será el primer día hábil siguiente a la expedición, aportando en ese momento el parte de alta ante la Dirección Ejecutiva. No obstante, dicha alta deberá comunicarla el mismo día de su expedición a la Dirección Ejecutiva, (teléfono, aplicación de mensajería instantánea o correo electrónico).

#### Artículo 30. Trabajos con Ordenador/Pantallas de visualización de Datos (PVD).

El personal que preste sus servicios ante pantallas de ordenador/pantallas de visualización de datos (PVD) tendrá derecho a interrupciones periódicas, por medio de pausas o cambios de actividad, al objeto de reducir la carga de trabajo ante las mismas. Cuando la jornada de trabajo con las pantallas de ordenador/pantallas de visualización de datos (PVD) sobrepase las cuatro horas por día, se establecerán pausas de 10 minutos cada hora y media.

#### Artículo 31. Trabajos durante el Embarazo.

Las trabajadoras embarazadas, en el caso de desarrollar tareas que pudieran ser perjudiciales para ella o para el feto, tendrán derecho, si así lo solicitan adjuntando los preceptivos informes médicos, a desempeñar otras distintas dentro de su categoría, adecuadas a su estado y por el tiempo de dicho embarazo, sin que ello suponga menoscabo en sus derechos económicos y profesionales.

#### Artículo 32. Material de Protección.

La Fundación dotará de material idóneo a los puestos de trabajo y servicios que puedan considerarse nocivos o peligrosos para la salud (obras, pantallas de ordenador, etc.). Todo ello de acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud, previo informe del Servicio Técnico en Prevención de Riesgos Laborales o Mutua de AATT y EEPP.

#### Artículo 33. Uniformes.

La Fundación proporcionará al personal que tenga asignado uniformes, dos mudas de éste al año, uno para la temporada de primavera-verano y otra para la temporada otoño invierno, así como los equipos individuales de protección correspondientes. La selección de los mismos se determinará previo informe del Comité de Seguridad y Salud.

#### Artículo 34. Comité de Seguridad y Salud y Delegados/as de Prevención.

1. Se constituirá un único Comité de Seguridad y Salud, que estará integrado por los/as Delegados/as de Prevención, pudiendo ser cualquier trabajador/a de la Fundación, los representantes del personal y un número igual de representantes de la Fundación.

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

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

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos poniendo a la Fundación la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

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

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

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

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

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

4. El personal de la Fundación, elegirá de entre sus miembros a los/las Delegados/as de Prevención, que tendrán las competencias y facultades que les otorga la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

Artículo 35. Formación en materia preventiva.

La Fundación está obligada a garantizar una formación, suficiente y adecuada a todo el personal en materia de prevención de riesgos laborales. Para ello, se establecerá anualmente un plan o calendario de formación consensuado con los/las Delegados/as de Prevención, con el Servicio de Prevención y las entidades formadoras, donde deberá reflejarse lo siguiente:

a) Entidades y los medios humanos encargados de impartir la formación.

b) Medios técnicos y materiales con los que cuenten.

c) Contenidos y número de horas de cada curso, atendiendo a las características generales de la Fundación, así como a los riesgos específicos de cada puesto de trabajo.

Artículo 36. Subvenciones.

La Fundación subvencionará anualmente a los sindicatos, según el número de delegados que hubiese en su momento a razón de por cada delegado electo 200,00 euros.

## CAPÍTULO IX

### RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Artículo 37. Retribuciones.

Las retribuciones mensuales que perciba el personal de La Fundación, que comprenderá el salario base y antigüedad y los pluses que correspondan, y serán las que figuran en las tablas anexas a este Convenio, en los periodos establecidos en las mismas.

#### Artículo 38. Gratificaciones Extraordinarias.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias consistentes cada una de ellas en una mensualidad del salario base y antigüedad que correspondan según el Convenio que rija en cada momento.

#### Artículo 39. Antigüedad.

1. En función del tiempo de servicios y como promoción económica se percibirán trienios según la categoría profesional, y consistirán en una cantidad igual por cada categoría profesional, por cada tres años de servicio en la Reserva Mundial de la Biosfera La Palma. Su importe será el que figure en la Tabla Anexa al presente Convenio.

2. Asimismo, será de aplicación la normativa vigente sobre reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública.

#### Artículo 40. Complemento de la Prestación Económica en la situación de Incapacidad Temporal o Licencia por Enfermedad.

1. Cuando la incapacidad temporal derive de contingencias comunes, se 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. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social se completará desde el primer día hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes de inicio de la incapacidad.

#### Artículo 41. Indemnizaciones y suplidos.

1. Para la realización de tareas o actividades en ejercicio de sus funciones y que impliquen desplazamiento por cuenta del mismo con vehículo propio, se establece una indemnización a la persona trabajador de 0,27 euros, por kilómetro, en caso que se utilice automóvil, y de 0,09 euros por kilómetro, si se utiliza motocicleta.

De realizarse en vehículos de servicio público, se le abonará el coste total del desplazamiento, previa acreditación.

2. En materia de indemnizaciones por razón de servicio, se aplicará la normativa más favorable para el trabajador entre la estatal y la autonómica vigente en cada momento.

3. En el supuesto de accidente de circulación del personal, en uso de vehículo propio para la realización de tareas o actividades en ejercicio de sus funciones, previamente autorizadas, se le abonarán los gastos de reparación y otras indemnizaciones que pudieran derivarse del mismo y que no estén cubiertas por el seguro obligatorio o por cualesquiera otros que tuviera suscrito sobre el vehículo, siempre que sean por causa no imputable a éste y previa peritación de aquéllos. No obstante, no podrá transportar a terceros sin la debida autorización.

### CAPÍTULO X

#### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### Artículo 42. Deberes del Personal Laboral. Código de Conducta.

1. El personal laboral deberá desempeñar con diligencia las tareas que tenga asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la normativa vigente y deberá actuar con arreglo a los siguientes principios:

objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, que inspiran el Código de Conducta del Personal del Sector Público.

2. Los principios y reglas referidos en el presente artículo informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario del personal de esta Fundación.

#### Artículo 43. Régimen y Responsabilidad Disciplinaria.

1. El personal laboral podrá ser sancionado por La Fundación, a través de la Dirección Ejecutiva o del Patronato, según corresponda conforme a los Estatutos por los que se rige ésta, como consecuencia de incumplimientos o infracciones laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente Capítulo.

2. La relación y graduación de faltas del artículo 45 de este Convenio es meramente enunciativa. La Fundación procederá a la valoración de las faltas y de las correspondientes sanciones, teniendo en cuenta todos los elementos objetivos y subjetivos que permitan valorar la entidad del resultado y apreciar la existencia de circunstancias agravantes o atenuantes, todo ello sin perjuicio de su revisión en vía judicial.

3. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otras minoraciones en los derechos al descanso o multa de haber.

4. El personal queda sujeto al régimen disciplinario establecido en el presente Convenio Colectivo, al 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, y al resto de la normativa vigente que le sea de aplicación.

#### Artículo 44. Ejercicio de la Potestad Disciplinaria.

1. Esta Fundación corregirá disciplinariamente las infracciones cometidas por su personal en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

2. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:

a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones.

b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables a quien presuntamente haya cometido la infracción.

c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.

d) Principio de culpabilidad.

e) Principio de presunción de inocencia.

3. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad se pondrá en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Ello no será obstáculo para que continúe, si procede, la tramitación del expediente disciplinario hasta su resolución e imposición de la sanción correspondiente.

#### Artículo 45. Faltas Disciplinarias.

1. Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves. Se consideran faltas disciplinarias, las recogidas en el presente Convenio y además de las que se establezcan por 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 y el resto de la legislación vigente aplicable.

2. Se considerarán faltas leves las siguientes:

1) La comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

2) No entregar los partes médicos de baja, confirmación o alta por enfermedad o accidente, en los plazos que corresponda según este Convenio o plazo legal que se establezca, a partir de la fecha de los mismos.

3) La negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

4) Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada.

5) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes.

6) El descuido en la conservación y uso de los locales, materiales, equipos de trabajo, ropa de trabajo, uniforme, equipos de protección individual y documentos por causa imputable al personal de La Fundación.

Lo anterior implicará la correspondiente deducción, en cualquier liquidación de haberes a que tuviera derecho el mismo, y por el coste que proceda según informe de la correspondiente Unidad Técnica de Trabajo (UTT), todo ello al margen de la sanción disciplinaria que, en su caso, proceda conforme a lo previsto en este Capítulo.

7) La no utilización de la ropa de trabajo o uniformes establecidos al efecto.

8) La incorrección en público, o con quienes componen la plantilla de La Fundación y miembros del Patronato de la Fundación en el ámbito laboral.

3. Se considerarán faltas graves las siguientes:

1) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a quienes componen la plantilla de La Fundación o a los miembros del Patronato de La Fundación.

2) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

3) La desconsideración con terceras personas en el ejercicio de sus funciones.

4) El incumplimiento de las normas y medidas de prevención y seguridad y salud establecidas, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del personal, de otras trabajadoras o trabajadores o de terceras personas.

5) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante dos días al mes.

6) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez.

7) El abandono del centro de trabajo o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad del centro o causa de daño o accidente a quienes componen la plantilla de La Fundación.

8) La simulación o encubrimiento de faltas propias o de quienes componen la plantilla de La Fundación en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo, y en concreto simular la presencia de miembro de la plantilla de La Fundación, valiéndose de su firma o clave.

9) La simulación de enfermedad o accidente.

10) La negligencia imputable a quien formando parte de la plantilla de La Fundación pueda causar pérdida o graves daños en la conservación de los locales, materiales, equipos de trabajo, ropa de trabajo, uniformes, equipos de protección individual y documentos.

11) No guardar el debido sigilo respecto de los asuntos que se conozcan por razón del trabajo, cuando causen perjuicio con carácter general a La Fundación o se utilicen en provecho propio o de terceras personas.

12) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de cuatro meses, cuando hayan mediado sanciones o advertencias escritas.

13) El abuso de autoridad por parte de quienes ocupen puestos superiores en el desempeño de sus funciones.

14) La realización de trabajos particulares durante la jornada laboral en el centro de trabajo o el uso para fines propios de locales, materiales, equipos o enseres de La Fundación.

15) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

16) La embriaguez y/o encontrarse bajo los efectos de otras sustancias estupefacientes de forma ocasional en horario de trabajo.

17) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daños a La Fundación o a la ciudadanía.

18) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horario o a impedir que sean detectado los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

19) La negativa injustificada a la realización de pruebas físicas, o de otra naturaleza, necesaria para el desempeño de sus funciones y los reconocimientos médicos obligatorios.

20) La alteración deliberada de los resultados en las pruebas establecidas, como necesarias para el desempeño de sus funciones.

4. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta dolosa que causen perjuicio grave.

2) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

3) El falseamiento malicioso y voluntario de datos o información de La Fundación.

4) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de tres o más días al mes.

5) Las faltas reiteradas de puntualidad sin causa justificada durante diez días o más al mes, o durante veinte días al trimestre.

6) La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza dentro de un periodo de cuatro meses, siempre que la falta anterior haya sido sancionada.

7) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidad cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.

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

9) La agresión física, los malos tratos de palabra u obra, las ofensas y conductas verbales o físicas amenazantes, intimidatorias, abusivas, acosantes o denigrantes y cualquier otra conducta susceptible de ser considerada como violencia en el trabajo, a cualquier integrante de La Fundación, así como a la ciudadanía en general.

10) El hurto y el robo, tanto al resto del personal como a La Fundación o a cualquier persona, dentro de los centros de trabajo o fuera de ellos durante la prestación de sus servicios.

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

12) La embriaguez y/o encontrarse bajo los efectos de otras sustancias estupefacientes de forma habitual en el trabajo.

13) El abandono del centro o puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad del centro o causa de daño o accidente a quienes forman parte de la plantilla de La Fundación. Asimismo, no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tiene encomendadas.

14) La obstaculización en el ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.

15) Los limitativos de la libre expresión del pensamiento, de las ideas y de las opiniones.

16) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

17) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a La Fundación o a la ciudadanía.

18) El cobro directo, en beneficio propio, por la prestación de alguno de los servicios inherentes a su puesto de trabajo o a la actividad propia de La Fundación, así como la prestación gratuita cuando esté sometida a canon o tasa y la que se preste con medios de La Fundación de uno de estos servicios para sí o para terceras personas.

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

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

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

22) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de una persona que ocupe un puesto superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento Jurídico.

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

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

25) El acoso laboral.

Artículo 46. Sanciones.

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

a) Por faltas leves.

- Apercibimiento.

- Amonestación escrita.

- Suspensión empleo y sueldo de un día a cinco días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de seis días hasta tres meses.

c) Por faltas muy graves:

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

- Despido.

2. El alcance de la sanción, dentro de cada categoría, se hará teniendo en cuenta:

a) El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.

b) El daño al interés público, cuantificándolo en términos económicos cuando sea posible.

c) La reiteración o reincidencia.

d) El grado de participación.

3. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del personal de La Fundación o multa de haber.

Artículo 47. Tramitación y Procedimiento Sancionador.

1. El procedimiento disciplinario se estructurará atendiendo a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa de la persona presuntamente responsable.

2. Durante la tramitación de todo expediente disciplinario deberá cumplirse el principio de audiencia a la parte interesada. El incumplimiento de este principio dará lugar a la nulidad de lo actuado, debiendo retrotraerse la tramitación del procedimiento al momento en que se produjo el incumplimiento de dicho principio.

La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por un procedimiento sumario, con audiencia a la parte interesada.

3. Las sanciones por faltas leves serán impuestas previa audiencia a quien presuntamente haya cometido la infracción, oída la representación del personal y la representación sindical, en su caso. La sanción deberá notificarse

por escrito a la parte interesada, a la representación del personal y a la representación sindical en caso de afiliación conocida o alegada por ésta.

4. En el escrito de notificación se hará constar la fecha y los hechos motivadores de la sanción, la calificación de la falta y los recursos que contra la misma procedan.

5. Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario. La incoación podrá ser de oficio o mediante denuncia, debiendo constar en el escrito de incoación los hechos susceptibles de sanción y la designación de la parte instructora. De dicho escrito se dará traslado simultáneamente a la parte interesada, a la parte instructora, a la representación del personal de La Fundación y a la delegación sindical de la sección sindical correspondiente en caso de afiliación conocida o alegada por la parte interesada. En caso de iniciarse el expediente por denuncia, el acuerdo de incoación deberá ser comunicado a la parte firmante de la misma.

6. La incoación de expediente disciplinario, en su tramitación, tendrá en cuenta lo previsto en los apartados siguientes.

7. Una vez notificada la incoación del expediente sancionador, se podrá solicitar la recusación la parte instructora. Asimismo, la parte instructora podrá plantear su abstención en caso de concurrir las causas legales. La autoridad que acordó la incoación deberá resolver sobre la abstención y la recusación en el plazo de diez días hábiles, y si se admitiera cualquiera de las dos deberá efectuarse nuevo nombramiento haciéndolo saber por escrito a la parte interesada.

8. La parte instructora como primeras actuaciones, procederá a recibir declaración de a quien presuntamente se haya inculcado y evacuar cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación o denuncia que motivó la incoación del expediente y de lo que la parte inculpada hubiera alegado en su declaración.

9. Pliego de Cargos. En el plazo de un mes desde la incoación del expediente, ampliable en quince días más, deberá notificarse el pliego de cargos que debe contener: hechos imputados, falta presuntamente cometida y posible sanción a imponer. El pliego de cargos debe estar redactado de modo claro y preciso mediante párrafos separados y numerados.

10. La parte imputada podrá, en el plazo de diez días hábiles desde la notificación del pliego de cargos, proponer los medios de defensa que le convengan y realizar cuantas alegaciones estime procedentes.

11. Práctica de la Prueba. Contestado el pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, la instrucción podrá acordar la práctica de las pruebas que considere, así como la práctica o denegación de las propuestas. La parte instructora comunicará por escrito a la parte interesada las pruebas que se realicen, así como las que se denegasen. La denegación de la prueba será debidamente motivada y solo podrá acordarse en caso que las cuestiones a probar sean innecesarias para el procedimiento. Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en derecho.

12. Propuesta de Resolución. Deberán constar los hechos declarados probados que se imputen, la valoración jurídica de los mismos, y, en su caso, la sanción propuesta. Del expediente completo con la propuesta de resolución se dará traslado a la parte interesada, para que pueda efectuar las alegaciones pertinentes en el plazo de 10 días hábiles.

13. Resolución. Se dará traslado del expediente a la Dirección Ejecutiva quien adoptará la decisión de sancionar, no sancionar u ordenar nuevas diligencias para esclarecer puntos confusos del expediente. En este último caso se dará traslado de las mismas a la parte interesada, en el plazo de diez días hábiles para llevar a cabo alegaciones sobre las actuaciones últimas. Por norma general el órgano competente de la resolución de los expedientes disciplinarios será la Dirección Ejecutiva.

La resolución deberá contener los siguientes elementos: Hechos probados, falta cometida, preceptos en que aparece tipificada, personal responsable, sanción impuesta y fecha de efectos. Cuando la sanción consista en suspensión de empleo y sueldo procurará que la misma se cumpla en meses sucesivos, con un límite máximo de seis meses.

La resolución se notificará a la parte interesada con expresión de los recursos que procedan, órgano ante el que deban de interponerse y plazo para ello.

14. El procedimiento sancionador quedará interrumpido cuando exista un procedimiento penal por los mismos hechos hasta la sentencia firme, pudiéndose reanudar en ese momento el expediente disciplinario.

15. Podrá decretarse por el órgano competente, durante la tramitación del expediente sancionador por falta muy grave, la suspensión provisional de empleo, cuando se considere que la presencia de quien haya recibido la imputación en el centro de trabajo pudiera ocasionar perjuicio para el servicio, o cuando razones justificadas así lo aconsejen.

#### Artículo 48. Prescripción.

1. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, contados todos ellos a partir de la fecha en que La Fundación tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o información preliminar, incluida la audiencia previa a la parte interesada que pueda instruirse en su caso.

2. En cualquier caso, desde el inicio del expediente, incluida la información preliminar, hasta la resolución del mismo, no podrán transcurrir más de seis meses, salvo que el retraso fuera imputable a quien formando parte de la plantilla de La Fundación haya recibido el expediente.

#### Artículo 49. Justificación de Ausencias.

1. Las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia del personal en su puesto de trabajo, en que se aleguen causas de enfermedad o accidente u otras de fuerza mayor, requerirán el aviso inmediato a la Dirección Ejecutiva.

2. En caso de enfermedad o accidente, será preceptiva la presentación del correspondiente parte de baja en el plazo máximo de tres días desde su emisión.

3. La tramitación de la documentación relativa a estas ausencias y faltas de puntualidad y permanencia, se incluirá en el expediente personal.

4. En los supuestos de ausencia parcial al puesto de trabajo como consecuencia de la asistencia a consultas, pruebas o tratamientos médicos, dicho periodo de tiempo se considerará como de trabajo efectivo siempre que la ausencia se limite al tiempo necesario, justificándose documentalmente la asistencia y horario de la misma. El mismo régimen se seguirá para las ausencias totales por los mismos motivos, aunque en este caso la autorización de la ausencia deberá tramitarse de la misma forma prevista para los permisos.

En cualquier caso, estas ausencias solo podrán justificarse cuando no exista la posibilidad de asistir a las correspondientes citas fuera del horario laboral.

5. Igualmente, las ausencias, las faltas de puntualidad y de permanencia del personal en su puesto de trabajo, por cualquier otra causa, requerirá el aviso inmediato a la Dirección Ejecutiva y su ulterior justificación acreditativa.

## CAPÍTULO XI

### INCOMPATIBILIDADES

#### Artículo 50. Incompatibilidades.

1. El personal de La Fundación está sujeto al régimen de incompatibilidades previsto en el momento actual y sin perjuicio de las modificaciones legales que puedan producirse en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, y en su normativa de desarrollo, debiendo cumplir los requisitos, condiciones y procedimientos en ella previstos.

2. De conformidad con las previsiones legales, para realizar una segunda actividad es necesario solicitar y obtener la previa declaración de compatibilidad acordada por la Dirección Ejecutiva, a cuyo efecto se tramitará el correspondiente expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser constitutivo de una falta disciplinaria grave o muy grave, según las circunstancias que concurran.

3. La resolución del expediente de compatibilidad habrá de ser expresa y para cada caso concreto, debiendo ser motivada y fundamentada en las causas expresamente recogidas en la normativa vigente.

## CAPÍTULO X

### IGUALDAD Y PREVENCIÓN ACOSO LABORAL

#### Artículo 51. Medidas de Igualdad. Principios Generales.

1. La Fundación se compromete a adoptar y aplicar medidas para garantizar la igualdad de trato de los hombres y mujeres en el trabajo, especialmente en relación a los siguientes criterios:

a) La clasificación profesional, la materia retributiva y complementos salariales serán iguales sin discriminación de sexo.

b) Acciones de formación y sensibilización del personal de La Fundación en igualdad de oportunidades y de trato.

c) Se ordenará el tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

#### Artículo 52. Prevención y Tratamiento del Acoso Laboral.

1. La Fundación asume que las actitudes de acoso, tanto sexual como moral, suponen un atentado a la dignidad de su equipo humano, por lo que no se permitirá ni tolerará el acoso en su centro de trabajo o por causa directamente ligada al trabajo o con motivo del mismo. Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza, siendo considerada como falta laboral muy grave, sancionable en su grado máximo y comprometiéndose la empresa a hacer uso de su poder directivo y disciplinario para proteger el acoso de su personal.

2. A su vez, La Fundación reconoce la necesidad de prevenir y en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos o factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral, estableciendo compromisos en orden a la información, prevención, mediación y supresión de conductas en materia de acoso en el trabajo, así como el establecimiento de un procedimiento interno, sumario y rodeado de las garantías de confidencialidad que la materia exige, con el fin de canalizar las quejas que puedan producirse.

**DISPOSICIONES FINALES**

Primera. La entrada en vigor del presente Convenio Colectivo supondrá la derogación expresa del Convenio Colectivo, Código 38100112012013.

Segunda. En todo lo no regulado expresamente en el presente Convenio, se estará a lo establecido en la legislación estatal o autonómica que sea de aplicación, especialmente en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo así como todo lo previsto en el Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleo Público en los términos de su artículo 7.

Tercera. Hasta el 31 de diciembre de 2021 se mantendrán las retribuciones del convenio anterior, el Convenio Colectivo con el Código 38100112012013.

Quinta. A partir del 1 de enero de 2023, las subidas retributivas serán anualmente las mismas que las del personal laboral del sector público estatal, incluyéndose, en su caso, las pagas extraordinarias de compensación que pudieran producirse. En ningún caso, estas subidas podrán quedar absorbidas o compensadas por otras de complemento o nivel.

**ANEXO I****TABLA SALARIAL**

GRUPO	Sueldo base	Trienio	Plus Convenio	Total Mes
I	2.224,62	86,76	544,10	2.768,72
II	1.899,06	68,33	399,44	2.298,50
III	1.464,99	53,46	336,82	1.801,81
IV	1.306,47	36,43	187,58	1.494,05
V	1.139,44	27,46	180,56	1.320,00

En Santa Cruz de la Palma, a veinte de diciembre de dos mil veintuno.

EL PRESIDENTE DE LA FUNDACIÓN CANARIA RESERVA MUNDIAL DE LA BIOSFERA LA PALMA, Marano Hernández Zapata.

LA REPRESENTANTE SINDICAL DE LA FUNDACIÓN CANARIA RESERVA MUNDIAL DE LA BIOSFERA LA PALMA, Nieves Rosa Yanes Marichal.

**Dirección General de Trabajo**

**Servicio de Promoción Laboral**

**ANUNCIO**

20

122497

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Asociación Provincial de Consignatarios de Buques, suscrito por la Mesa Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido

de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Reglamento Orgánico de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo, aprobado por el Decreto 9/2020, de 20 de febrero, esta Dirección General

## ACUERDA

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

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

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, Alejandro Ramos Guerra

CONVENIO COLECTIVO DE LAS EMPRESAS CONSIGNATARIAS DE BUQUES DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE (2022)

## CAPÍTULO I

De los ámbitos

Artículo 1. Ámbito de aplicación funcional, personal y territorial.

El presente Convenio regula las relaciones de trabajo entre las empresas Consignatarias de Buques y el personal técnico y administrativo, cualquiera que sea la modalidad de su contrato, que presten sus servicios en oficinas centrales, delegaciones, representaciones u otros centros de trabajo de aquéllas.

El presente Convenio será de aplicación en la provincia de Santa Cruz de Tenerife.

Artículo 2. Ámbito de aplicación temporal, revisión, denuncia y prórroga.

El presente Convenio tendrá una duración de un año, comenzando a regir a partir del 1 de enero de 2022, con independencia de su fecha de publicación en el Boletín Oficial de la provincia siendo su término el 31 de diciembre de 2022.

Este Convenio se entenderá prorrogado tácitamente, si no fuere denunciado expresamente por alguna de las partes firmantes del mismo, con un mes de antelación a su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

En caso de prórroga del Convenio por falta de denuncia del mismo, los conceptos salariales y extrasalariales se incrementarán en la misma proporción que lo haya hecho el índice de precios al consumo de canarias durante los últimos doce meses de su vigencia.

## CAPÍTULO II

Clasificación del personal según su función

Artículo 3. Enunciado general.

Las categorías consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstos todos los cargos enumerados, si las necesidades y el volumen de la empresa no lo requieren. Las empresas podrán conceder y revocar libremente poderes al personal administrativo que estimen oportuno y siempre que no impliquen el apoderamiento en general; aquellas circunstancias no variarán la clasificación que por sus funciones le corresponda y sin perjuicio de la mayor retribución que, por el otorgamiento de poderes, se les conceda.

#### Artículo 4. Grupos profesionales.

Titulado: Integrado por quienes para figurar en la plantilla se les exija el título superior o de grado medio expedido por el Estado, siempre y cuando realicen dentro de la empresa funciones específicas de su carrera o título y sean retribuidas de manera exclusiva o preferente mediante sueldo o tanto alzado, sin sujeción, por consiguiente, a la escala de honorarios usual en la profesión.

Administrativo: Comprendido en él cuantos, poseyendo conocimiento de mecánica administrativa, técnicos y contables y aduaneros realicen en despachos generales o centrales, delegaciones, representaciones u otros centros dependientes de la empresa, aquellos trabajos reconocidos por la costumbre o hábitos mercantiles, como personal de oficinas y despachos.

#### Artículo 5. De las categorías profesionales.

A) Titulados: Titulado superior y titulado de grado medio.

B) Administrativos: Jefe de sección, jefe de negociado, oficial, auxiliar y aspirante.

#### Artículo 6. Definición funcional de las categorías profesionales.

A) Titulados:

Titulado superior, es el que para figurar en la plantilla se le exige título de enseñanza superior universitaria o de escuelas técnicas superiores, siempre y cuando realice dentro de la empresa las funciones específicas propias del titulado y se le retribuya en la forma establecida en el artículo 4.

Titulado de grado medio, es aquel que para figurar en la plantilla se le exige título de tal carácter, siempre y cuando realice dentro de la empresa las funciones específicas propias del título y se le retribuya en la forma establecida en el artículo 4.

Dentro del titulado de grado medio se distinguen los dos grupos siguientes:

a) Ingenieros técnicos, arquitectos técnicos y equivalentes.

b) Ayudante técnico sanitario, graduado social y equivalente.

B) Administrativos:

Jefe de sección, es el empleado provisto o no de poder que con los conocimientos exigidos por el reglamento de régimen interior, asume bajo la dependencia directa de la Dirección, gerencia o administración el mando y responsabilidad de una o varias secciones teniendo a sus órdenes los negociados que requieran los servicios, estando encargado de imprimirles unidad, distribuye y dirige el trabajo, ordenándolo debidamente, y adoptando su iniciativa para el buen funcionamiento de la misma que le tenga confianza.

Jefe de negociado es el empleado provisto o no de poderes que actúa a las órdenes inmediatas del jefe de sección si lo hubiere y está encargado de orientar, sugerir y dar unidad al negociado o dependencia que tenga a su cargo, así como distribuir los trabajos entre los oficiales, auxiliares y demás personal que de él depende si éste existiere, y tiene a su vez la responsabilidad inherente a su cargo.

Oficial es el administrativo mayor de veinte años con iniciativa y responsabilidad restringidas, con o sin empleados a sus órdenes, que realiza funciones que precisan capacitación y preparación adecuada, tales como liquidación de conocimientos, reclamaciones de sobordos, despacho de correspondencia, declaraciones de aduanas, cálculos, estadísticas, contabilidad, despacho de buques y los cometidos inherentes con el servicio a su cargo.

Auxiliar es el administrativo mayor de dieciocho años que sin iniciativa propia se dedica dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas, emisión de billetes en ventanilla, y en general, a las puramente mecánicas inherentes a los trabajos de aquéllas y el mecanógrafo/a.

Aspirante es el que dentro de la edad de dieciséis a dieciocho años trabaja en labores de oficina dispuesto a iniciarse en las funciones peculiares de éstas.

#### Artículo 7. Modalidades de contratación.

Las modalidades de contratos de trabajo que se pueden utilizar en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo son los que en cada momento permita la legislación laboral.

Las partes manifiestan sus buenas intenciones por fomentar la contratación indefinida.

El régimen jurídico a aplicar a cada una de las modalidades contractuales será, para cada caso, el requerido con carácter general por las leyes y reglamentos.

### CAPÍTULO III

#### Condiciones retributivas

#### Artículo 8. Salarios y remuneraciones.

Las partes convienen en incrementar en un 5,8% las condiciones salariales vigentes a 31 de diciembre de 2021, durante la vigencia de este convenio colectivo.

El resultado del acuerdo retributivo que se pacta en este Convenio colectivo se plasma en la tabla de salarios que se contiene en ese Convenio colectivo amén de las que se señala a lo largo de su articulado.

Asimismo se conviene que lo acordado en el primer párrafo de este artículo afecta al Plus de Convenio que, jurídicamente, como condición personal adquirida, se venga percibiendo.

#### Artículo 8 bis. Plus de desplazamiento.

Se establece la cantidad de 98,72 euros mensuales, tal como se recoge en la tabla salarial anexa de este convenio colectivo.

#### Artículo 9. Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá dos pagas extraordinarias compuestas cada una de ellas, por el salario base, complemento salarial de antigüedad y plus de Convenio que correspondiere a cada trabajador individualmente considerado, que serán abonadas en los siguientes términos:

A) El 15 de junio, la gratificación extra de junio.

B) El 15 de diciembre, la gratificación extra de Navidad.

La percepción de las diferentes pagas extras serán proporcional al tiempo de servicios prestados en el cómputo anual, a contar desde el 1 de junio y 1 de diciembre, respectivamente.

#### Artículo 10. Complemento salarial de antigüedad.

Los trabajadores devengarán, con un aumento periódico por cada tres años de servicios prestados a la misma empresa, en la cuantía que se expresa en el anexo (tabla salarial). Lo dispuesto en este párrafo se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos. La fecha inicial del cómputo de la antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa, incluyendo el período en que el trabajador se encuentre en situaciones de incapacidad laboral transitoria, licencias retribuidas y período de prueba. El importe de cada trienio comenzará a devengarse a partir del día 1 del mes en que se cumpla tres o múltiplo de tres años de antigüedad en la empresa.

No obstante, y como medida transitoria, con el objeto de superar la coyuntura de crisis económica que se está sufriendo por ambas partes, se establece que el cómputo de los trienios de antigüedad se inicia a partir del cuarto año de antigüedad en la empresa, estableciendo con el carácter temporal y extraordinario, esta medida para los trabajadores contratados a partir del 1o de enero de 2013.

En el presente convenio se acuerda eliminar esta medida aplicando, a partir del 1/1/22, los trienios que correspondan, sin que se pueda reclamar retroactivamente cantidad alguna.

#### Artículo 11. Dietas.

Los trabajadores que por necesidad del desarrollo de su cometido laboral tuvieran que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas del centro habitual de trabajo, percibirán, además de sus de retribuciones salariales. Las siguientes cantidades.

A) Cuando efectúen desplazamientos dentro de la isla donde se ubique su centro de trabajo, o cuando por razones del servicio se vean imposibilitados de ir a su domicilio a comer, se abonarán 22,81 euros por comida.

B) Cuando se efectúen desplazamientos fuera de la isla, los gastos por manutención serán reintegrados por la empresa mediante justificación documentada de los mismos o a razón de 50,46 euros por día, incluyendo los días de salida y de regreso.

Además de las indicadas cantidades, correrán a cargo de la empresa los gastos de locomoción y de hospedaje en su caso, que se originen portales desplazamientos.

#### Artículo 12. Complementos de puesto de trabajo.

Se establece como complemento salarial por puesto de trabajo, la cantidad de 784,90 euros anuales por realizar todos o cada uno de los conceptos siguientes:

- Apoderados.
- Cajeros y empleados en función de cobros y pagos.
- Trabajadores con conocimiento de idioma extranjero y que desarrollen su prestación laboral empleando tales conocimientos por la naturaleza propia de su puesto de trabajo.

Asimismo, a los trabajadores que desarrollen principal y fundamentalmente las tareas de despachante o visitador de buques, en concepto de plus de peligrosidad, se les abonará la cantidad mensual de 112,48 euros. Esta cantidad ha de considerarse como no absorbible ni compensable.

#### Artículo 13. Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que resulten de la aplicación del presente Convenio, manteniéndose estrictamente “ad personam”.

## CAPÍTULO IV

### Jornada de trabajo, licencias, excedencias y vacaciones

#### Artículo 14. Jornada de trabajo.

Sin que exista modificación alguna en los horarios que viene disfrutando el personal afectado por el presente Convenio, se establece una jornada laboral máxima de treinta y ocho horas semanales.

Para los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, se establecen con carácter general, una jornada de treinta y cinco horas semanales en jornadas continuadas.

Se adecuará el horario de la misma para posibilitar que el 50% del personal administrativo, de forma alternativa, descanse los sábados.

A nivel de empresa, a petición de los trabajadores y a través de sus representantes, se negociará la jornada diaria que mejor convenga para el colectivo de trabajadores e intereses de la empresa.

Esta jornada es equivalente a 1.642 horas anuales, las cuales se tomarán como referencia para el cálculo de horas extraordinarias.

#### Artículo 15. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se abonarán, tomando como base el salario de la hora ordinaria, de la siguiente manera:

- Hasta las 22 horas, con un incremento del 75%.
- Desde las 22 horas hasta las 6 horas del día siguiente, con un incremento del 100%.
- En días festivos, hasta las 22 horas, el 150%.
- En días festivos, desde las 22 horas hasta las 6 horas del día siguiente, con un incremento del 200%.

El módulo para el cálculo y el pago del complemento por horas extraordinarias será el que resulte de aplicar la siguiente fórmula:

$$HO = \frac{(SB + CPA + CPT + PC) \times 12 + PE}{1.642 \text{ horas}}$$

Leyenda:

SB = Sueldo base.

CPA = Complemento personal de antigüedad.

CPT = Complemento de puesto de trabajo.

PC = Plus de Convenio.

PE = Pagas extras.

HO = Hora ordinaria.

#### Artículo 16. Excedencia.

El derecho de excedencia voluntaria nacerá al cumplirse el año de antigüedad en la empresa. Dichas excedencias lo serán por un período mínimo de un año y máximo de cinco años.

El reingreso será automático si la excedencia fue solicitada por un año, con carácter general, para todos los trabajadores, o bien, si fue solicitada por maternidad de la mujer trabajadora, por dos años.

Las excedencias podrán ser cubiertas con personal en contrato de interinaje, y en caso de ser voluntaria la excedencia, el trabajador en tal situación tendrá opción a su puesto de trabajo si solicita su reingreso como máximo al transcurrir once meses en tal situación.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio que revistan el carácter de fijo de plantilla, tendrán derecho a excedencia forzosa por los siguientes supuestos:

A) Nombramiento para el cargo político y/o sindical durante el tiempo de permanencia en dicho cargo.

B) Enfermedad propia o del cónyuge.

#### Artículo 17. Vacaciones.

Todo el personal que lleve un mínimo de un año de servicio en la empresa disfrutará de veintiséis días laborables (incluidos los sábados no festivos) de vacaciones retribuidas al año.

Cuando por acuerdo entre la empresa y trabajador éste disfrutara sus vacaciones en dos períodos, éstos serán de catorce días laborables (incluidos los sábados no festivos) de duración cada uno de ellos. El período de vacaciones se disfrutará entre los meses de junio y septiembre, ambos inclusive, eligiéndose el citado período por turno rotatorio de antigüedad.

La duración de las vacaciones del personal que lleve al servicio de la empresa menos de un año, será en proporción al tiempo servido, considerándose completa la fracción del mes.

Conforme con lo que se establece en el artículo 6, punto 2, del Convenio 132 de la OIT, de 24 de junio de 1970, las situaciones de incapacidad laboral transitoria durante el período de vacaciones interrumpirán su disfrute, en cuyo caso se aplicarán las siguientes normas:

1ª. Si la incapacidad laboral transitoria 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 que haya permanecido en tal situación, una vez hayan terminado, las vacaciones todos los trabajadores de su mismo centro de trabajo.

2ª. Si la incapacidad laboral transitoria no rebasara el tiempo de vacaciones, el trabajador seguirá disfrutando el tiempo que le quede de las mismas y se reincorporará a la empresa en la fecha establecida, quedándose reconocido el tiempo interrumpido para ser disfrutado en las mismas condiciones del apartado anterior.

#### Artículo 18. Jornadas especiales.

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de las siguientes jornadas especiales:

A) Navidad: Se establecerán dos turnos de trabajo, uno del 24 al 30 de diciembre, y otro del 31 al 6 de enero. En estas fechas las excepciones de la jornada normal se efectuarán de tal modo que la mitad aproximadamente de la plantilla se acoja en cada uno de estos períodos a la jornada de seis horas continuadas y la otra mitad a la jornada normal.

B) Carnaval: Durante la semana de Carnaval, excepto el martes considerado festivo, la jornada será de cinco horas continuadas para todo el personal.

C) Semana Santa: El día del Jueves Santo, si no fuere festivo, finalizará a las 13 horas.

D) Fiesta del Carmen: Se considerará el día 16 de julio, día no laborable, salvo si hay barcos que debieran ser atendidos por el personal necesario. A efectos económicos, este día tendrá la consideración de laborable.

Dichas excepciones de jornada se llevarán a cabo sin merma alguna en el proceso productivo.

En cualquier caso, los trabajadores en sus respectivas empresas podrán negociar el horario más conveniente.

Artículo 19. Licencias.

El trabajador, avisando con la posible antelación, tendrá derecho a licencia retribuida por las causas que a continuación se detallan:

- Matrimonio, quince días, en general, y dieciocho días si hay desplazamiento fuera de la isla de residencia.
- Fallecimiento de ascendientes y descendientes en primer grado y de cónyuge, cinco días.
- Enfermedad grave de los ascendientes y descendientes en primer grado y de cónyuge, debidamente justificadas, dos días.
- Nacimiento de hijo, cinco días, con carácter general y ocho días en los supuestos de complicación del parto.
- Matrimonio de hijos y hermanos, un día (fecha de la celebración de la ceremonia).

Estas licencias se entienden por días naturales.

En caso de fallecimiento del cónyuge y siempre que tuviera algún hijo menor de quince años, el trabajador tendrá derecho a un permiso no retribuido de un mes, como máximo, a partir del quinto día del evento causal.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo tendrán derecho a licencias por asuntos propios, sin necesidad de justificar, de cuatro días al año, con el requisito de tener que avisar con una antelación de cuarenta y ocho horas y no siendo, en ningún caso, acumulable a las vacaciones ni a otras licencias retribuidas.

Cuando se necesite la utilización de estos días en los días conocidos como “puentes”, el trabajador, dentro del cómputo de los cuatro días anuales convenidos, podrá hacer uso de los mismos, siempre y cuando hubiere acuerdo entre empresa y trabajador.

## CAPÍTULO V

Prestaciones empresariales de carácter social

Artículo 20. Complemento en supuesto de incapacidad laboral transitoria.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio recibirán el 100% de su salario real en caso de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo y de accidente no laboral

En los casos de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad común que tengan una calificación de grave o muy grave, tales como la fibromialgia, fibrosis quística, Parkinson y Alzheimer, aquellas que requieran tratamiento oncológico o diálisis, así como las que pueda acordar la comisión paritaria, se percibirá el 100% de la retribución mensual, independientemente de la duración del periodo de IT.

Asimismo, percibirá el 100% de su salario real la mujer trabajadora durante los períodos de ILT por maternidad.

#### Artículo 21. Premios e incentivos en los supuestos de jubilación.

Premios: Se establece un premio, cuyo importe será equivalente al sueldo anual a los trabajadores que lleven veinte años o más de servicio en la empresa y se jubilen cumpliendo con el requisito legal de la edad o por causa de invalidez a solicitud del trabajador dentro del mes siguiente a la fecha del evento causal. El premio será proporcional a los que lleven menos de veinte años que se jubilen cumpliendo con el requisito legal de la edad.

Bajas incentivadas: A los efectos de conciliar los intereses empresariales de adecuación de sus plantillas y el deseo de los trabajadores, en su caso, de adelantar su baja en las mismas, se establece los siguientes baremos de incentivos por bajas

##### 1. Habiendo acuerdo entre las partes en la extinción del contrato

- A quienes les falten cinco años para jubilarse cumpliendo con el requisito legal de la edad: 100% de salario real anual

- A quienes les falten cuatro años para jubilarse cumpliendo con el requisito legal de la edad: 90% de salario real anual

##### 2. Siendo decisión unilateral del trabajador:

- A quienes les falten tres años para jubilarse cumpliendo con el requisito legal de la edad: 80% de salario real anual

- A quienes les falte dos años para jubilarse cumpliendo con el requisito legal de la edad: 70% de salario real anual

- A quienes les falte un año para jubilarse cumpliendo con el requisito legal de la edad: 60% de su salario real anual

#### Artículo 22. Bolsa de vacaciones.

Todo el personal tendrá derecho a que se le abone 616,06 euros en concepto de bolsa de vacaciones, cuando se disponga a disfrutar de los días de vacaciones convenidas.

#### Artículo 23. Seguro de muerte e invalidez laboral permanente.

Las empresas se obligan a formalizar, a su cargo, una póliza de seguro colectivo que cubra las contingencias de muerte e invalidez permanente del trabajador adscrito a su plantilla, y que asegure una indemnización de 20.000 euros por cada una de ellas.

Las empresas vienen obligadas al pago de la indemnización establecida a favor de los beneficiarios en los casos de no estar al corriente de la prima, o en el caso de falta de contratación del seguro de vida, salvo en el supuesto de que la compañía aseguradora no aceptara la póliza respecto a algún o algunos empleados por causas fundadas relativas al estado de salud de aquél o aquéllos en el momento de la firma del contrato. La indemnización, cuando proceda, ha de hacerse efectiva en un plazo máximo de treinta días naturales a partir de la fecha del fallecimiento o de la declaración de invalidez permanente.

Todo trabajador estará cubierto con este seguro inmediatamente después de su incorporación a la empresa.

## CAPÍTULO VI

### Derechos sindicales

Artículo 24. De los Comités de empresa y Delegados de personal.

Las facultades y funciones de los Comités y Delegados de personal son las atribuidas por la legislación vigente.

## CAPÍTULO VII

### Disposiciones finales

Artículo 25. Normas supletorias.

En todo lo no regulado en el presente Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativas aplicables en este sector.

Artículo 26. Comisión Paritaria del Convenio.

La Comisión paritaria estará compuesta por ocho miembros, que se constituye por cuatro representantes de cada una de las partes que suscribieron este Convenio.

La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y sus funciones específicas serán:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos.
- c) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo acordado.

Ambas partes podrán ser asistidas por cuantos asesores estimen pertinentes, los cuales tendrán derecho de voz pero sin voto.



**BOLETÍN OFICIAL**  
DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE

Franqueo  
concertado  
23/1