



GOBIERNO DE CANARIAS

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE

Año XCVII

Viernes, 8 de abril de 2022

Anexo al Número 42

SUMARIO

NÚMERO
REGISTRO

PÁGINA

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

116663	Convenio Colectivo de la empresa UTE Arona Sufi – Hermanos Sanzana Cazorla	2
116665A	Convenio Colectivo Provincial del Sector de Siderometalurgia e Instalaciones Eléctricas de la provincia de Santa Cruz de Tenerife 2020- 2024	62
116665B	Convenio Colectivo Provincial del Sector de Siderometalurgia e Instalaciones Eléctricas de la provincia de Santa Cruz de Tenerife 2020-2024, relativo a las tablas salariales para 2022.....	90
166664	Convenio Colectivo de la empresa Clínica Parque S.A.	93

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

Boletín Oficial de la Provincia de
Santa Cruz de Tenerife

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

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

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

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

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, CONOCIMIENTO Y EMPLEO

Dirección General de Trabajo

Servicio de Promoción Laboral

ANUNCIO

13

116663

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa UTE Arona Sufi – Hermanos Sanzana Cazorla, 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

ENTRE LA EMPRESA UTE ARONA SUFI HERMANOS SANTANA CAZORLA Y EL PERSONAL A SU SERVICIO PARA EL CONTRATO DENOMINADO “SERVICIO PUBLICO DE GESTIÓN DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS Y LA LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA DEL MUNICIPIO DE ARONA”

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN FUNCIONAL, TERRITORIAL Y PERSONAL

El presente convenio colectivo tiene ámbito de Empresa y vincula a todas las personas trabajadoras dedicadas a los servicios de recogida DE SERVICIOS SÓLIDOS URBANOS Y LA LIMPIEZA PUBLICA VIARIA del Municipio de Arona que se encuentran al servicio de la Empresa UTE ARONA SUFI HERMANOS SANTANA CAZORLA adjudicataria de dichos servicios, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

Artículo 2. ÁMBITO TEMPORAL E INCREMENTOS ECONÓMICOS

1. El presente Convenio tendrá una duración de CINCO AÑOS Y SEIS MESES a partir del 1 de junio de 2017, teniendo por consiguiente su término el 31 de diciembre de 2022.

Las tablas salariales vigentes para la duración del presente convenio se incluyen como ANEXO I al mismo.

No obstante, durante el mes de enero de cada año de vigencia las partes volverán a reunirse como Comisión Negociadora, al objeto de analizar la situación del contrato entre la UTE Arona

Sufi Hermanos Santana Cazorla y el Ayuntamiento de Arona y ver si ésta puede suponer un incremento salarial de los trabajadores.

2. Entrará en vigor en el momento de su firma, independiente de la fecha de su registro y la de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, no obstante, sus efectos económicos serán de aplicación desde el 1 de junio de 2017.

3. Al término de su duración se prorrogará automáticamente de año en año si, un mes antes de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas, ninguna de las dos partes lo hubiera denunciado. En tal supuesto, el conjunto de los conceptos económicos tanto salariales como extrasalariales o de cualquier otro tipo, se revisarán en la misma proporción en que lo haya hecho el Índice de Precios al Consumo (IPC. Canario) de los doce últimos meses de su vigencia.

La forma de denuncia, lo será mediante notificación de cualquiera de las dos partes a la otra y al Organismo Oficial legalmente competente.

Denunciado lo aquí regulado y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, ninguna de sus cláusulas, tanto las normativas como las obligacionales, perderán vigencia, manteniéndose en vigor lo aquí pactado en todo su contenido.

Artículo 3. REGULACIÓN DE NORMAS

Todos los conceptos que en este Convenio no estuvieran expresamente fijados, se regularán por lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos Sólidos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado, el Estatutos de los Trabajadores, y demás normas de carácter general, vigentes en cada momento.

Artículo 4. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

El presente Convenio forma un conjunto unitario infraccionable. En este sentido se reconsiderará su contenido en su totalidad, si por la jurisdicción competente en uso de las atribuciones que le confiere el apartado 5 del Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, fueran adoptadas medidas modificativas del mismo que a juicio de cualquiera de las partes de la comisión paritaria así lo hicieran necesario.

Artículo 5. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Las retribuciones establecidas en este Convenio, compensarán y absorberán todas las existentes hasta el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas, los emolumentos de retribuciones que se puedan producir en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, Convenios Colectivos o contratos individuales sólo, podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen a las aquí pactadas, en caso contrario serán compensadas y absorbidas.

Artículo 6. CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

Si existiese alguna persona trabajadora que tuviera reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y en cómputo anual, fueran superiores a las que para el personal de la misma calificación se establecen en este Convenio, se respetarán aquellas con carácter estrictamente personal y solamente para los trabajadores/as a quienes afecte.

Con carácter general se reconocen como derechos adquiridos en sus propios términos, todas aquellas condiciones estipuladas en convenios anteriores y suscritos entre empresa y Representantes de los Trabajadores que no sean expresamente modificadas en este Convenio.

Artículo 7. CAMBIO DE TITULARIDAD EN LA CONCESIÓN

En caso de finalización del Contrato que laUTE ARONA SUFI HERMANOS SANTANA CAZORLA, tiene suscrito con el Excmo. Ayuntamiento de Arona, el personal pasará a formar parte de la nueva Empresa adjudicataria de los Servicios, o en su caso serán absorbidos por el propio Ayuntamiento de Arona, en las condiciones aquí pactadas y en los términos establecidos en el Artículo 44 del Estatutos de los Trabajadores, y el Capítulo XI (subrogación de personal), artículos del 49 a 53 del Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

Artículo 8. COMISIÓN PARITARIA

Definición y estructura: Para entender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación, conciliación y vigilancia del presente Convenio, se establece una comisión paritaria, la cual estará integrada por tres representantes de la empresa y otros tres de la parte social firmantes del presente convenio colectivo. En todo caso se designará una comisión paritaria de la representación de las partes firmantes para atender cuantas cuestiones le sean atribuidas, y determinar los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha comisión.

Funciones: Las funciones específicas de la comisión paritaria serán las siguientes:

1. Interpretación del convenio:

En tal sentido se establece que en aquellas cuestiones en las que existan divergencias de interpretación, podrá iniciarse su aplicación independientemente de que exista o no reunión de la Comisión Paritaria. Posteriormente, reunida ésta, si el acuerdo adoptado fuera distinto al aplicado por la Empresa y fuera precisa la mediación de otras autoridades, si el fallo posterior fuese desfavorable a la Empresa, ésta quedará obligada a abonar a los trabajadores afectados la oportuna indemnización que la referida autoridad establezca o que se pacte.

2. Conciliación en los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes, en supuestos previstos o no en el presente Convenio.

3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

La Comisión intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes para agotado en este campo, proceder en consecuencia.

Procedimiento: Tendrá capacidad de convocatoria de la comisión paritaria, la Dirección de la Empresa y las representaciones sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo.

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

Otorgará tal calificación la Empresa, así como las representaciones Sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo. En los asuntos ordinarios, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo máximo de diez días de la recepción del problema planteado, y en el segundo caso en el plazo máximo de tres días a partir del mismo momento.

Las reuniones se celebrarán siempre previa convocatoria de cualquiera de las partes, con especificación concreta de los temas a debatir en cada caso, y en las mismas podrán ser utilizados los servicios permanentes u ocasionales de asesores, los cuales serán designados libremente por cada una de las partes. Los asesores tendrán derecho a voz, pero no a voto.

Dirección de la Comisión Paritaria:

Por la Empresa:

- UTE ARONA SUFI HERMANOS SANTANA CAZORLA: Calle Aceviños, 14 (Puerto de la Cruz).

Por la representación sindical en el Comité de Empresa:

• Construcción y Servicios de CC.OO. de Canarias: Calle Méndez Núñez Nº 84, Planta 10. Santa Cruz de Tenerife.

• Alternativa Sindical Obrera Canaria: Avenida Los Menceyes, nº 243, Local Bajo, 38320, La Cuesta, La Laguna

Artículo 9. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización técnica y práctica del trabajo y la dirección del mismo, dentro de las normas de este Convenio Colectivo y de las disposiciones legales vigentes en cada momento, es facultad de la Dirección de la Empresa.

Los sistemas de racionalización, mecanización y división del trabajo que se adopten, nunca podrán perjudicar la formación profesional del personal y serán notificados por escrito al Comité de Empresa.

El comité de empresa deberá emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de decisiones en determinadas materias, tales como implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo, así como el estudio de tiempos establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo, tal y como se estipula en el artículo 64.1.4º del Estatuto de los Trabajadores.

El personal está obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue.

En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato de trabajo, debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de las facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el personal y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a la exigencia de la buena fe.

CAPÍTULO II. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 10. CLASIFICACIÓN FUNCIONAL

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

GRUPO I. PERSONAL ADMINISTRATIVO

1. Oficial Administrativo

2. Auxiliar Administrativo

GRUPO II. PERSONAL DE RECOGIDA DE BASURAS Y LIMPIEZA PÚBLICA

3. Jefe de Servicio

4. Encargado o Capataces

5. Conductor de recogida Nocturno.

6. Conductor de recogida Diurno.

7. Conductor de lavacontenedores y cubas nocturno/diurno.

8- Peón de Recogida Nocturno.

9. Peón de Recogida Diurno.

10. Peón de lavacontenedores y cubas nocturno/diurno.

11. Peón especialista diurno.

12. Peón especialista nocturno

13. Peón de barrido.

GRUPO III. PERSONAL DE TALLER

14- Jefe de Taller

15. Oficial de 1ª.

16- Oficial de 2ª.

17. Ayudante.

2. La enumeración de categorías consignadas en el presente artículo es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener provistas a todas ellas, si las necesidades y el volumen de la Empresa no lo requieren. Sin embargo, desde el momento mismo en que exista en la Empresa una persona trabajadora que realice las funciones específicas en la definición de una categoría profesional determinada, habrá de ser remunerado con la retribución propia de la misma, sin perjuicio de los demás derechos que pudieran corresponderle.

3. Las definiciones correspondientes a las distintas categorías profesionales son las que se especifican a continuación:

GRUPO I. PERSONAL ADMINISTRATIVO

1. Oficial Administrativo/a: Es el empleado/a que actúa a las órdenes de un Jefe/a Administrativo/a, si lo hubiere y tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados/as a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

Se consideran incluidos en esta categoría los Cajeros/as de Cobros y Pagos, sin firma ni fianza, los Jefes/as de Almacén, así como los programadores/as de Computadoras y Ordenadores.

2. Auxiliar Administrativo/a: Es el empleado/a que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado/a un jefe/a o a un oficial administrativo/a, realiza trabajos de carácter auxiliar o secundario, que sólo requieren conocimientos generales de las técnicas administrativas.

Se incluyen en esta categoría los Auxiliares de Caja, los/las Operadores/as de Máquinas Calculadoras y Operadores/as de Ordenador.

GRUPO II. PERSONAL DE RECOGIDA DE BASURA Y LIMPIEZA PUBLICA

3. Jefe/a de Servicio: Es el trabajador/a que por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, con los conocimientos adecuados y con la responsabilidad consiguiente ante la Empresa, a las órdenes inmediatas de la dirección, gerencia o superiores, adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios, coordina el trabajo de los demás Encargados/as y Capataces, tiene la suficiente capacidad para realizar correctamente las órdenes recibidas de sus superiores, y es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

4. Encargado/a o capataces: Es el trabajador/a que, a las órdenes de un Jefe/a de Servicio, de la Dirección, Gerencia o Superiores, tiene a su cargo el mando del personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios y de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina. Su designación es de libre elección por parte de la empresa, así como su revocación, no consolidándose la categoría, pero si el salario si desempeña el puesto más de un año ininterrumpido a acepción de aquellos trabajadores/as que tengan reconocida dicha categoría profesional con anterioridad a la firma del presente convenio.

Podrá reemplazar a su jefe/a inmediato superior en los servicios en los que, por su poca importancia, no exija el mando permanente de aquél.

5 y 6. Conductor/a: Es el trabajador/a que estando en posesión del carnet de conducir correspondiente, se contrata para conducir cualquier vehículo de la empresa, siendo responsable del mismo durante el servicio, deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que fijen en los tiempos que se determina y confeccionará un parte diario por escrito del servicio efectuado y del estado del vehículo asignado.

7. Conductor/a de Lava Contenedores y cubas Nocturno y/o Diurno: Es el trabajador/a que estando en posesión del carnet de conducir correspondiente, se contrata para conducir los Lava Contenedores y Cubas Nocturno y/o diurnos.

Para la provisión de esta categoría se respetará lo dispuesto en el artículo 18 del Convenio colectivo.

8 y 9. Peón de Recogida: Es el trabajador/adedicado/a a las funciones concretas y determinadas y para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin necesidad de práctica operatoria mínima.

10. Peón de Lava Contenedores y Cubas Nocturno y/o Diurno: Es el trabajador/a dedicado/aa las funciones concretas y de Lava contenedores y cubas nocturno.

Para su provisión de esta categoría se respetará lo dispuesto en el artículo 18 del Convenio Colectivo.

11 y 12. Peón Especialista: Será el trabajador/adedicado/a a las funciones o servicios en los que, para desempeñar su trabajo, puedan, deban, o sea necesaria la utilización de vehículos especiales o no, para cuya conducción se exija el carnet de conducir clase B y no superen los 3.500 Kg de Peso Máximo Autorizado (P.M.A.), o cualquier otra máquina de similares características y destino que se puedan incorporar en su futuro.

Los peones especialistas también podrán estar destinados en trabajos o servicios propios de la categoría de peón, aunque conservarán en todo momento su categoría de peón especialista, así como el total de sus retribuciones asignadas a la misma.

En caso de ampliación de medios mecánicos o plantilla fija de la Empresa, se comunicará a los Representantes de los Trabajadores.

Para la provisión de esta categoría se aplicará lo dispuesto en el artículo 18 del presente convenio colectivo.

En el momento que alguno/s de estos trabajadores/as, dejará de conducir estos vehículos, a éstos/as se les respetará la categoría de Peón Especialista, así como las retribuciones de la propia categoría de peón especialista.

A los efectos de rotación de los festivos y domingos establecidos en el artículo 23 del presente convenio colectivo, estos trabajadores/as solo conducirán los vehículos asignados para esta categoría, es decir, los vehículos definidos en el apartado primero.

13. Peón de Barrido: Es el trabajador/a dedicado a las funciones concretas y determinadas, y para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin necesidad de práctica operatoria mínima.

GRUPO III. PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y TALLER

14. Jefe/a de Taller: Con mando directo sobre el personal de taller, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad de sus subordinados. Le corresponde la organización del trabajo, el cuidado de las herramientas, combustibles, lubricantes y otros elementos del taller. Distribuye las tareas y personal dentro de su departamento, dirige la reparación de material, con la consiguiente responsabilidad sobre su realización, e indica a los operarios/as la forma de realizar los trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas que debe utilizar.

15. Oficial de 1ª: Es el trabajador/a que con la necesaria especialización profesional y con los conocimientos necesarios realiza funciones de ajustador, montador, manejando todo tipo de herramientas, útiles y medios auxiliares propios de un taller de reparación de vehículos y maquinaria industrial. Realiza también funciones de soldador/a, tanto con aparatos de arco eléctrico como oxiacetilénico, conociendo con carácter general el manejo, montaje y desmontaje de los diferente elementos y equipos de que se componen las instalaciones y parque de maquinaria de la Empresa, realizando reparaciones tanto de elementos mecánicos como eléctricos, siendo responsable dentro de su cometido del buen funcionamiento, conservación y limpieza de las máquinas, herramientas y equipos que utilice o tenga a su cargo asignados.

16. Oficial de 2ª: Es el trabajador/a que con la necesaria especialización profesional y con los conocimientos necesarios, auxilia a los Oficiales de 1ª en la ejecución de los trabajos propios de estos y efectúa otros de menor importancia bajo su dirección. Realiza también, trabajos de lavado y engrase, siendo responsable dentro de su cometido, del buen funcionamiento, conservación y limpieza de máquinas, herramientas, y equipos que utilice o tenga a su cargo asignados.

17. Ayudante: Es el trabajador/a encargado/a de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, teniendo a su cargo labores manuales o mecánicas y la limpieza de útiles, herramientas, piezas, etc., así como las de ayuda a los Oficiales de 1ª, conductores y personal de taller en general, realizando también trabajos de lavado y engrase.

3. Los distintos cometidos y funciones asignadas a cada categoría profesional en la correspondiente definición son enunciativas, pues todo el personal al servicio de la empresa está obligada a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos de su competencia profesional.

Artículo 11. CLASIFICACIÓN POR RAZÓN DE LA PERMANENCIA

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo se clasificará según la permanencia al servicio de la Empresa en Fijo, Eventual, de Servicio Extraordinario e Interino.

A) Personal Fijo o de Plantilla: Es el admitido por la Empresa sin pactar ninguna modalidad especial en cuanto a la duración de su contrato.

B) Personal Eventual: Son los trabajadores/as admitidos/as por la Empresa para realizar una actividad excepcional o esporádica por plazo que no exceda de seis meses. Si al término de este período el trabajador/a continuase prestando sus servicios, adquirirá la condición de fijo/a de plantilla, con efecto desde el comienzo de los servicios.

En el caso de que el contrato de trabajo eventual fuera rescindido al finalizar su duración, no podrá admitirse otro trabajador/a eventual para ocupar el mismo puesto de trabajo hasta que al menos hayan transcurrido seis meses.

Los contratos de trabajo eventuales se formalizarán por escrito, haciendo constar con claridad la actividad excepcional o esporádica que lo motiva, así como el centro o centros de trabajo en que se prestarán estos servicios. De no contener tales datos o no ser ciertos los que se consignen, el personal así contratado será considerado fijo desde la fecha de su contrato.

C) Personal de servicio Extraordinario: Es el personal contratado por la Empresa para la realización de un servicio extraordinario exigido por la ejecución de trabajos determinados y concretos que no tengan carácter de actividad normal en la Empresa y cuya duración sea superior a seis meses e inferior a dieciocho meses.

A su término el trabajador/a tendrá derecho a una indemnización que no será inferior al importe de 15 días de salario real cuando el contratado tenga una duración inferior a un año y de un mes, si el contrato rebasa el año de duración.

Los contratos por estos servicios se formalizarán por escrito, haciendo constar con claridad la actividad extraordinaria que los motiva así como el lugar donde se prestarán dichos servicios.

Si tales datos se omiten, o no son ciertos los que se consignen, los trabajadores/as así contratados/as, serán considerados como personal fijo.

D) Personal interino: Es el contratado para sustituir a trabajadores/as de la plantilla en ausencias, vacaciones, bajas por incapacidad temporal o enfermedad, excedencias, servicio militar y otras de análoga naturaleza. Si transcurrido un período concertado para tales sustituciones continuase al servicio de la empresa bien porque el trabajador/a ausente no se reintegrase en el plazo correspondiente o por cualquier otra circunstancia, estos pasarán con carácter fijo a formar parte de la plantilla de la Empresa.

Los contratos de personal interino deberán formalizarse obligatoriamente por escrito, haciendo constar el nombre del trabajador/a sustituido/a y la causa de la sustitución. Caso de no ser cierto el nombre del trabajador/a sustituido/a o la causa de la sustitución, los trabajadores/as así contratados/as, serán considerados como trabajadores/as fijos/as a todos los efectos.

Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa podrá concertar contratos temporales, a tiempo parcial o de duración determinada, así como cualquier otro que conforme a las normas legales de fomento del empleo estén vigentes en el momento de la contratación. No obstante, y dada la naturaleza de la actividad de la Empresa, se establece que los trabajadores/as con contrato temporal, a excepción de los contratos de interinidad, que sobrepasen el año ininterrumpido en la prestación de sus servicios con tal modalidad de contratación, pasarán a la condición de fijos de plantilla.

CAPÍTULO III. INGRESOS, CONTRATACIÓN Y CESES, ASCENSOS Y VACANTES

Artículo 12. INGRESOS

El ingreso del personal en la Empresa se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación y las del presente Convenio Colectivo, que deberán tenerse en cuenta como regla general.

Artículo 13. CONTRATO DE TRABAJO

La Empresa en virtud de lo establecido en la Ley 2/91 de 7 de enero, entregará a los Representantes Legales de los Trabajadores/as una copia básica de todos los contratos que deben celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la Representación legal de los Trabajadores.

La copia básica se entregará por la Empresa, en el plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los Representantes legales de los Trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. La Empresa notificará a los Representantes Legales de los Trabajadores/as las prórrogas de los contratos de trabajo que se produzcan, así como las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuviera lugar.

Los Representantes Legales de los Trabajadores deberán recibir, al menos trimestralmente, información acerca de las previsiones de la Empresa sobre celebración de nuevos contratos con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados.

Artículo 14. PERIODO DE PRUEBA

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

- A) 60 días para Administrativos/as, Jefes/as de Mantenimiento y Capataces.
- B) 30 días para Conductores/as y Oficiales de 1ª.
- C) 15 días para el resto de los trabajadores/as.

La Empresa y trabajador/a están respectivamente obligados/as a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

2. Durante el período de prueba, el personal tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3. El período de prueba se interrumpirá en los supuestos de Incapacidad Temporal y deberá constar por escrito en el contrato de trabajo y en todo caso, si el trabajador/a no rebasara la prueba a que ha sido sometido, la Empresa mediante notificación escrita podrá comunicarle la extinción de la relación laboral sin derecho a indemnización alguna.

4. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de la antigüedad del trabajador/a en la Empresa.

Artículo 15. TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA

1. El trabajador/a podrá realizar trabajos de categoría superior, en cuyo caso percibirá desde el primer día el salario correspondiente a la categoría superior desempeñada.

2. Si la duración de tales trabajos excediera de dos meses continuados, o tres alternos en el período de un año, consolidará automáticamente el salario correspondiente a la categoría superior. Si excediera de cinco meses en un año, o siete durante dos años, consolidará automáticamente la categoría superior.

3. Cuando se desempeñen funciones de grupo profesional ó categoría superior, pero no proceda legal o convenientemente el ascenso, el trabajador/a tendrá derecho a diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

4. Por necesidades perentorias, imprevisibles o infraestructurales de la actividad productiva y por un período no superior a 15 días dentro de un año natural, el trabajador/a podrá realizar trabajos de Grupo Profesional inferior al suyo, manteniéndose la retribución y demás derechos derivados de su Grupo Profesional, o puestos de trabajo habitual.

5. Las normas contenidas en el apartado 2 de este artículo, no serán de aplicación en los supuestos previstos en el artículo 18 del presente convenio, respecto a las plazas que tengan el carácter de eventuales/o interinas.

Artículo 16. RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR A LOS CONDUCTORES/AS

A) En el caso de que le sea retirado el permiso de conducir a un conductor/a en la realización de cualquier trabajo por cuenta de la Empresa, siempre que la citada retirada no sea culpa del propio trabajador/a, se procederá de forma siguiente: ocupará un puesto de trabajo en el que esté a las órdenes de aquella persona o personas que la Empresa determine, debiendo realizar todas aquellas funciones propias que le sean encomendadas, percibiendo mientras permanezca en este puesto de trabajo, el salario correspondiente a su categoría profesional en horario diurno o nocturno, según corresponda, y por un plazo máximo de seis meses.

Si la retirada del carnet fuera superior a este plazo, percibirá a partir del séptimo mes el salario correspondiente al puesto de trabajo que estuviera desempeñando.

Una vez en posesión del carnet de conducir, se incorporará al ejercicio de sus funciones laborales con la categoría y puesto de trabajo anteriores.

B) Cuando el conductor/a sea privado del permiso de conducir por hechos acontecidos fuera de las horas en que realice trabajos por cuenta de la Empresa o por hechos acontecidos dentro de la jornada de trabajo, siempre que la citada retirada sea culpa del propio trabajador/a, ésta le ofrecerá el primer puesto vacante de inferior categoría que se produzca a partir de la fecha en que sea privado de su carnet de conducir, pasando a cobrar el salario existente en la nueva categoría que vaya a desempeñar.

El derecho a ocupar otro puesto de trabajo en la Empresa se perdería cuando las causas de la retirada del permiso de conducir sean por conducir en estado de avanzada embriaguez o por consumo de estupefacientes, siempre que la conducta sea reiterada.

Una vez en posesión del carnet de conducir, se incorporará al ejercicio de sus funciones laborales con la categoría y puesto de trabajo anteriores.

C) En todo caso y mientras duren tales situaciones, el trabajador/a podrá acogerse en los supuestos de los apartados A y B, a las excedencias especiales previstas en el artículo 30 de este Convenio Colectivo.

Artículo 17. TRABAJADORES/AS CON CAPACIDAD DISMINUIDA

1- El trabajador/a cuya capacidad por edad y otra circunstancia haya disminuido su rendimiento antes de su jubilación, deberá ser destinado por la Empresa previo informe de los Representantes Legales de los Trabajadores, a trabajos adecuados a sus condiciones, señalándose una nueva clasificación profesional de acuerdo con el nuevo trabajo, así como el salario correspondiente.

2. También se señalará al trabajador/a o trabajadores/as que por resolución de la Comisión de Evaluación de Incapacidades, hubieran sido declarados incapaces para la prestación de servicios en su puesto de trabajo, siempre y cuando la Empresa disponga del mismo y se adapte a la capacidad disminuida del trabajador/a.

3. La adaptación del puesto de trabajo adecuado a la nueva capacidad del trabajador/a, en el supuesto de los conductores/as que por condiciones físicas o de edad fuera sustituido el carnet de conducir de primera, clase C, por el de segunda, clase B, se efectuará respetando en todo caso, el salario de su categoría, siempre y cuando el trabajador/a tenga una antigüedad en la Empresa igual o superior a dos años.

En los supuestos establecidos en el punto 3 de este artículo, la Empresa se obliga a permutar el puesto de trabajo de los conductores/as que, teniendo carnet de conducir de primera, clase C, tengan a su cargo vehículos que requieran para su conducción carnet de segunda B, de tal manera que, estos cubrirán la vacante dejada por aquellos trabajadores/as que les hubieran sido sustituido el carnet de conducir de clase C por el de clase B por los motivos que se expresan.

Si no hubiera plazas disponibles en las circunstancias anteriormente descritas y esta permuta no fuera posible, la Empresa destinará a estos trabajadores/as a desempeñar otras funciones dentro de la organización de la misma.

Artículo 18. SISTEMA DE CONCURSO PARA CUBRIR PLAZAS VACANTES O DE NUEVA CREACIÓN.

1. Cambio de turno

Cuando exista un vacante definitiva o puesto de nueva creación, antes de activarse el procedimiento establecido en el apartado siguiente, tendrá derecho a ocupar la misma el personal de carácter indefinido con la misma categoría y porcentaje de jornada, que estén en otro turno.

Para ello la Empresa publicará una convocatoria con una antelación de 15 días en todos los tablones de anuncios informando a la plantilla de la existencia de una vacante definitiva o puesto de nueva creación, previa notificación escrita a cada miembro del Tribunal Calificador, para que las personas trabajadoras de la misma categoría y jornada que quieran cambiar de turno hagan la correspondiente solicitud por escrito a la Empresa dentro del plazo marcado por la misma.

En caso de que varios integrantes de la plantilla soliciten el cambio de turno, tendrá prioridad el de mayor antigüedad reconocida en la hoja de salarios del trabajador, extremo que será verificado por el Tribunal Calificador constituido al efecto de conformidad con lo establecido en el apartado siguiente.

En el caso de que un solo aspirante se haya apuntado en la lista, éste ocupará el puesto previa verificación del tribunal calificador.

2. Promociones y funciones de categoría superior para cubrir vacantes definitivas

Las funciones de categoría superior de carácter fijo (vacantes definitivas o puestos de nueva creación) se llevarán a cabo siguiendo el orden establecido en los listados confeccionados al efecto, quedando excluidas las categorías de alta dirección, encargados o capataces, jefatura de servicios y administrativos.

El proceso de confección de los citados listados será el que se detalla a continuación:

a. La Empresa publicará la convocatoria en todos los tablones de anuncio con una antelación mínima de 15 días naturales comunicando la fecha de apertura del plazo para inscribirse en el proceso de elaboración de los listados, previa notificación por escrito a cada uno de los componentes del Tribunal Calificador, con al menos, setenta y dos horas de antelación.

Al proceso de elaboración del listado para cubrir vacantes definitivas podrá optar el personal indefinido con el mismo porcentaje de jornada y que pertenezcan a una categoría inferior a la que se pretende cubrir.

b. El personal interesado procederá a inscribirse en el listado, por medio del modelo que se establece en los anexos V y VI de este Convenio Colectivo, quedando constancia al trabajador, mediante copia debidamente registrada por la empresa. El Trabajador/a deberá acreditar documentalmente ante la Empresa estar en posesión de los requisitos exigidos para el desarrollo de las funciones a las que se opta (por ejemplo, estar en posesión del carnet de conducir correspondiente o del CAP).

c. Se procederá a constituir un Tribunal Calificador, el cual será paritario, entendido como tal el compuesto por partes iguales, 3 representantes por la empresa y 3 representantes del Comité de Empresa, éstos últimos en proporción al resultado obtenido en las últimas elecciones sindicales celebradas en el ámbito funcional del presente convenio colectivo.

Una vez elegidos los representantes de los trabajadores serán notificados a la empresa por escrito, siendo un órgano permanente, debiendo notificarse entre las partes cualquier cambio que se produzca en su composición.

d. El Tribunal Calificador confeccionará los listados atendiendo a los siguientes criterios:

d.1. Antigüedad recogida en nómina: 1 punto por año de antigüedad y 0,08 puntos por mes con un máximo de 25 puntos.

d.2. Experiencia en el puesto a cubrir: 0.04 puntos por jornada trabajada. Para ello la Empresa deberá aportar a los miembros del Tribunal Calificador, los datos de la referida experiencia, con carácter previo a la valoración por el tribunal.

d.3. Antigüedad en el carnet de conducir: 1 punto por año de antigüedad y 0,08 puntos por mes con un máximo de 25 puntos.

d.4. Correcto desarrollo del puesto:

- 1 o ningún parte: 25 puntos.
- De 2 a 3 partes: 15 puntos.
- 4 partes: 5 puntos.
- Más de 5 partes: 0 puntos.

Para valorar el correcto desarrollo del puesto se tendrán en cuenta, aquellos incidentes con el vehículo achacables a la persona y/o criterios de mal uso demostrable de la maquinaria. Tendrán efecto los últimos 2 años anteriores a la fecha de convocatoria. La documentación referente a los incidentes será entregada por parte de la empresa antes de la reunión deliberatoria a los componentes del tribunal calificador (con 72 horas de antelación).

Una vez elaborado el listado, se procederá a su publicación debidamente ordenado en función de la puntuación obtenida por cada aspirante.

e. El Tribunal Calificador creará una lista de reserva con los trabajadores presentados que no hayan obtenido puesto que tendrá una vigencia de seis meses contados a partir del momento en que los que han obtenido puesto los ocupen de manera efectiva. Una vez transcurrido este plazo o de que la lista se haya agotado siempre y cuando esto se produzca antes del plazo establecido, si surgiese la necesidad de cubrir nuevos puestos de carácter fijo, se realizará una nueva convocatoria.

El personal que forme parte del listado especificado en el presente apartado 2 (vacantes definitivas) y, por cualquier circunstancia, no pueda cubrir la vacante o puesto de nueva creación, deberá comunicar por escrito a la Dirección de la Empresa tal cuestión, a los efectos de su exclusión del listado.

En el caso de que el trabajador/a al que le correspondiera cubrir la vacante definitiva o plaza de nueva creación no pudiera acceder a ella por encontrarse en situación de incapacidad temporal, será cubierta por el siguiente de la lista de reserva, de forma temporal y hasta que éste se incorpore. En el caso de que el titular de la plaza no se incorpore por cualquier causa (reconocimiento de incapacidad permanente sin reserva de puesto, fallecimiento, etc....) pasará a ser titular de la misma aquel trabajador/a que la ha estado cubriendo de forma temporal.

La empresa no podrá contratar a trabajadores/as con contrato indefinidos, hasta que no quede acreditada la imposibilidad de cubrir la vacante aplicando el procedimiento establecido en el presente apartado.

3. Promociones y funciones de categoría superior eventuales o interinas

Las funciones de categoría superior de carácter temporal (eventuales e interinos) se llevarán a cabo siguiendo el orden establecido en los listados por categoría y turno confeccionados al efecto,

quedando excluidas las categorías de alta dirección, encargados o capataces, jefatura de servicios y administrativos.

El proceso de confección de los citados listados será el que se detalla a continuación:

a. La Empresa publicará la convocatoria en todos los tablones de anuncio con una antelación mínima de 15 días naturales comunicando la fecha de apertura del plazo para inscribirse en el proceso de elaboración de los listados, previa notificación por escrito a cada uno de los componentes del Tribunal Calificador, con al menos, setenta y dos horas de antelación.

En el proceso de elaboración del listado de funciones de mayor categoría de carácter temporal (eventual e interinos) podrán participar, tanto el personal indefinido como el temporal, en ambos casos, con el mismo porcentaje de jornada al del listado que pretende confeccionarse.

b. El personal interesado procederá a inscribirse en el listado, por medio del modelo que se establece en el anexo V de este Convenio Colectivo, quedando constancia al trabajador, mediante copia debidamente registrada por la empresa, por medio del modelo que se establece en el anexo VI de este Convenio Colectivo. El Trabajador/a deberá acreditar documentalmente ante la Empresa estar en posesión de los requisitos exigidos para el desarrollo de las funciones a las que se opta (por ejemplo, estar en posesión del carnet de conducir correspondiente o del CAP).

c. Se procederá a constituir un Tribunal Calificador, el cual será paritario, entendido como tal el compuesto por partes iguales, 3 representantes por la empresa y 3 representantes del Comité de Empresa, éstos últimos en proporción al resultado obtenido en las últimas elecciones sindicales celebradas en el ámbito funcional del presente convenio colectivo.

Una vez elegidos los representantes de los trabajadores serán notificados a la empresa por escrito, siendo un órgano permanente, debiendo notificarse entre las partes cualquier cambio que se produzca en su composición.

d. El Tribunal Calificador confeccionará los listados atendiendo a los siguientes criterios:

d.1. Antigüedad recogida en nómina: 1 punto por año de antigüedad y 0.08 puntos por mes con un máximo de 25 puntos.

d.2. Experiencia en el puesto a cubrir: 0.04 puntos por jornada trabajada. Para ello, deberá aportar, al interesado y a los miembros del Tribunal Calificador los datos de la referida experiencia, con carácter previo a la valoración por el tribunal.

d.3. Antigüedad en el carnet de conducir: 1 punto por año de antigüedad y 0,08 puntos por mes con un máximo de 25 puntos.

d.4. Correcto desarrollo del puesto:

- 1 o ningún parte: 25 puntos.
- De 2 a 3 partes: 15 puntos.
- 4 partes: 5 puntos.
- Más de 5 partes: 0 puntos.

Para valorar el correcto desarrollo del puesto se tendrán en cuenta, aquellos incidentes con el vehículo achacables a la persona y/o criterios de mal uso demostrable de la maquinaria. Tendrán efecto los últimos 3 años anteriores a la fecha de convocatoria. La documentación referente a los

incidentes será entregada por parte de la empresa antes de la reunión deliberatoria a los componentes del tribunal calificador.

Una vez elaborados el listado por categoría y turno, se procederá a su publicación debidamente ordenados en función de la puntuación obtenida por cada aspirante.

Los listados estarán vigentes hasta la confección de unos nuevos que los sustituyan, siendo que, dentro del último trimestre de cada año, se procederá a convocar el proceso de elaboración de los listados en el que deberán inscribirse y valorarse no solo los nuevos candidatos, si no todas las personas trabajadoras que aspiren a formar parte del mismo.

e. El personal que forme parte de alguno de los listados especificados en el apartado anterior y, por cualquier circunstancia, no pueda realizar funciones de superior categoría o cubrir la vacante definitiva deberá comunicar por escrito a la Dirección de la Empresa tal cuestión, a los efectos de su exclusión del listado correspondiente, para revocar la anterior manifestación, deberá comunicarlo por escrito a la Empresa con una antelación mínima de tres meses.

f. En el caso de que un trabajador/a incluido/a en las listas, no pudiese acceder a realizar funciones de superior categoría por causa justificada (deberá justificarse como mínimo dos días antes, salvo causa de fuerza mayor), la primera ocasión pasará automáticamente el siguiente en lista, sin ningún tipo de penalización. En el caso que de forma reiterada la persona trabajadora sin causa justificada no realice labores de superior categoría, el Tribunal estudiará su posible suspensión o expulsión del listado, lo mismo sucederá en caso de incidente grave acreditado.

g. La empresa no podrá contratar a trabajadores/as con contrato eventuales, hasta que no quede acreditada la imposibilidad de cubrir la vacante aplicando el procedimiento lo establecido en el presente artículo.

4. Peones de barrido indefinidos a jornada completa

4.1 Habrán de cubrirse los puestos de peones de barrido indefinidos a jornada completa en los siguientes casos:

1º Las jubilaciones totales, despidos (siempre que el mismo no suponga la reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo), fallecimiento y/o baja voluntaria se cubrirán todas aquellas que se produzcan desde la firma del presente convenio.

2º Del mismo modo se cubrirán uno de cada dos puestos dejados por un peón de barrido que promoció a una categoría superior. En este sentido la Empresa informará a la RLT de los peones de barrido que promoció a una categoría superior con la finalidad de que ésta pueda verificar el cumplimiento de lo establecido en este apartado.

4.2 Dichos puestos serán cubiertos a través de personal proveniente del colectivo de sábados, domingos y festivos con contrato indefinido, siguiendo el siguiente procedimiento:

Aquellas personas indefinidas a tiempo parcial que deseen pasar a jornada completa como PEONES DE BARRIDO (con independencia de la categoría que ostenten en SDF) deberán comunicarlo por escrito dentro de los plazos establecidos por la Empresa, quien deberá de publicar una nota informativa con al menos quince días de antelación.

Se procederá a conformar una Comisión al efecto, siguiendo los criterios establecidos en el artículo 18 del convenio. Dicha Comisión procederá a analizar las solicitudes y a realizar un listado con las mismas.

El orden de prioridad para pasar a jornada completa como PEÓN DE BARRIDO será:

- En primer lugar, tendrá derecho el/los trabajador/es más antiguo (mayor antigüedad).
- En caso de que existieran dos o más trabajadores con la misma antigüedad, en ese caso tendrá derecho el trabajador de mayor edad.
- De darse la coincidencia tanto en antigüedad (más antiguo) como en la fecha de nacimiento (mayor edad), se procederá de la siguiente manera:

Se utilizará como criterio de desempate, la penalización derivada de que el trabajador/a no haya percibido el “premio de asistencia y puntualidad” regulado en el artículo 53.3 del presente convenio como consecuencia de sanciones disciplinarias firmes.

Una vez elaborado el listado, se procederá a su publicación. Debiendo seguirse estrictamente el orden del mismo.

Si una vez confeccionado el listado alguna persona trabajadora desea ser excluido del mismo, deberá comunicarlo por escrito. En el caso de que, una vez que le corresponda pasar a jornada completa como peón de barrido, la persona trabajadora no esté interesada por la razón que sea, deberá rechazar su paso a diario por escrito.

4.3 Las partes acuerdan que en el caso de que el número de promociones de peones de barrido que se vayan a realizar de forma simultánea sean considerables, se constituirá una comisión con la finalidad de analizar la situación.

Artículo 19. ESCALAFÓN:

Dentro del primer trimestre de cada año, se publicará y se fijará en el tablón de anuncios de la Empresa el escalafón del personal, cerrado al 31 de diciembre del año anterior, con detalle de nombre, apellidos, edad, categoría profesional, antigüedad, centro de trabajo y otros datos que se consideren de interés, pudiendo el personal en el plazo de un mes formular las observaciones que crea oportunas en defensa de sus intereses.

Las observaciones hechas por los trabajadores/as, serán examinadas y resueltas por la Dirección de la Empresa en el plazo máximo de 30 días, a partir de la recepción de dichas observaciones.

Si el interesado/a no estuviese conforme con la resolución, se dará traslado a la Representación de los Trabajadores/as, la cual informará a la Dirección de la Empresa y ésta en el plazo de cinco días siguientes, dictará el acuerdo que crea conveniente, que será comunicado al interesado, quien, de no estar conforme, podrá ejercer su derecho ante la Autoridad o Jurisdicción Laboral competente.

Esta lista de escalafón será enviada por los cauces que la Empresa determine a la Representación de los Trabajadores/as y las Secciones Sindicales de los sindicatos con presencia en la Empresa.

Artículo 20. PREAVISO DE CESE

El personal que desee cesar voluntariamente en la Empresa deberá preavisar con un período de antelación mínimo de 60 días para los Directivos/as y Técnicos/as, 30 días para Administrativos/as, Encargados/aso Capataces 15 días para los demás trabajadores/as.

El incumplimiento del plazo de preaviso con la indicada antelación dará derecho a la Empresa a deducir de su liquidación el importe del salario de tantos días como no preavisados.

La notificación de cese se realizará mediante un boletín que facilitará la Empresa y que el trabajador/a firmará por duplicado, una de cuyas copias se le entregará con el enterado.

Si la Empresa recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligada a abonar al trabajador/a la liquidación correspondiente al término de la relación laboral. En el caso contrario el trabajador tendrá derecho a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso en el pago de la liquidación con el límite del número de días del preaviso.

Artículo 21. RECIBOS FINIQUITOS

Los recibos finiquitos en los que el trabajador/a declare terminada su relación laboral, deberán ser visados por la Representación de los Trabajadores o por una central sindical y serán formalizados en los modelos que figuran como Anexo II. Cumplida esta diligencia y percibida la cantidad por el trabajador/a si le correspondiese, éste/a firmará de conformidad, surtiendo así plenos efectos liberatorios para la Empresa. La inexistencia del visado indicado implicará que dicho documento no tendrá nunca carácter de recibo del saldo o finiquito, salvo que el trabajador/a renuncie expresamente a dicho visado.

Artículo 22. CONDICIONES DE TRABAJO.

La empresa deberá comunicar inexcusablemente a la Representación de los Trabajadores/as, cualquier variación en las condiciones de trabajo de carácter objetivo que afecten al personal incluido en este Convenio Colectivo.

CAPÍTULO IV. JORNADA, DESCANSOS, VACACIONES Y HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 23. JORNADA DE TRABAJO Y HORARIOS

1. La duración máxima de la jornada laboral de trabajo para todo el personal a jornada completa afectado por el presente Convenio Colectivo, será de TREINTA Y CINCO HORAS SEMANALES de 7 horas de trabajo efectivo por día y de forma continuada a excepción de los puestos de jefe/a de servicio y supervisor/a. No obstante, la distribución de los turnos de trabajo se hará según lo pactado en el Convenio Colectivo y en los cuadrantes anexos.

La jornada laboral anual para todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, será de 1.570 horas anuales como máximas, pero efectivas de trabajo serán las resultantes que por cuadrante corresponda para cada uno de los años.

2. La jornada laboral del personal a tiempo parcial será de 7 horas diarias de trabajo efectivo en jornada continua, prestadas los sábados, domingos y días festivos.

Se establece que el personal a tiempo parcial no podrá realizar horas extraordinarias. Respecto a las horas complementarias, los trabajadores de sábados, domingos y festivos, podrán realizarlas exclusivamente dentro de su jornada (es decir los sábados, domingos y festivos) y respetando los límites legalmente establecidos.

En el caso de las horas complementarias, los trabajadores que las realicen podrán optar entre disfrutar por cada hora trabajada de prolongación de jornada, dos de descanso, o bien porque le sean compensadas económicamente a precio de hora ordinaria incrementada un 10%.

3. Teniendo en cuenta el carácter público de los servicios objeto del presente Convenio Colectivo, estos no dejarán de prestarse los domingos y días festivos, si bien, el trabajo prestado en dichas jornadas será compensado para todos los servicios de la siguiente manera:

- Los domingos que por cuadrante correspondiera prestar servicios a los trabajadores/as, será compensado con un día libre que ya irá incorporado al cuadrante rotativo anual de descansos. En el caso de que algún trabajador/a por cualquier motivo faltara a trabajar, exceptuando accidente de trabajo, no tendrá derecho a ser compensado con ese día libre (extra).

- Los festivos que por cuadrante correspondiera prestar servicios a los trabajadores/as, serán compensados mediante una valoración anual media de los festivos trabajados por los trabajadores que como resultado de los cuadrantes tengan que trabajar efectivamente como media al año, y el importe total de los mismos se prorrateará en 11 mensualidades para este turno y sus categorías, creándose al efecto un concepto fijo en nómina para su compensación denominado "plus disponibilidad de festivos". En el caso de que un trabajador/a no pudiera realizar el servicio del festivo que por cuadrante le correspondiera, deberá recuperar el mismo al siguiente festivo que tocara trabajar al trabajador/a que le sustituyera ese día festivo, de no ser así, se le descontaría del plus la parte proporcional del mismo, con la excepción de si la causa de su no realización fuera a consecuencia de accidente de trabajo.

Para ello, se establece un borrador de cuadrante rotativo de trabajo anual que se adjunta al presente convenio (Anexo III). Así:

A). Todo el personal prestará servicio durante los días que establezca el cuadrante para cada trabajador.

B). Los descansos semanales, se establecerán en turnos rotativos de tal manera que, todos los trabajadores/as tengan la oportunidad de descansar por igual, el mismo número de domingos por cada año y según cuadrante.

C). La distribución del personal se efectuará de forma que a ningún trabajador/a le corresponda trabajar, más de 11 domingos al año para el personal de día (mañana y tarde), y más de 22 domingos al año para el personal de noche.

D). Los días 25 de Diciembre Navidad, 1º de Enero Año Nuevo y 1º de Mayo Fiesta del Trabajo, el personal a jornada completa no prestarán servicio, teniendo tales días la consideración de abonables y no recuperables para este colectivo.

- Si por necesidades del servicio la Empresa necesitara que el personal a jornada completa prestara el servicio/s en estos días, se pedirá personal voluntario al efecto, abonándose dicho día según lo establecido en la tabla salarial anexa para cada uno de los años de vigencia del convenio. En caso de que hubiera un exceso de personal voluntario, se realizará un sorteo al efecto, no pudiendo repetir el mismo trabajador en los días citados.

- El servicio especial del "Cuarto de Verónicas", tendrá la misma consideración de festivo especial según se establece en este apartado para dichos días (25 de Diciembre Navidad, 1º de Enero Año Nuevo y 1º de Mayo Fiesta del Trabajo).

E). Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las veintiuna horas y las seis de la mañana. Las horas trabajadas en el indicado período nocturno, tendrán una retribución específica, cuya cuantía se fija en las Tablas Salariales de los Anexos de este Convenio Colectivo.

3. En el último trimestre de cada año, la Empresa se reunirá con la RLT para elaborar y llegar a un acuerdo en los cuadrantes para el año siguiente. Igualmente, cuando se produzcan los

cambios de ciclo cada mes en el turno de día (mañana y tarde) y en el turno de noche, la Empresa y RLT se reunirán para comprobar que el sistema no ha sido modificado unilateralmente por ninguna de las partes.

4. En razón de la aplicación de las normas indicadas en los puntos anteriores, los diferentes servicios serán los siguientes:

A) Personal Administrativo.

- Horario: de 8:00 a 15:00 horas de lunes a viernes

- Descanso: Sábados y Domingos, más los festivos.

B) Personal de Taller.

Horario: De 07:00 a 14:00 horas de Lunes a Domingo.

Descanso: Dos días consecutivos semanales.

De trabajarse un domingo o festivo se compensará:

1º. Por cada uno de los domingos trabajados, se compensará con un día de descanso adicional, incorporado a los cuadrantes anuales rotativos.

2º. Por cada uno de los festivos trabajados se respetarán las condiciones que actualmente tienen vigentes.

C) Personal de Recogida (Servicio nocturno)

- Horario: De 1:00 a 8:00 horas de Lunes a Domingo que por cuadrante corresponda. El equipo de repaso comenzará la jornada una hora antes y saldrá una hora antes.

- Descanso: Que por cuadrante corresponda.

1º. Por cada uno de los domingos trabajados, se compensará con un día de descanso adicional, incorporado a los cuadrantes anuales rotativos.

2º. Por cada uno de los festivos trabajados, se realizará una valoración anual media de los festivos trabajados por los trabajadores/as que como resultado de los cuadrantes tengan que trabajar efectivamente como media al año, y el importe total de los mismos se prorrateará en 11 mensualidades para este turno y sus categorías, creándose al efecto un concepto fijo en nómina para su compensación denominado "plus disponibilidad de festivos".

3º. La Empresa facilitará para los domingos y festivos que la jornada laboral, una vez terminado el servicio asignado de manera total se dé por terminada.

D) Personal de día mañana "Limpieza y Recogida":

Horario: De 6:00 a 13:00 horas de lunes a domingo, que por cuadrante corresponda. El personal que realiza labores de lavado, limpieza y engrase de vehículos tendrá horario de 06:00 a 13:00 horas.

Descanso: Que por cuadrante corresponda.

1º. Por cada uno de los domingos trabajados, se compensará con un día de descanso adicional, incorporado a los cuadrantes anuales rotativos.

2º. Por cada uno de los festivos trabajados, se realizará una valoración anual media de los festivos trabajados por los trabajadores/as que como resultado de los cuadrantes tengan que trabajar efectivamente como media al año, y el importe total de los mismos se prorrateará en 11 mensualidades para este turno y sus categorías, creándose al efecto un concepto fijo en nómina para su compensación denominado "plus disponibilidad de festivos".

3º- Para los domingos y festivos la jornada laboral será de 6:00 a 13:00 horas. No obstante, la empresa y los representantes de los trabajadores/as, de mutuo acuerdo, podrán pactar la realización del trabajo, conforme a las siguientes condiciones:

- El horario se desarrollará siempre y cuando quede efectivamente prestado el servicio.
- El horario será de 6:00 a 10:00 horas sin que ningún trabajador/a pueda abandonar su puesto de trabajo antes de las 10:00 horas.
- En el supuesto de que llegadas las 10:00 horas un trabajador/ano haya finalizado la zona o sector individualizado que se le haya asignado, ha de continuar en su puesto de trabajo hasta la finalización de su servicio. En tal caso, si dicho trabajador/aes reincidente (entendiendo por reincidente dos retrasos en cuatro meses en la finalización de su zona o sector) y no cumple con lo aquí pactado, será suspendido del derecho a prestar servicios en festivos durante dos meses, lo cual será notificado por escrito y correspondiendo determinar si el servicio se ha finalizado o no, al encargado designado por la empresa.
- La suspensión del derecho a prestar servicios en festivos será comunicada al comité de empresa.

E) Personal de día tarde "Limpieza y Recogida":

Horario: De 14:00 a 21:00 horas de lunes a domingo, que por cuadrante corresponda. El personal que realiza labores de lavado, limpieza y engrase de vehículos tendrá horario de 14:00 a 21:00 horas.

Descanso: Que por cuadrante corresponda.

1º. Por cada uno de los domingos trabajados, se compensará con un día de descanso adicional, incorporado a los cuadrantes anuales rotativos.

2º. Por cada uno de los festivos trabajados, se realizará una valoración anual media de los festivos trabajados por los trabajadores/as que como resultado de los cuadrantes tengan que trabajar efectivamente como media al año, y el importe total de los mismos se prorrateará en 11 mensualidades para este turno y sus categorías, creándose al efecto un concepto fijo en nómina para su compensación denominado "plus disponibilidad de festivos".

3- Para los domingos y Festivos la jornada laboral será de 14:00 a 18:00 horas. No obstante, la empresa y los representantes de los trabajadores, de mutuo acuerdo, podrán pactar la realización del trabajo, conforme a las siguientes condiciones:

- El horario se desarrollará siempre y cuando quede efectivamente prestado el servicio.
- El horario será de 14:00 a 18:00 horas sin que ningún trabajador/a pueda abandonar su puesto de trabajo antes de las 18:00 horas.

• En el supuesto de que llegadas las 18:00 horas un trabajador no haya finalizado la zona o sector individualizado que se le haya asignado, ha de continuar en su puesto de trabajo hasta la finalización de su servicio. En tal caso, si dicho trabajador/aes reincidente (entendiendo por reincidente dos retrasos en cuatro meses en la finalización de su zona o sector) y no cumple con lo aquí pactado, será suspendido del derecho a prestar servicios en festivos durante dos meses, lo cual será notificado por escrito y correspondiendo determinar si el servicio se ha finalizado o no, al encargado designado por la empresa.

• La suspensión del derecho a prestar servicios en festivos será comunicada al comité de empresa.

F). Personal de Lava Contenedores y Cubas Nocturnas:

Horario: De 1:00 a 8:00 horas de Lunes a Domingo, que por cuadrante corresponda.

Descanso: Que por cuadrante corresponda.

1º. Por cada uno de los domingos trabajados, se compensará con un día de descanso adicional, incorporado a los cuadrantes anuales rotativos.

2º. Por cada uno de los festivos trabajados, se realizará una valoración anual media de los festivos trabajados por los trabajadores/as que como resultado de los cuadrantes tengan que trabajar efectivamente como media al año, y el importe total de los mismos se prorrateará en 11 mensualidades para este turno y sus categorías, creándose al efecto un concepto fijo en nómina para su compensación denominado "plus disponibilidad de festivos".

G). Personal de Lava Contenedores y Cubas diurnas:

Horario: De 6:00 a 13:00 horas de Lunes a Domingo, que por cuadrante corresponda.

Descanso: Que por cuadrante corresponda.

1º. Por cada uno de los domingos trabajados, se compensará con un día de descanso adicional, incorporado a los cuadrantes anuales rotativos.

2º. Por cada uno de los festivos trabajados, se realizará una valoración anual media de los festivos trabajados por los trabajadores/as que como resultado de los cuadrantes tengan que trabajar efectivamente como media al año, y el importe total de los mismos se prorrateará en 11 mensualidades para este turno y sus categorías, creándose al efecto un concepto fijo en nómina para su compensación denominado "plus disponibilidad de festivos".

5. Eventos especiales fuera de cuadrantes y/o domingos y festivos fuera de cuadrante: Conjuntamente Empresa y Representantes de los Trabajadores/as, elaborarán los listados de trabajadores/as que prestarán cada mes los servicios extraordinarios, debiéndose poner en los Tablones de Anuncios de todos los centros con una antelación mínima de una semana a los efectos de los servicios. Igualmente, la Empresa hará entrega de dichos listados a la RLT con una semana de antelación.

- Solo el personal a tiempo completo podrá realizar eventos especiales fuera de cuadrantes y/o domingos y festivos fuera de cuadrante.

Los trabajadores a tiempo parcial no podrán optar a realizar este tipo de eventos, salvo en el caso de la festividad de San Martín de Porres que podrán incluirse en las listas de voluntarios.

En el caso de que a requerimiento de nuestro cliente, existiera algún evento extraordinario que no coincidiera con sábado, domingo y festivo y que no hubiera personal de jornada completa suficiente para cubrir el mismo, el personal a tiempo parcial tendrá derecho a poder realizarlo. En este caso, el personal de sábados, domingos y festivos, percibirán la compensación prevista en este artículo para el personal de jornada completa.

- Dichos servicios se prestarán con estricto orden de rotación según los listados, que se confeccionarán por categorías y turnos (mañana, tarde y noche), que se adecue a las siguientes directrices:

1. Personal Conductor.
2. Peón Especialista
3. Peones.
4. Mecánicos

- En el caso de que un trabajador/a incluido en las listas no pudiese prestar sus servicios extraordinarios por causa justificada, deberá justificarse como mínimo dos días antes, salvo causa de fuerza mayor, pasando automáticamente el siguiente en lista, perdiendo su turno.

- Si como consecuencia de decretos dictados por el Ayuntamiento de Arona o por cualquier otra causa, los trabajadores/as afectados por el presente convenio colectivo, que tienen asignado como descansoese día, tuvieran que prestar servicios extras, descansarán un día de descanso dentro del mismo mes o el siguiente al día que se prestó dicho servicio.

Además del descanso el trabajador podrá optar entre que se le abone el importe establecido en el artículo 53.2 de este Convenio Colectivo (170 euros/brutos) más un día de descanso adicional o el disfrute de dos días de descanso adicionales.

- El personal que no quiera trabajar en servicios extraordinarios deberá comunicar por escrito a la Dirección de la Empresa tal cuestión, a los efectos de su exclusión de los listados correspondientes, para revocar la anterior manifestación, deberá comunicarlo por escrito a la Empresa con una antelación mínima de tres meses.

Artículo 24. DESCANSO SEMANAL

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán un descanso mínimo semanal de dos días consecutivos, o en su caso, lo que por los cuadrantes acordados entre Empresa y RLT se indique.

Artículo 25. DESCANSO DIARIO

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, disfrutarán de un descanso diario de 30 MINUTOS para refrigerio, que se computará y retribuirá como trabajo efectivo a todos los efectos. Los turnos de dicho descanso son:

- Personal de turno de día: de 09:30 horas a 10:00 horas
- Personal de turno de tarde: de 17:30 horas a 18:00 horas
- Personal de turno de noche: de 04:30 horas a 05:00 horas.

Si por determinadas razones los trabajadores/as de recogida no pudieran hacer uso de su descanso en el horario antes reseñado, dada la peculiaridad de su trabajo, podrán efectuarlo en otro momento durante su jornada laboral diaria.

Artículo 26. VACACIONES

1. Para los años de vigencia del presente Convenio Colectivo, se establece un período anual de vacaciones obligatorio y retribuido cuya duración será de 36(TREINTA Y SEIS) días naturales, y que se abonarán a razón del importe total de las retribuciones percibidas por el trabajador.

El sistema de asignación de las vacaciones se rige por los siguientes criterios:

1) El personal afectado por el presente convenio colectivo disfrutará de un período anual de vacaciones obligatorio y retribuido cuya duración será de 36 (TREINTA Y SEIS) días naturales.

2) El inicio de todos los Periodos de Vacaciones no podrán coincidir en día de descanso del trabajador/a y se efectuará su pago antes de ser iniciado el disfrute.

3) Las vacaciones se disfrutarán dentro de los 12 meses de cada año natural, estableciéndose, a tal efecto, OCHO ÚNICOS GRUPOS ANUALES DE VACACIONES, de treinta y seis días naturales de duración cada uno.

4) La época de vacaciones comenzará la primera semana del mes de marzo de cada año natural.

5) Se crean ocho grupos anuales de vacaciones, bajo la siguiente denominación:

GRUPOS	PERIODOS
A	Primavera – Verano
B	Primavera – Verano
C	Primavera – Verano
D	Primavera – Verano
E	Otoño – Invierno
F	Otoño – Invierno
G	Otoño – Invierno
H	Otoño – Invierno

El orden de disfrute de las vacaciones será rotativo entre todo el personal, por lo que cada trabajador/a de la plantilla, tendrá derecho a salir de vacaciones dentro de un periodo de verano, un año de cada Dos. Por tanto, la secuencia del disfrute de las vacaciones será:

E – A

F – B

G – C

H – D

Es decir; trabajadores/as del grupo D pasarán a la posición del grupo E.

Los trabajadores podrán solicitar el cambio entre compañeros/as de la misma categoría y turno de dieciocho (18) días de vacaciones (los dieciocho primeros o los dieciocho últimos), sin que este cambio afecte a la base de rotación de las vacaciones. Por otro lado, los trabajadores/as con la misma categoría profesional y turno de trabajo podrán solicitar el cambio del período de vacaciones completo, sin que ello tampoco afecte a la base de rotación de las vacaciones.

Además de lo anterior, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a, el trabajador/a podrá disfrutar su período vacacional (36 días) fuera de los períodos establecidos en el presente artículo.

Antes del día 1º del mes de enero de cada año la Empresa presentará el plan anual de vacaciones para ser acordado con los Representantes de los Trabajadores/as y posteriormente será expuesto en el Tablón de Anuncios de cada centro de trabajo para que la plantilla tenga conocimiento del mismo y pueda en su caso, hacer las reclamaciones oportunas. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

El período de vacaciones se entenderá siempre referido a años naturales, por lo que el trabajador/a deberá disfrutar las mismas dentro de los meses de enero a diciembre, teniendo derecho a las mismas, en la parte proporcional correspondiente, si ingresa con posterioridad al mes de Enero, calculándose por doceavas partes.

Con la antelación mínima debida, la Empresa entregará a cada trabajador/a que se disponga a iniciar el disfrute de las vacaciones, un parte en el que se haga constar la fecha de comienzo, así como la fecha de reincorporación al trabajo, los trabajadores estarán obligados a exigir este justificante y dar su conformidad al mismo.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.

Las situaciones de Incapacidad Temporal durante el período de vacaciones, interrumpirá su disfrute, en cuyo caso se aplicarán las siguientes normas:

a) Si la Incapacidad Temporal rebasara el tiempo de vacaciones, la reincorporación a la Empresa tendrá carácter inmediato, quedándole reconocido al trabajador/a el derecho a disfrutar el tiempo de vacaciones en que haya permanecido en tal situación, una vez haya terminado las vacaciones todos los trabajadores/as de su mismo centro de trabajo.

b) Si la Incapacidad Temporal no rebasara el tiempo de vacaciones, el trabajador/a seguirá disfrutando el tiempo que le quede de las mismas y se reincorporará a la Empresa en la fecha establecida, quedándole reconocido el tiempo interrumpido para ser disfrutado en las mismas condiciones del apartado anterior.; con independencia de que se disfruten en el año en curso o en el siguiente.

No obstante, en lo que se refiere a los puntos a y b del apartado 7 al término del período de I.T., Empresa y Trabajador/a conjuntamente, podrán acordar el disfrute de los días de vacaciones perdidos, inmediatamente después a la fecha de alta de I.T.

8. El trabajador/a en situación de Incapacidad Temporal durante todo el año, del 1º de enero al 31 de diciembre, tendrá derecho a vacaciones. No obstante, si el trabajador/a tiene asignada sus

vacaciones y no las puede disfrutar por encontrarse en situación de I.T. por hospitalización o maternidad; disfrutará de las mismas fuera de los períodos anuales de vacaciones definidos en el apartado 3 del presente artículo.

Artículo 27. HORAS ESTRUCTURALES

Para dar cumplimiento a una política social solidaria, conducente a la creación de nuevos puestos de trabajo, se acuerda por las partes suprimir las horas extraordinarias habituales.

En función del objetivo de empleo antes señalado, se acuerda la realización exclusiva de horas estructurales. Respecto a las mismas se acuerda lo siguiente:

A) Horas estructurales que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como riesgo de pérdida de materias primas: realización.

B) Horas estructurales necesarias para el servicio, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad de la Empresa: mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La Dirección de la Empresa informará a los Representantes de los Trabajadores/as sobre el número de horas estructurales realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución productiva, al mismo tiempo que entregará a cada trabajador/a que realice o vaya a realizar horas estructurales, un archivo en la que figurarán las horas realizadas al término de las mismas y que serán registradas por el/la capataz al que corresponda.

La prestación de horas estructurales se ajustará a las siguientes normas:

1. Del 1 al 15 de cada mes y para su realización en el mes posterior, los trabajadores/as que estén interesados en realizar horas estructurales, se inscribirán en las listas que la Empresa disponga en cada centro de trabajo y firmará la conformidad en el lugar destinado al efecto.

2. Finalizado el plazo anteriormente mencionado, y por el mismo orden en que lo hubieran solicitado, la Empresa confeccionará la lista del personal que ha de prestar trabajo en horas estructurales en el mes siguiente al de la petición. Una copia de la lista elaborada será entregada a los Representantes de los Trabajadores/as para su conocimiento.

3. Las horas estructurales de cada mes, según se vayan produciendo por las causas que se señalan en los apartados A y B, serán adjudicadas a los trabajadores/as que las hubieran solicitado, siguiendo el orden de la lista establecido y en el supuesto de que el número de solicitantes fuera inferior al de horas a realizar, su ejecución se encomendaría primero, a los/las que ya las hubieran realizado en el mismo mes y si estos/as no aceptaran, a los designados/as por la Empresa que estuvieran interesados/as. Si por el contrario, el número de solicitantes fuera mayor que el de horas a realizar, los trabajadores/as que no las ejecuten en el mes solicitado, pasarán a realizarlas al siguiente con carácter preferente y con el mismo orden establecido.

4. Si elaborada la lista de un mes, no se producen horas estructurales, los trabajadores/as que las hubieran solicitado pasarían a realizar las del mes siguiente en las mismas condiciones y con el mismo orden.

5. Aquellos trabajadores/as que hubieran solicitado la realización de horas estructurales y una vez avisados en tiempo y forma, no se personaran o se negaran a su ejecución sin causa justificada por dos veces consecutivas en el mes, no se les volverá a llamar a lo largo de todo un año.

6. De las incidencias que se produzcan en la aplicación de las presentes normas, se dará cuenta a los Representantes de los Trabajadores/as para su conocimiento, y a los efectos de resolver conjuntamente con la Empresa las reclamaciones que se presenten.

7. El cálculo del valor de las horas extraordinarias se realizará en base al cociente que se obtenga de la operación de dividir que a continuación se indica:

Dividendo: Retribuciones totales anuales, es decir, salario base en cómputo anual (antigüedad, plus de asistencia, etc.) en cómputo anual, más complementos de vencimiento periódico superior al mes (pagas extraordinarias), en cómputo anual.

Divisor: Número de horas efectivas de trabajo al año, es decir: 1.570.

El cociente que resulte, será incrementado con el 90 por ciento para las horas realizadas en días laborales y el 110 por ciento, para las horas realizadas en Domingos y días festivos.

CAPÍTULO V. LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 28. LICENCIAS RETRIBUIDAS

Lo prevenido en el presente artículo se entenderá sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral, en especial todo lo relacionado con licencia de hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

1. Se establece las licencias retribuidas por el total de las retribuciones percibidas por el trabajador, excepto plus de servicio extraordinario, en los casos y cuantías siguientes:

a) Matrimonio del trabajador/a: 20 días

b) (la aplicación del presente apartado queda en suspenso debido a la vigente ley de Igualdad, o aquella que pueda sustituirla, siempre que en la misma persista el denominado permiso de paternidad o el que pueda sustituirlo o bien, debido a que jurisprudencialmente se reconozca la existencia de este permiso) Nacimiento de hijo/a: 6 días

- En los casos de complicación del parto se ampliará hasta: 9 días

c) Fallecimiento de esposa/oo conviviente acreditado, e hijos/as: 7 días

- Si el fallecimiento se produce fuera de la isla, se ampliará hasta: 9 días

d) En los casos de enfermedad grave u hospitalización de esposo/a o conviviente acreditado e hijos/as : 6 días

- Si se produce fuera de la Isla: 8 días

e) Enfermedad grave o fallecimiento de padres y hermanos del trabajador, así como hospitalización de hermanos del trabajador: 6 días

- Si el fallecimiento se produce fuera de la isla, se ampliará hasta: 8 días

Respecto a los días de permiso por hospitalización recogidos tanto en el apartado d) como e) se podrán disfrutar a elección del trabajador:

• Bien a lo largo de la hospitalización.

• Bien, inmediatamente después de la fecha de alta hospitalaria, debiendo acreditar documentalmente este hecho.

f) Enfermedad grave o fallecimiento de padres políticos y nietos: 3 días

g) Enfermedad grave o fallecimiento de abuelos y hermanos políticos: 2 días

h) Matrimonio de hijos/as o hermanos/as del trabajador/a: 1 día

- Si es fuera de la Isla se ampliará a: 3 días

i) Cambio de residencia o traslado del domicilio: 2 días

j) Fallecimiento de tíos/as, sobrinos/as y primos/as: 1 día

k) En caso de traslado fuera de la Isla, para revisión médica, reconocimiento o estudios (para esposo/a, conviviente acreditado/a, hijos, padres) siempre que exista informe del Servicio Canario de Salud, de la imposibilidad de prestarse fuera de la Isla: hasta 5 días

l) Por enfermedad grave, hospitalización o muerte de hijos políticos: 2 días

2. En los casos de exámenes en centros oficiales y privados y siempre que el trabajador/a acredite estar matriculado, tendrá derecho a una licencia de duración necesaria para concurrir a los oportunos exámenes en el centro correspondiente, debiendo acreditar al regreso su participación en los mismos.

3. Cuando el trabajador/a tenga la necesidad de ejecutar directamente cualquier tipo de gestión personal ante Organismos Públicos o Privados, dispondrá del día laboral. Tendrá dicha consideración entre otros:

- Renovación del carnet de conducir.
- Comparecencia a exámenes para la obtención del carnet de conducir en cualquiera de sus categorías.
- Renovación del Documento Nacional de Identidad.
- Gestiones realizadas ante el notario.
- Comparecencias judiciales y extrajudiciales ya sea como parte o testigo.
- Gestiones personalísimas ante entidades financieras.
- Gestiones ante el ayuntamiento y catastro.

Para la realización de estas gestiones en las horas de trabajo, el trabajador/a deberá solicitarlo 2 días antes de la realización de estas, siempre que ello sea posible, de cualquier forma, habrá que notificarlo previamente a la Empresa.

4. En todo los casos y supuestos de Licencias Retribuidas previstas en el presente artículo, el trabajador/a para la obtención de estas, deberá justificar documental y convenientemente lo solicitado, previamente al disfrute de las mismas, siempre que ello sea posible, en caso contrario se justificará a la reincorporación al trabajo.

5. Cuando el trabajador/a tenga la necesidad de asistir a consulta médica ante su correspondiente Médico de Cabecera en Ambulatorio de la Seguridad Social, dispondrá del tiempo necesario para acudir a la misma, siempre que su horario habitual de consulta médica coincida con el de la jornada de trabajo. Cuando la consulta sea privada, también se estará a lo dispuesto anteriormente, en cualquier caso, no se superará la medida jornada.

A la reincorporación al trabajo, deberá acreditar documentalmente, con justificante expedido por el Médico, firmado y sellado por este, la asistencia a consulta.

Cuando el trabajador/a tenga la necesidad de asistir a consulta médica de especialista, con tiempo suficiente, deberá presentar ante la Empresa una fotocopia del mencionado volante de asistencia a consulta o documento oficial de cita previa.

6. En caso de hospitalización de esposa/o o conviviente acreditado, hijos, padres o hermanos, se concederá permiso retribuido para visita, durante las horas que los respectivos centros tengan establecidos para las mismas y siempre que estas coincidan con la jornada laboral.

7. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que éste cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas disfrutándolo de forma ininterrumpida, a continuación de la suspensión por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, con un período retribuido de 38 días naturales.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la empresa ejerzan este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

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

9. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del

trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con reducción proporcional del salario.

10. En el supuesto de que el trabajador deba de acompañar a un hijo/a menor a consulta del facultativo de medicina general o especialista dispondrá del tiempo indispensable, éste será retribuido siempre que se acredite documentalmente mediante parte médico facultativo de haber asistido a dicha consulta, debiendo trabajar las horas que le restan para cubrir la jornada laboral diaria.

11. DIAS DE ASUNTOS PROPIOS.

Se establece un día de asuntos propios para los años 2017 y 2018. Para los años 2019, 2020, 2021 y 2022, el personal disfrutará de dos días de asuntos propios.

La solicitud de asuntos propios se realizará por escrito en un modelo que la empresa elaborará al efecto y que pondrá a disposición del personal los, en cada parque de trabajo.

a. El impreso de solicitud de asuntos propios deberá ser rellenado y firmado por el trabajador/a, pudiendo este, entregarlo a la empresa a través del mando superior. La Empresa devolverá al trabajador/a, una copia de esta solicitud, debidamente sellada.

b. La solicitud de asuntos propios, una vez recibida por la empresa, será registrada en un libro de solicitudes, en el que se irán inscribiendo estas, por riguroso orden de fecha de entrada en las oficinas de la empresa. La solicitud quedará en poder de la empresa, que archivará la misma como mínimo durante el año natural de que se trate. El libro de registro de solicitudes de asuntos propios, podrá ser consultado por el Comité de Empresa. Cada año, se abrirá un nuevo libro de registro de asuntos propios.

c. En caso de coincidencia en la petición de asuntos propios, de más trabajadores/as que los límites establecidos en el presente artículo, la concesión de días de asuntos propios se realizará atendiendo a la preferencia que vendrá fijada por la fecha de entrada en la empresa, de la correspondiente solicitud del trabajador/a, fecha que, evidentemente, estará señalada en el libro de registro.

d. Los citados días de asuntos propios no serán acumulables ni al comienzo ni final de las vacaciones ni anterior ni posterior a festivos.

e. No podrán disfrutar el citado día de asuntos propios simultáneamente más de lo siguiente:

- Más de 5 trabajadores/as con categoría profesional de Conductores/as
- Más de 5 trabajadores/as con categoría profesional de Peones
- Más del 20% de trabajadores/as con categoría profesional de Mecánicos/as
- Más del 20% de trabajadores/as con categoría profesional de Encargados/as o capataces
- Más del 20% de trabajadores/as con categoría profesional de Administrativos/as
- Más del 20% de trabajadores/as con categoría profesional de Peón Especialista

Artículo 29. LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

Todos los trabajadores/as con más de un año de antigüedad en la Empresa, tendrá derecho a disfrutar de licencias no retribuidas al menos tres veces al año para asuntos propios, por un plazo de 1 a 10 días cada una.

El ejercicio de este derecho no deberá entorpecer las justificadas necesidades de la Empresa, en cuanto a su funcionalidad se requiere, por tanto, no podrán estar simultáneamente en la situación de licencias no retribuidas más de 7% del total de los trabajadores/as de la plantilla.

También se concederá permiso no retribuido al solicitante, siempre y cuando este sea inferior a un año y superior a un mes. De este derecho no se podrán beneficiar aquellas personas trabajadoras que lo soliciten como máximo una vez al año.

Se considerará preferente la solicitud de licencia no retribuida por parte de aquellas personas trabajadoras que lo soliciten para atender familiares enfermos.

Artículo 30. EXCEDENCIA VOLUNTARIA

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo con más de un año de antigüedad en la Empresa tendrá derecho a excedencia voluntaria por un período de tiempo que no será inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

Con independencia de lo expuesto anteriormente, el trabajador/a tendrá el derecho a prorrogar la duración de la excedencia, sin que la duración total de la excedencia pueda exceder del límite máximo de cinco años. Para poder prorrogar la duración de la excedencia el trabajador la persona trabajadora deberá comunicarlo a la empresa por escrito y con dos meses de antelación.

La solicitud se hará de forma escrita a la Empresa, quien resolverá sobre la misma en un plazo máximo de 30 días.

Al término de la excedencia la reincorporación será automática ocupando el trabajador/a el mismo puesto de trabajo que tenía antes de haber comenzado esta.

El derecho al reingreso deberá ser comunicado por escrito con una antelación mínima de 30 días, causando baja definitiva en la Empresa la persona trabajadora que no la hubiera solicitado con antelación que se indica.

El excedente podrá reincorporarse a la Empresa y en su puesto de trabajo, antes de la fecha prevista y a partir del primer año de excedencia, siempre y cuando lo permitan las condiciones en que haya sido contratado su sustituto, o bien exista acuerdo entre el sustituto y excedente, debiendo en todo caso solicitarlo por escrito a la Empresa con una antelación de 30 días.

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

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

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a cinco años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Entendiéndose que este tipo de excedencia no es acumulable con las excedencias voluntarias.

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

Artículo 31. EXCEDENCIAS ESPECIALES

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo, tendrán derecho a las siguientes excedencias especiales:

1. Los trabajadores/as que resulten elegidos para cargos públicos ya sean de la Administración Estatal, Local, Institucional o Autonómica, dispondrán de excedencia forzosa con reserva del puesto de trabajo por el tiempo de duración en la titularidad del cargo.

2. Los trabajadores/as con mandato electo de carácter sindical, tendrán derecho al disfrute de excedencia forzosa por el tiempo que dure el cargo que la determina. La solicitud deberá ser cursada de forma escrita por el máximo órgano de carácter ejecutivo del sindicato al que pertenezca el trabajador/a y deberá contener el mandato o nombramiento objeto de la excedencia y el tiempo de duración de la misma.

La reincorporación al puesto de trabajo de los trabajadores/as afectados por el punto 1 y 2 de este artículo, se efectuará en un plazo máximo de 30 días a partir de la pérdida de titularidad del cargo, lo que se notificará por escrito a la Empresa con una antelación de 15 días.

Todas las situaciones de excedencia contenidas en el presente convenio colectivo darán derecho al cómputo y acumulación de la antigüedad.

Artículo 32. VACANTES POR EXCEDENCIA

En todos los casos de excedencia solicitada y concedida, la Empresa quedará obligada a contratar un sustituto por el tiempo de duración de las mismas.

Artículo 33. DÍAS FESTIVOS NO TRABAJADOS.

El personal a tiempo completo no prestará servicios los días 25 de diciembre Navidad, 1º de Enero Año Nuevo y 1º de Mayo Fiesta del Trabajo, teniendo tales días la condición de abonables y no recuperables para el personal a tiempo completo.

La festividad de San Martín de Porres tendrá la consideración de Festivo no recuperable para el personal a tiempo completo y para el personal a tiempo parcial. Si la citada fiesta recayese en una fecha inmediatamente anterior o posterior a Domingo o festivo, su disfrute se trasladaría a otro día de la misma semana.

En este sentido, al personal a tiempo completo que por cuadrante les coincida la libranza con alguno de los siguientes días: 25 de diciembre, 01 de enero, 01 de mayo o festividad de San Martín de Porres, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de una libranza adicional dentro de los meses posteriores, que será fijada de común acuerdo entre la empresa y el trabajador (siempre y

cuando no se aplique lo dispuesto en el Artículo 23.5 del presente convenio colectivo en cuyo caso el trabajador percibirá la cantidad correspondiente).

CAPÍTULO VI. TRASLADOS, DESPLAZAMIENTOS Y DIETAS

Artículo 34. TRASLADOS

El personal no podrá ser trasladado a un centro de trabajo distinto de la misma Empresa que exija cambio de residencia, a no ser que se efectúe la solicitud escrita del trabajador/a, o de mutuo acuerdo entre este y el Empresario.

Cuando el traslado tenga lugar a solicitud escrita de la persona trabajadora, las condiciones del contrato para en lo sucesivo, serán las que corresponden en cada caso a la categoría y salario del nuevo destino, sin que el trabajador/a tenga derecho a indemnización por los gastos que se le originen por el cambio de residencia.

Cuando el traslado se efectúe de mutuo acuerdo entre la Empresa y trabajador, se ajustarán a lo que ambas partes hayan convenido.

Artículo 35. DESPLAZAMIENTOS

Por razones técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la Empresa podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas. Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, la persona trabajadora tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario. Cuando la persona trabajadora se oponga al desplazamiento alegando justa causa, compete a la Autoridad Judicial, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, conocer la cuestión, y su resolución, que recaerá en el plazo máximo de diez días y será de inmediato cumplimiento.

Artículo 36. TRASLADOS Y DESPLAZAMIENTOS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Los representantes legales de los trabajadores/as tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo en los supuestos de traslados o desplazamientos.

Artículo 37. CAMBIO DE PUESTOS

Dadas las específicas condiciones en que se realiza la prestación de los servicios de limpieza pública y recogida de basuras, la movilidad del personal está determinada por las facultades de la dirección y organización de la Empresa, que ha de proceder a la distribución racional de su personal. Sin embargo, al producirse cambios de trabajo, la empresa deberá comunicar dichos cambios a la Representación de los Trabajadores/as.

Sin embargo, los cambios de puesto de trabajo, determinado por dicha movilidad, nunca podrán fundarse en una medida arbitraria o sancionadora de la Empresa, y sólo podrá realizarse por estrictas razones de servicio o imperativo legal.

Como principio general, la Empresa procurará utilizar para cada centro de trabajo a aquellos/as trabajadores/as cuyos domicilios estén más próximos de comunicación al correspondiente puesto de trabajo.

Artículo 38. DIETAS

Cuando la persona trabajadora, fuera del servicio normal previsto, tenga que realizar trabajos que exijan la realización de comidas o que le obliguen a pernoctar fuera de su domicilio, percibirá por parte de la Empresa las cantidades reales que haya gastado en tales menesteres, previa presentación de la factura o facturas correspondientes.

Artículo 39. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

Se estará en lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

CAPÍTULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 40. FALTAS Y SUS CLASES

Los trabajadores El personal podrán ser sancionados por la Empresa, cuando proceda en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que atendiendo a su importancia, reincidencia e intención se clasificarán en LEVES, GRAVES Y MUY GRAVES.

A) Se consideran faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferior a treinta minutos sin que existan causas justificadas.
3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resulte perjudicial para la Empresa ni perturbara el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material o de su limpieza.
6. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
8. Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sean en presencia del público.
9. Faltar un día al trabajo, durante un mes, sin la debida autorización y causa que lo justifique.
10. Retrasar el envío de la hoja médica, en caso de enfermedad.
11. falta de aseo o limpieza personal.
12. Dejar ropas o efectos fuera de los roperos o lugares que se custodian.
13. Usar los equipos de aseo (cepillo, toallas, jabón, etc.) de otros compañeros/as.
14. Acumular o almacenar en los lugares de trabajo materias nocivas o peligrosas, susceptibles de descomposición o de producir infecciones.

15. Comer en las horas de trabajo, excepto en el tiempo concedido oficialmente para tomar el refrigerio.

16. Faltas de educación en el trato con los compañeros/as e incorrección en el ademán o en las respuestas al dirigirse al encargado y demás superiores.

17. Fumar en los lugares y horas en que esté prohibido.

18. No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste, para el buen desenvolvimiento del trabajo.

B) Se consideran faltas graves:

1. Más de tres faltas, no justificadas de puntualidad al mes.

2. Faltar dos días al trabajo durante un período de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el público, se considerarán como faltas muy graves.

3. Una falta de asistencia al trabajo no justificada al mes, cuando tenga que relevar a un compañero/a.

4. Entregarse a juegos y distracciones cualesquiera que sean, estando de servicio.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá considerarse como falta muy grave.

7. Simular la presencia de otro trabajador/a fichando o firmando por él/ella.

8. Descuido importante en la conservación de las herramientas o útiles de trabajo.

9. Faltas notorias de respeto o consideración al público.

10. Discusiones extrañas al trabajo, que produzcan notorio escándalo.

11. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la Empresa sin la oportuna autorización.

12. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo cuando no sea habitual, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.

13. El abandono del servicio sin causa justificada que ocasione perjuicio de consideración a la Empresa o fuera causa de accidente de los compañeros/as.

14. Introducción en los lugares de la Empresa de bebidas alcohólicas.

15. Disminución voluntaria en el rendimiento normal del trabajo asignado.

16. Ofender de palabra o amenaza a un compañero/a o a un subordinado/a.

17. Subir en los vehículos sin la debida autorización, consentir los conductores/as que suban los trabajadores/as no autorizados o subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.

18. Aconsejar o incitar a los trabajadores/as a que incumplan su deber, de no producirse alteración del orden público, no conseguir su objetivo.

19. La autolesión cuando se cure antes de dos días.

20. La reincidencia en faltas leves que hubieran sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.

c) Se consideran faltas muy graves:

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses o veinte durante un año.

2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.

3. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros/as de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de la Empresa en relación al trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio e industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la Empresa.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materia, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

5. La condena por robo, hurto o malversación, cometidos dentro o fuera de la Empresa que pueda implicar desconfianza para ésta, y en todo caso, las de duración superior a 6 años.

6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal, que produzca queja justificada.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa.

8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

9. Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.

10. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.

11. Dedicarse a actividades que la Empresa ha declarado incompatibles.

12. Los malos trato de palabra y obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes/as o a sus familiares, así como a los compañeros/as y subordinados/as.

13. El abandono injustificado del trabajo en puestos de responsabilidad.

14. Originar frecuentes riñas o pendencias con los compañeros/as de trabajo.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de dos meses de la primera.

16. La incitación a los trabajadores para que incumplan su deber cuando, siquiera sea parcialmente, cumpla sus objetivos.

Artículo 41. SANCIONES

Las sanciones que la Empresa puede aplicar según la gravedad o circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Para faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

2. Para faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.

3. Para faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 11 a 60 días.

4. Cuando a una persona trabajadora como consecuencia de haber cometido alguna falta o infracción, se le retire el carrito o un camión por parte de cualquier superior, se le entregará un comunicado inmediatamente, exponiendo motivo, lugar y hora en que se ha producido el hecho, debiendo ser firmado por el superior correspondiente.

5. El despido como sanción, sólo podrá imponerse cuando se produzcan faltas de las establecidas en el Artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

6. En caso de despido de una persona trabajadora, la Empresa al tiempo que le entrega la carta de despido, pondrá a disposición de esta, una cantidad a cuenta al menos, igual a la liquidación que le corresponda. Si el despido se resolviese con la readmisión de la persona trabajadora, tal cantidad lo sería a cuenta de los salarios de tramitación; si se resolviese con la extinción del contrato lo sería a cuenta de la liquidación definitiva.

7. Si el despido es considerado por el Juzgado de lo Social, o en su caso por el Tribunal Superior de Justicia, como improcedente o nulo, obligará a la Empresa a la readmisión del trabajador/a o trabajadores/as afectados/as, en las mismas condiciones y puestos de trabajo que venían desempeñando con anterioridad al despido, sin posibilidad de compensación alguna, salvo que, a solicitud de cualquiera de las partes, fuese aceptada expresamente por el trabajador.

En caso de ser aceptado por el trabajador/a, las indemnizaciones por estos supuestos serán calculadas a razón de 50 días de sueldo total por cada año de antigüedad en la Empresa, tomando como mes completo a estos efectos, la fracción menor del mismo.

Se entiende por día y sueldo total, la cifra resultante del total de las percepciones brutas anuales, es decir, el integrado por todos los conceptos salariales y extrasalariales y de percepción periódica, dividido todo ello por el número de días del año.

Artículo 42. LIMITACIÓN AL PODER DISCIPLINARIO

No se podrá imponer sanción que consista en la disminución o pérdida de antigüedad, vacaciones, inhabilitación definitiva para el ascenso o multa de haber.

Artículo 43. INFORME DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Corresponde a la Dirección de la Empresa con el informe previo, pero no vinculante de los Representantes de los Trabajadores/as, la facultad de sancionar a las personas trabajadoras. A tal efecto los Representantes de los Trabajadores/as, deberá remitir el informe requerido en el plazo

máximo de CINCO DÍAS HÁBILES, a contar desde la recepción del escrito solicitando dicho informe.

Para la imposición de sanciones por faltas leves, no será preceptivo el informe anterior, si bien, la Empresa dará cuenta a los Representantes de los Trabajadores/as de la imposición de estas sanciones.

Artículo 44. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

Para la imposición de sanciones por la comisión de faltas graves o muy graves, habrá de tramitarse expediente por escrito en el que se contendrá aparte del informe de la Representación de los Trabajadores/as, el pliego de descargo de la persona trabajadora afectada. Dicho pliego deberá presentarse por el trabajador/a en los CINCO DÍAS HÁBILES siguientes a la imputación por escrito por parte de la Empresa de la comisión de faltas.

En caso de que la posición final de la Empresa no sea la misma que mantiene la Representación de los Trabajadores/as, respecto a una falta y la consiguiente sanción, podrán recurrirse a los Tribunales competentes, sin perjuicio de la imposición de la sanción por parte de la Empresa.

Si no se ha seguido el trámite indicado, la sanción será nula por defecto de forma.

En los casos de imposición de sanciones por faltas leves, no será necesario la apertura ni la tramitación de expediente.

Artículo 45. PRESCRIPCIÓN

Todas las faltas leves, tanto las establecidas en este Convenio Colectivo, como las reglamentarias legalmente tipificadas, prescribirán a los diez días de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, por tanto, no podrán ser sancionadas ni tenidas en cuenta a efectos de reincidencia.

Todas las faltas graves, tanto las convencionalmente establecidas, legal o reglamentariamente tipificadas, prescribirán a los veinte días de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y por tanto, no podrán ser sancionadas ni tenidas en cuenta a efectos de posible reincidencia.

Las faltas muy graves, tanto las establecidas en este Convenio Colectivo, como las reglamentariamente o legalmente tipificadas, prescribirán a los sesenta días de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, por tanto, no podrán ser sancionadas ni tenidas en cuenta a efectos de posible reincidencia.

CAPÍTULO VIII. RETRIBUCIONES

Artículo 46. SISTEMAS SALARIALES

La remuneración del personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo podrá establecerse sobre la base de salario fijo o por el sistema de retribuciones a destajo, tarea o prima a la producción. Los importes de tales sistemas nunca serán inferiores a los mínimos que para cada categoría profesional se establece en este Convenio Colectivo.

Artículo 47. SALARIO BASE

El salario base mensual correspondiente a la jornada ordinaria para el personal comprendido en el ámbito del presente Convenio Colectivo, es el que se establece para cada categoría profesional

en las tablas salariales del Anexo I de este Convenio Colectivo, entendiéndose dicho salario base, como la parte de la retribución fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos.

Artículo 48. COMPLEMENTOS PERSONALES

Antigüedad: El personal afectado por el presente Convenio Colectivo, percibirá como complemento de antigüedad, la cantidad que resulte de aplicar sobre el salario base de cada categoría profesional, el porcentaje que en función de los años de permanencia en la Empresa se determina a continuación:

2 años	4 años	7 años	10 años	13 años	16 años
5%	10%	15%	20%	25%	30%
19 años	22 años	25 años	28 años	31 años	34 años
35%	40%	45%	50%	55%	60%

La antigüedad comenzará a devengarse a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se cumpla cada trienio, computándose a razón de los años de servicio prestados dentro de la Empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que el trabajador/a se haya encuadrado. Asimismo, se tendrá en cuenta para su cálculo, los servicios prestados en el período de prueba y por el personal eventual e interino que pase a ocupar plazas en la plantilla de la Empresa.

Artículo 49. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

1. Plus por trabajos tóxicos, penosos, peligrosos: A todo el personal que tengan que realizar labores que por su condición resulten tóxicas, penosas o peligrosas, se les abonará un complemento por este concepto cuya cuantía mensual figura en las tablas salariales del Anexo I. Si concurrieran dos o más pluses en la ejecución de los trabajos, la cantidad a percibir no sufrirá incremento alguno.

En general, las actividades en que puedan existir labores que den origen a la percepción del mencionado plus, serán en toxicidad, las de alcantarillado, que también pueden resultar penosas, en toxicidad y peligrosidad, las de recogida de basuras y limpieza viaria, a causa de la insalubridad, malos olores y riesgo de accidente.

2. Plus de trabajos nocturnos: Todo el personal que trabaje entre las veintiuna horas y las seis de la mañana, percibirá un plus de nocturnidad cuya cuantía mensual figura en las tablas salariales del Anexo I de este convenio colectivo.

3. Plus de lavado de camiones: Todo el personal que tenga asignadas las tareas de baldeo y limpieza de todos los modelos de camiones de la empresa, percibirán un plus de lavado mensual abonado en los 12 meses del año por importe de: 138,67 euros brutos

Artículo 50. COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES

Pagas extraordinarias: El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, percibirán como complementos de vencimiento periódico superior al mes, cuatro pagas extraordinarias que serán abonadas por la Empresa en las fechas que a continuación se indican:

- A) PAGA DE MARZO: Se abonará el día 15 de Marzo de cada año.
- B) PAGA DE VERANO: Se abonará el día 15 de Junio de cada año.
- C) PAGA DE SEPTIEMBRE: Se abonará el día 15 de Septiembre de cada año.
- D) PAGA DE NAVIDAD: Se abonará con la nómina del mes de Noviembre de cada año.

La cuantía para cada una de dichas pagas, según la categoría profesional que corresponda, será la que figura en las tablas salariales del Anexo I del presente Convenio Colectivo, más la antigüedad que corresponde en cada caso, aplicada sobre el Salario Base.

Las pagas extraordinarias se abonarán conforme a la cuantía vigente en la fecha establecida para el pago y se devengarán anualmente. Para su cómputo o prorrateo por liquidación, ingreso o cese, se considerarán comprendidas en los períodos siguientes:

- A) PAGA DE MARZO: Del 1 de Marzo al último día de Febrero de cada año.
- B) PAGA DE VERANO: Del 1 de Julio al 30 de Junio de cada año.
- C) PAGA DE SEPTIEMBRE: Del 1 de Septiembre al 31 de Agosto de cada año.
- D) PAGA DE NAVIDAD: Del 1 de Enero al 31 de Diciembre de cada año.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá estas pagas extraordinarias prorrateándose su importe en relación al tiempo trabajado, computándose las fracciones de mes como unidad completa.

Los/as trabajadores/as que durante el año hayan causado baja por accidente o incapacidad transitoria (I.T.) percibirán las pagas extraordinarias en su totalidad al vencimiento de las mismas.

Artículo 51. OTROS COMPLEMENTOS

1. Plus de distancia: Se establece un plus de distancia con el fin de compensar los gastos que deben realizar las personas trabajadoras, como consecuencia de los desplazamientos a los centros de trabajo. Su importe mensual para cada categoría profesional es la que se señala en las Tablas de Retribuciones adjunta como Anexo I.

2. Plus de asistencia: Como complemento para evitar el absentismo laboral, se establece un plus de asistencia a percibir por todo el personal los trabajadores, su cuantía mensual es la que figura en las tablas salariales adjuntas como Anexo I del presente Convenio Colectivo.

Artículo 52. COMPLEMENTO DE ENFERMEDAD Y ACCIDENTE

En caso de Incapacidad Transitoria (I.T.), por enfermedad o accidente, o por maternidad de la mujer trabajadora, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 de las retribuciones (salariales y extrasalariales) del presente Convenio Colectivo en la forma que a continuación se indica.

A) En los supuestos de I.T. derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional y en aquellos casos de enfermedad común o accidente no laboral que requieran hospitalización.

B) En los demás supuestos de enfermedad común, la empresa complementará hasta el 100 por cien siempre que el trabajador/a de baja no haya sido sustituido con personal contratado expresamente de dicho efecto, en caso contrario se aplicará las siguientes reglas:

1. Los tres primeros días de baja, el 50 por 100 de todas las retribuciones económicas. A partir del cuarto día y mientras el trabajador/a se encuentre en situación de baja, percibirá el 100 por 100 de los conceptos salariales y extrasalariales del presente convenio colectivo, siempre y cuando el absentismo por enfermedad común no supere el 6 por 100.

2. El cómputo de absentismo por enfermedad común se efectuará por la Empresa mensualmente, y cuando un determinado mes no supere el 6 por 100, la Empresa dejará de abonar en dicho mes el complemento a todos los trabajadores/as en situación de I.T., excepto a los trabajadores/as que se encuentren en cualquiera de las situaciones previstas en el apartado A) de este artículo.

3. En todos los casos en que se rebase el 6 por 100 de absentismo por enfermedad común, para que la Empresa en el mes que se produzca, suspenda el pago del complemento, será necesario que, de manera fehaciente, mediante la presentación de los partes de baja y confirmación, lo comunique a los Representantes de los Trabajadores/as a efectos de su comprobación.

C) Para que la enfermedad pueda ser considerada como causa justificada de inasistencia al trabajo, será necesario ponerlo en conocimiento de la Empresa dentro de la misma jornada laboral en que se produzca y acreditarlo ante ella con la baja del médico del Seguro Obligatorio de Enfermedad, como mínimo, antes de los cinco días siguientes al día en que inasistencia tuvo lugar. El trabajador/a estará obligado igualmente, a entregar los partes de confirmación que se produzcan en el mismo plazo de cinco días.

La Empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador/a, mediante reconocimiento a cargo del personal médico. La negativa del trabajador/a a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que a cargo del a Empresa y para tales situaciones se establecen en este artículo.

Artículo 53. PLUSES COMPLEMENTARIOS

1. Plus disponibilidad festivos ordinarios: Por cada uno de los festivos trabajados, se realizará una valoración anual media de los festivos trabajados por los trabajadores/as que como resultado de los cuadrantes tengan que trabajar efectivamente como media al año, y el importe total de los mismos se prorrateará en 11 mensualidades para este turno y sus categorías, creándose al efecto un concepto fijo en nómina para su compensación denominado "plus disponibilidad de festivos". En el caso de que un trabajador/a no pudiera realizar el servicio del festivo que por cuadrante le correspondiera, deberá recuperar el mismo al siguiente festivo que tocara trabajar al trabajador/a que le sustituyera ese día festivo, de no ser así, se le descontaría del plus la parte proporcional del mismo, con la excepción de si la causa de su no realización fuera a consecuencia de accidente de trabajo.

Los importes de dicho plus irán indicados en la Tabla salarial anexa para cada uno de los años.

2. Plus de festivos extraordinarios y festivos y domingos fuera de cuadrante: Teniendo en cuenta el carácter público de los servicios regulados en el presente Convenio Colectivo, el personal al que le corresponda prestar servicios en festivos extraordinarios que no toquen trabajar por cuadrante, percibirán, desde la fecha de firma del convenio, un plus de 170 euros brutos y, además, disfrutarán de un día de descanso.

2. Plus de Lavado y engrase: Al personal que se le asigne y realice las labores de mantenimiento de los camiones de recogida de basura, consistentes en su lavado y engrase en la forma y según las instrucciones dadas al respecto por la Empresa, percibirán semanalmente en concepto de plus de lavado y engrase la cantidad de 53,02 euros brutos

3. Premio de asistencia y puntualidad: Con el fin de erradicar el absentismo y estimular la asistencia al trabajo, la Empresa abonará en el mes de enero de cada año un premio de 234,52 euros a todos aquellos/as trabajadores/as que a lo largo del año anterior al pago no hayan faltado al trabajo.

Perderán el derecho a percibir el importe de este premio, los trabajadores/as que durante el año hayan faltado al trabajo, cualquiera que sea su causa, exceptuándose únicamente, las faltas de asistencia derivadas del ejercicio de huelga legal, las derivadas de accidentes de trabajo, ingreso hospitalario o enfermedad grave, las correspondientes a las licencias retribuidas previstas en el Artículo 28 del presente Convenio Colectivo y crédito horario sindical.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, percibirá este premio en proporción al tiempo trabajado, siempre y cuando se superen los seis meses de permanencia en la Empresa. El personal a tiempo parcial, lo percibirán en proporción a su jornada.

Artículo 54. BOLSA DE VACACIONES

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, percibirán en el momento de iniciar el período de vacaciones, una gratificación en concepto de bolsa de vacaciones, cuya cuantía se detalla a continuación para los años de vigencia del presente convenio:

Categoría	Vacaciones
PERSONAL ADMINISTRATIVO	
AUXILIAR ADVO	1.007,63 euros
OF. 1ª ADVO	1.174,28 euros
PERSONAL DE RECOGIDA Y LIMPIEZA VIARIA	
CAPATAZ	1.343,68 euros
COND. DIURNO	1.242,70 euros
COND. RE. NOCT.	1.242,70 euros
CONDUCTOR D. CUBAS	1.242,70 euros
CONDUCTOR N. CUBAS	1.242,70 euros
PEÓN RE. DIURN.	1.025,48 euros
PEÓN RECOG. NOCTURNO	1.025,48 euros
PEÓN D. CUBAS	1.025,48 euros
PEÓN N. CONT. CUBAS	1.025,48 euros
PEÓN ESPEC.	1.079,76 euros
PEÓN BARRIDO	1.025,48 euros

PERSONAL ADMINISTRATIVO Y TALLER

JEFE TALLER	1.343,68 euros
OF. 1ª MECÁNICO	1.174,25 euros
OF. 2ª MECÁNICO	1.064,71 euros
AYUDANTE	1.007,65 euros

El importe de esta gratificación será proporcional al tiempo trabajado y cuyo importe se abona por años naturales (01/01 al 31/12), para aquellos trabajadores/as que ingresen o cesen en el transcurso del año, así como para el personal que tenga contrato a tiempo parcial.

Artículo 55. PAGO DE LAS RETRIBUCIONES

Las retribuciones mensuales se abonarán documentalmente en el recibo de salario, que como Anexo nº 5 que figura en el presente Convenio Colectivo, y se efectuará su pago el último día de cada mes, y si éste fuera festivo, al día anterior, teniendo el personal disponible su salario el último día de cada mes.

En los casos en que no se cumpla lo señalado anteriormente, se establece un recargo por demora en el pago del 10% de interés anual.

Dicho interés se aplicará en aquellos casos en que el pago no se ejecute dentro de los tres días laborales siguientes al último día del mes que se liquida, conforme a la filosofía del artículo 29 del Estatutos de los Trabajadores.

Las pagas extraordinarias se abonarán los días establecidos en el presente convenio colectivo, las cuales igualmente devengarán el 10% de interés anual en aquellos casos en que el pago no se ejecute dentro de los tres días laborables, siguientes a la fecha para su liquidación.

El personal tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 100 por 100 del salario devengado. Para el derecho a percibir anticipos el trabajador/a deberá solicitarlo a la empresa con 7 días de antelación al pago de dicho anticipo y entre los días 10 y 15 de cada mes.

CAPÍTULO IX. SALUD LABORAL

Artículo 56. SALUD LABORAL: DEBERES Y DERECHOS

1. DEBERES DE LA EMPRESA:

La Empresa, deberá garantizar la Seguridad y Salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

La Empresa, además de dar cumplimiento a la normativa vigente, planificará un plan de prevención, contando para ello con el concurso de los trabajadores/as.

El plan de prevención elaborado por la Empresa, así como la evaluación de sus actividades, se aprobará en el seno del Comité de Seguridad y Salud, órgano que será paritario en su composición.

La empresa se obliga a que la Mutua de la Seguridad Social con la que tenga concertada las contingencias profesionales posea o concierte instalaciones sanitarias adecuadas para atender a cualquier trabajador accidentado en el municipio de Arona.

Debiendo notificar al comité de empresa la dirección de la farmacia designada por la Mutua, la cual obligatoriamente deberá de estas ubicada en el municipio de Arona.

2. DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS:

A). Mediante acuerdo con los Representantes de los Trabajadores/as se establecerá un plan de formación de Salud Laboral para toda la plantilla. Dicho plan de formación incluirá la formación teórica y práctica apropiada en materia preventiva para las personas trabajadoras en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de éste, así como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías. Esta formación deberá repetirse periódicamente si fuera necesario. El tiempo dedicado a la formación tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

B). Las personas trabajadoras serán informados por la Empresa a través de los Representantes de los Trabajadores/as y el Comité de Seguridad y Salud de las valoraciones y controles del medio ambiente laboral correspondiente a su puesto de trabajo.

C). Los trabajadores/as serán informados de las medidas técnicas de prevención o emergencia que hayan sido adoptadas por la Empresa, y aquellas que deba adoptar el propio trabajador, referidas principalmente a riesgos graves o inminentes.

D). Las personas trabajadoras serán informados de los resultados de los exámenes de salud que se les realicen, tanto los exámenes anuales como aquellos que tengan relación con los riesgos a los que puedan encontrarse expuestos, pudiendo solicitar copia de los mismos. Esta información será de carácter restringido para el personal sanitario, autoridades competentes y el propio trabajador. Y solo podrá utilizarse, manteniendo la confidencialidad de los datos personales.

3. DEBERES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS:

- * Cumplir las órdenes e instrucciones sobre prevención de riesgo laboral.
- * Informar de inmediato sobre cualquier situación que a su juicio entrañe un riesgo para la salud.
- * Utilizar correctamente los medios de protección facilitados por la Empresa, siempre que proceda su utilización.
- * Acudir a las actividades formativas en materia preventiva.

Artículo 57. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD: Competencias y Funciones.

Las competencias y funciones del Comité de Seguridad y Salud, Comité referido al ámbito dentro de la Empresa, del Centro de Trabajo de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife (Municipio de Arona) serán las siguientes:

A) Promover la observancia de las normas vigentes en materia de Seguridad y Salud, cumpliéndolas y haciéndolas cumplir.

B) Solicitar la colaboración, cuando así proceda, de los Gabinetes de Seguridad e Higiene o Instituciones Públicas dedicadas a las funciones de inspección e implantación de medidas de protección individuales y colectivas en los centros de trabajo.

C) Seguir el desarrollo de las Inspecciones e Investigaciones que lleven a cabo los Órganos Administrativos competentes.

D) Promover la adopción de medidas especiales para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud o integridad física de los trabajadores/as.

E) Solicitar, con los informes técnicos precisos, la paralización del trabajo en aquel lugar o sección donde se estime un riesgo para la salud o integridad física de los trabajadores/as.

F) Conocer directamente a través de la Dirección de la Empresa, la propuesta de nuevos métodos de trabajo, apertura de nuevos locales, modificaciones de los mismos y equipos de trabajo, así como el diseño de la organización del trabajo en la medida en que éste pueda repercutir en la salud y seguridad de los trabajadores/as, teniendo la facultad de proponer las modificaciones que consideren pertinentes.

G) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención, proponiendo a la Empresa las diferentes alternativas existentes.

H) Conocer directamente la situación mediante visita a los puestos de trabajo.

I) Conocer cuantos documentos o informes relativos a las condiciones de trabajo posea la Empresa.

J) Conocer y analizar los datos sobre daños de la salud de los trabajadores/as, al objeto de valorar las causas y proponer medidas preventivas.

K) El Comité de Seguridad y Salud, podrá delegar parte de sus funciones en los Representantes de los Trabajadores/as, pertenecientes al mismo, adjudicándole el tiempo necesario para llevarlas a cabo.

L) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los Planes de Prevención.

M) Conocer, informar y firmar la memoria y programación anual de los Servicios de Prevención de la Empresa.

N) El Comité de Seguridad y Salud se reunirá el mismo una vez al trimestre, en horario laboral.

O) Todos los miembros del Comité de Seguridad y Salud tienen el estricto deber y obligación de mantener el sigilo profesional de todos los temas y asuntos reservados que se traten o cometer dentro del seno del citado Comité.

Artículo 58. RECONOCIMIENTO MEDICO

A) Los trabajadores El personal tendrá derecho a exámenes de salud periódicos en relación con los riesgos específicos de su trabajo. Serán voluntarios, exceptuando aquellos que sean imprescindibles para evaluar los efectos negativos de las condiciones de trabajo sobre la salud, para proteger la salud del propio trabajador/a o si, por las características del puesto de trabajo, la salud del trabajador/a pudiera constituir un peligro para si mismo, los demás trabajadores/as y otras personas. Así como aquellos casos en que legalmente quede determinado.

B) La periodicidad será como mínimo anual, pudiendo ser menor, si el caso lo requiere.

C) El Reconocimiento Médico, tendrá las siguientes modalidades:

- Reconocimiento Médico de ingreso en la Empresa.
- Reconocimiento Médico Periódico (el llamado anual cuya periodicidad viene determinada en el apartado B).
- Reconocimiento Médico de retorno al trabajo (cuando el trabajador/a se reincorpora al servicio activo después de un largo período).
- Reconocimientos Médicos especiales (los exigidos por el estado de salud laboral del trabajador/a, así como los ordenados a iniciativa de los Servicios Médicos de Empresa).
- Reconocimiento Médico de revisión y control de los estados de enfermedad y/o accidente en situaciones de I.T. del trabajador/a.

D) El Reconocimiento Médico, con los contenidos que legalmente se establezcan o en su defecto, proponga el personal facultativo, deberá incluir: Ficha Médica, Ficha Laboral, Exploración Física y Analítica.

1. Ficha Médica:

- Que deberá incluir datos de identificación, antecedentes familiares y personales, datos sobre vacunaciones respecto a tétanos y Hepatitis B, alergias, etc.

2. Ficha Laboral:

- Historia laboral, accidentes de trabajo y enfermedades (debidas al trabajo) padecidas.

3. Exploración Física:

- Talla y Peso.
- Valoración de la capacidad pulmonar, Espirometría, si procede.
- Ojos.
- Oídos.
- Auscultación Pulmonar y cardíaca: Pulsaciones y Tensión Arterial.
- Electrocardiograma. Radiografía de tórax. Si se precisan.
- Exploración abdominal.
- Exploración neurológica.

4. Analítica:

- Sangre: Hemograma completo, VSG.
- Bioquímica: Glucosa, pruebas de función hepática y renal, y Colesterol.
- VIH: La realización de esta prueba será voluntaria.

- Orina: Anormales y Sedimento.

26

El servicio médico de Empresa informará de las pautas de actuación ante pinchazos y/o punciones accidentales, heridas y demás accidentes de trabajo.

Artículo 59. PRENDAS DE TRABAJO

1. La Empresa suministrará a todas las personas trabajadoras comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, que tengan la condición de fijos en plantilla a jornada completa, las siguientes prendas de trabajo en el mes de febrero de cada año:

- 5 Camisas
- 4 Pantalones
- 2 rebecas polares un año y 1 al siguiente año (en el año 2019 se entregaron 2)
- 2 pares de calzado de seguridad adaptados al puesto de trabajo y a las condiciones de cada trabajador/a con plantilla textil y una puntera de composite.
- 1 braga de cuello

Cada dos años se procederá a entregar un chaquetón parka (en el año 2019 se entregó la parka).

Chubasquero cuando sea necesario.

Para el personal indefinido a tiempo parcial, se entregarán las siguientes prendas:

- 2 Camisas
- 2 Pantalones
- 1 rebecas polares
- 1 pares de calzado de seguridad adaptados al puesto de trabajo y a las condiciones de cada trabajador/a con plantilla textil y una puntera de composite.
- 1 braga de cuello

Cada dos años se procederá a entregar un chaquetón parka (en el año 2019 se entregó la parka).

Chubasquero cuando sea necesario.

2. En la entrega de vestuario, la empresa entregará UN (01) PAR de botas de agua a todas las personas trabajadoras que las usen habitualmente en el desarrollo de su trabajo. Por su parte, las personas trabajadoras que reciban el nuevo par de botas, deberán hacer entrega del par de botas usadas.

3. Como complemento a los uniformes de trabajo, a todo el personal del servicio de recogida de R.S.U. a jornada completa y, aquellos otros trabajadores que lo necesiten, les serán entregados

una vez a la semana UN (01) PAR de guantes de trabajo. Al personal a tiempo parcial, les será entregado UN (01) PAR de guantes de trabajo al mes.

4. Además, en invierno y para toda la temporada, al personal de recogida de RSU (tanto a jornada completa como a jornada parcial) les será entregado UN (01) PAR de guantes de goma. Para tener derecho, durante esa temporada de invierno, a la recepción de otro par de guantes de goma, la persona trabajadora deberá entregar a la Empresa el par anterior que esté deteriorado.

5. Caso de variar la calidad y/o el color de las prendas habituales, la nueva calidad o colores elegidos por la Empresa, serán propuestos a los Representantes de los Trabajadores antes de efectuar el pedido en firme de las nuevas prendas de vestuario.

6. El vestuario que se entregue, puede llevar incorporado el logotipo de la Empresa en el frente.

7. Se establece que las Prendas de Vestuario, serán entregadas por grupos a las personas trabajadoras en la nave central en cuatro grupos y dentro del horario laboral, previa cita. En ningún caso se podrá convocar al grupo en su día de libranza. El Trabajador estará obligado a informar de sus diferentes tallas personales, cada vez que la Empresa lo solicite.

Aquellos trabajadores que por cualquier motivo no puedan acudir a recoger la ropa en el día que hayan sido citados, lo harán por sus propios medios y fuera del horario laboral.

8. Los cambios de Prendas que el Trabajador hubiera de realizar después de cada entrega y, cuando concurren casos de rotura, deterioro o manchas que no pudieran eliminarse en los uniformes, en todos estos casos, estas se reemplazarán, a la mayor brevedad posible, en las Instalaciones Centrales de la Empresa.

9. En el supuesto de que un trabajador varíe o cambie sus condiciones físicas (adelgace o engorde), deberán solicitar el oportuno cambio de tallas de prendas de vestuario directamente en la Oficina de la Empresa, rellenando él mismo, a tal efecto, el modelo de impreso existente para el cambio de tallas de vestuario. Cualquier cambio de talla de vestuario que no esté realizado en la forma definida en este párrafo, no será válido a ningún efecto.

Si el trabajador desea que, en la siguiente entrega de vestuario, se le entreguen las nuevas tallas adaptadas a sus nuevas condiciones físicas, deberá rellenar y entregar el impreso de cambio de tallas, como mínimo CINCO MESES ANTES de la fecha de la entrega, que es el tiempo previo con el que realizan los pedidos de vestuario. Cualquier cambio de tallas de vestuario no realizado con esta anticipación a la fecha de entrega del mismo, no contará para esa entrega y se regirá en la siguiente que se produzca.

CAPÍTULO X. MEJORAS SOCIALES

Artículo 60. SEGURO DE VIDA E INCAPACIDAD PROFESIONAL

1. La Empresa suscribirá con una compañía de seguros, una póliza de seguro de vida para todo el personal que tenga el carácter de fijo en plantilla, la cual garantizará a los herederos legales o personas que el trabajador designe específicamente, un capital por una sola vez de 26.510,44 euros si aconteciera el fallecimiento de este antes de producirse su jubilación y el mismo importe por una sola vez, en caso de declararse por los organismos oficiales competentes una incapacidad que determine la pérdida definitiva del empleo.

La definición de seguro será la siguiente: SEGURO COLECTIVO TEMPORAL RENOVABLE.

Prestaciones garantizadas en la póliza:

- MUERTE POR CUALQUIER CAUSA

- INCAPACIDAD PROFESIONAL TOTAL PERMANENTE

2. En el caso de aquellos trabajadores/as de nuevo ingreso que por sus características especiales y personales de edad y otras circunstancias tales como, enfermedades padecidas o en tramo de padecer, intervenciones quirúrgicas, etc., no fueran admitidos en la cobertura del riesgo de la póliza en sus dos garantías o tan sólo en una de ellas por la compañía aseguradora, la Empresa en esos casos eximirá y por tanto, quedará exenta de toda responsabilidad, ya que esos trabajadores/as no entrarían a formar parte del riesgo de la póliza en la garantía o garantías del riesgo que determine la compañía aseguradora.

3. Cuando se produzca los supuestos mencionados en el apartado anterior, la Empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador/a o trabajadores/as afectados y por una sola vez al año, el mismo importe de la cuota anual individual que hubiera debido abonar a la compañía aseguradora por la cobertura del riesgo en la garantía o garantías no incluidas en la póliza de cada trabajador/a excluido. De las exclusiones que efectúe la compañía de seguros, la Empresa una vez tenga conocimiento de las mismas, dará cuenta a la Representación de los Trabajadores/as por escrito y paralelamente se comunicará a los propios afectados por el mismo medio.

4. En lo referente al personal de nueva contratación que con carácter de fijos entren a formar parte de la plantilla, la Empresa estará obligada a cursar la propuesta de inclusión en la póliza, al término del período de prueba y el mismo estará cubierto en el riesgo garantizado en el caso de que no sean excluidos por la compañía, tan pronto como ésta emita los correspondientes certificados individuales. El plazo máximo de expedición será de 60 días. Por tanto, si la persona trabajadora de nueva incorporación, falleciera o fuera declarado incapacitado para el trabajo durante el período de prueba y el tiempo que tarde la compañía aseguradora en asumir el riesgo, la Empresa eximirá en ambos casos y por tanto quedará exenta de toda responsabilidad.

5. En el supuesto de que en este Convenio Colectivo o posteriores, se acordara modificar expresamente el capital garantizado por la póliza, con respecto al establecido en el Convenio Colectivo anterior, el nuevo capital de indemnización acordado, no tendrá efectos retroactivos y su vigor quedará supeditado a 30 días posteriores a la fecha de la firma por parte de la comisión negociadora del texto íntegro del nuevo Convenio Colectivo.

6. La empresa entregará al Comité de Empresa a principio de cada año, el recibo de haber abonado la correspondiente póliza de seguros.

Artículo 61. JUBILACIÓN

Al cesar una persona trabajadora en la Empresa por jubilación, se le concederá premio de constancia en proporción a los años de servicio en la misma de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta 10 años de servicio: 1.707,89 euros
- Más de 10 años de servicio: 2.732,61 euros

Artículo 62. PREMIO POR MATRIMONIO

Con ocasión del matrimonio del trabajador/a o del nacimiento de un hijo/a, la Empresa concederá a éste un premio cuya cuantía según los casos se detalla a continuación:

1. Por matrimonio del trabajador: 227,38 euros
2. Por nacimiento de un hijo: 114,20 euros

Artículo 63. AYUDA FAMILIAR POR FALLECIMIENTO

Corresponderá esta gratificación a los herederos legales, cuando la persona trabajadora fallezca en situación de activo en la Empresa, y su cuantía será la siguiente:

- Hasta 10 años de servicio: 1.137,89 euros
- Más de 10 años de servicio: 1.706,88 euros

CAPÍTULO IX. DERECHOS SINDICALES

Artículo 64. DE LOS SINDICATOS

1. La Empresa reconoce a los sindicatos debidamente implantados en la plantilla, como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre el personal y Empresa.

2. La Empresa respetará el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente. No podrá quedar sujeto el empleo de un trabajador/aa la condición de que no se afilie, se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

3. La Empresa no podrá aplicar la sanción disciplinaria de despido a ningún trabajador/a, ni perjudicarlo de cualquier otra forma cuando el motivo de tales medidas sea su actividad sindical o su afiliación y sindicatos legalmente constituidos.

4. La Empresa reconoce el derecho de las personas trabajadoras afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas o distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal del trabajo. El sindicato podrá remitir informaciones y publicaciones a la Empresa a fin de que estas sean distribuidas fuera de las horas de trabajo sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica, pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Artículo 65. DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL Y COMITÉ DE EMPRESA

Los representantes de los trabajadores/as, disfrutarán de las garantías establecidas en cada momento por la legislación general vigente.

1. Cada uno de los delegados/as de personal, miembros del Comité de Empresa o delegados/as de personal, dispondrá de 30 horas mensuales distribuidas para el desarrollo de sus funciones. Para el uso de dichas horas se dará cuenta previa a la Empresa con una antelación de 24 horas y las mismas podrán ser acumuladas anualmente entre los distintos miembros del comité de Empresa o delegados/as del personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total pactado en el presente Convenio Colectivo, pudiendo quedar relevado o relevados de su trabajo sin perjuicio de su remuneración. La petición de acumulación será formulada por acuerdo del Comité o delegados/as de personal debiendo notificarlo a la Empresa con una antelación mínima de 48 horas.

2. No se computará dentro del máximo de horas establecidas en este Convenio Colectivo, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de alguno de los miembros del Comité de Empresa o delegados/as de personal, como componentes de comisiones negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones, tampoco computarán las horas empleadas en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Empresa.

3. Sin rebasar el máximo establecido, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que dispongan miembros del Comité de Empresa o delegados/as de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades, así como para asistir a congresos y demás actos sindicales.

Artículo 66. DE LOS DELEGADOS SINDICALES

Las personas trabajadoras afiliadas a sindicatos legalmente constituidos con presencia en el Comité de Empresa y con al menos un 25% de afiliación del total de la plantilla, podrán elegir un delegado/a sindical, que con excepción del crédito de horas mensuales retribuidas, disfrutarán de las mismas garantías que para los delegados/as de personal o miembros del comité de empresa se establecen en este Convenio Colectivo, y que tendrán entre otras cosas las siguientes funciones:

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representan y de los afiliados/as del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la Dirección de la Empresa.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene con voz y sin voto.

3. Tendrán acceso a la documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente procede.

4. Serán oídos e informados por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de colectivo que afecte a los trabajadores/as en general y a los afiliados/as a su sindicato en particular.

Artículo 67. DERECHO DE REUNIÓN

El personal al que alque afecte este convenio, tendrán derecho a celebrar asambleas o reuniones. Se ejercerá este derecho a propuesta del Comité de Empresa o delegados/as de personal y tendrá lugar en el interior de los locales de la Empresa, sujetándose a las siguientes normas:

A) Las reuniones o asambleas se podrán realizar dentro de la jornada laboral, sin que en ningún caso superen las 24 horas al año, siendo además estas horas retribuidas. En el supuesto de que se celebre fuera de la jornada de trabajo, no existirá límite alguno de horas.

B) Las reuniones habrán de comunicarse a la Empresa con una antelación de 48 horas, cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo y de 24 horas cuando se celebren fuera de la jornada de trabajo.

Artículo 68. DERECHO DE INFORMACIÓN

La Empresa estará obligada a facilitar a los miembros del Comité de Empresa o Delegado/as de Personal, todos aquellos datos que estos soliciten en consonancia con lo establecido en los artículos 64 y 65 del Estatuto de los Trabajadores, así como lo dispuesto en el artículo 81 de la misma Ley, referido al local y tablón de anuncios que deben ser puestos a disposición de los Representantes de los Trabajadores/as.

Artículo 69. CUOTA SINDICAL

Al requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a centrales sindicales con presencia en el colectivo de trabajadores/as, se descontará por la Empresa de la nómina mensual de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente.

La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical a la que pertenece y la cuantía de la cuota.

La Empresa realizará las detracciones anteriormente mencionadas salvo indicación contraria, y siempre y cuando, la persona trabajadora tuviese saldo suficiente, entregando talón bancario o copia de la transferencia efectuada a la representación sindical en el colectivo de trabajadores/as de la central de la que se trate.

Artículo 70. DERECHO DE RESERVA

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

- A) Detención que supere el período legalmente establecido.
- B) Pena de privación de libertad que no supere los cinco años.

CAPÍTULO XI. MEDIDAS DE IGUALDAD

Artículo 71. MEDIDAS EN MATERIA DE IGUALDAD

71.1. Igualdad

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

b) Efectiva de mujeres y hombres: Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación. UTE ARONA SUFI HERMANOS SANTANA CAZORLA, está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. En los mismos términos de igualdad, se efectuará el acceso al puesto de trabajo y la promoción profesional.

c) Planes de Igualdad: De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, en tal caso se compromete a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

d) Medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y acoso por razón de sexo: la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dando un paso más allá de lo estipulado por el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que establece en su artículo 48 la necesidad de que las empresas promuevan condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, laboral y el acoso por razón de sexo, así como el arbitraje de procedimientos

específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

71.2. Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral.
Plan de Igualdad

Valoriza Servicio Medioambientales cuenta, con un Plan de Igualdad (código de acuerdo nº 90101232112019) que se extiende, no solo a Valoriza Servicios Medioambientales, también a aquellas otras sociedades participadas y UTE's presentes y futuras que se puedan adquirir, crear, fusionar o segregar durante el ámbito temporal del mencionado Plan, también aplica a las filiales:

Ámbito de aplicación: El presente Plan de Igualdad extiende su aplicación a todas las trabajadoras y trabajadores adscritos a cualquiera de los centros de trabajo que la empresa Valoriza Servicios Medioambientales, S.A. tenga o pueda tener tanto a nivel nacional como internacional, si bien en este último caso, se adaptará de ser necesario a la Legislación aplicable del país correspondiente.

Dicho Plan, se extenderá igualmente a aquellas otras sociedades participadas y UTE'S presentes o futuras, que se puedan adquirir, crear, fusionar o segregar durante el ámbito temporal del mencionado Plan, como a todas sus filiales, entre ellas las siguientes sociedades: Tratamiento de Residuos La Rioja S.L, Aplicaciones Gespol, S.L, Surge Ambiental, S.L., Eurocomercial, S.A., Bioreciclaje de Cadiz, S.A. Todo ello con independencia de las plantillas que tengan y siempre que no cuenten con un Plan de Igualdad propio.

La Empresa podrá adaptar el presente Plan de Igualdad a las exigencias territoriales u organizativas distintas a las existentes a la fecha de la firma del mismo, que se pudiesen producir en el futuro, así como a las exigencias de los Convenios Colectivos aplicables.

En ambos casos, se pondrá en conocimientos por parte de la Empresa a la Comisión de Seguimiento y en ningún caso, esa adaptación empeorará lo contenido en el presente Plan de Igualdad.

Al tratarse de un Plan de Igualdad nacional negociado con los sindicatos más representativos a nivel estatal, se tiene en cuenta la situación de la UTE Arona Sufi Hermanos Santana Cazorla en el diagnóstico de situación, así como sus necesidades específicas cuya situación se tendrá en cuenta en las reuniones periódicas de seguimiento del Plan de Igualdad.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Se acuerda por ambas partes, así como por parte de los afectados, que las personas que a fecha de firma del Convenio no realizaban servicio en Domingos y Festivos por deseo expreso de los mismos, y que se relacionan en el Anexo IV del presente Convenio, continuaran sin prestar servicios en Domingos y Festivos.

La Empresa y la Representación Legal de los trabajadores podrán reunirse a efectos de determinar la posibilidad de que el número de personas que no deban prestar servicios en Domingos y Festivos aumente, fijando un nuevo número siempre y cuando las condiciones del servicio así lo permitan.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

- Procedimiento para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo.

Las partes acuerdan incluir como Disposición Adicional lo siguiente:

Disposición Adicional: Modificación de condiciones

En el caso de que la empresa pretenda modificar condiciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo reguladas en este Convenio, así como las letras a), b), c), d), e), f) y g), del artículo 82.3 del E.T., lo comunicará a la representación legal de los trabajadores, fundamentando las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que concurren.

En todos estos supuestos, la empresa y la representación de los trabajadores deberán cumplir los siguientes trámites y seguir el presente procedimiento:

1º. La empresa presentará a la Representación legal de los trabajadores la documentación acreditativa correspondiente, así como la documentación complementaria que sea requerida sobre esta materia y las medidas que pretende aplicar abriendo el periodo de consultas regulados que no será inferior a quince días a contar desde la entrega de la documentación.

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

3º. El período de consultas podría ser prorrogado por un período de 15 días más, siempre y cuando haya acuerdo entre las dos partes (Dirección de la Empresa y Comité de Empresa).

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

JUBILACIÓN ANTICIPADA

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 166 del RD Legislativo 1/1994, de 20 de junio, los trabajadores que cumplan los requisitos legalmente establecidos podrán acogerse a la situación de Jubilación parcial.

Las partes acuerdan que, en el supuesto de acogerse el trabajador a la situación de Jubilación parcial, la prestación laboral, o sea, el tiempo efectivo de trabajo anual se prestará de forma ininterrumpida, en el periodo pactado entre empresa y trabajador.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

Se acuerda constituir una Comisión de Igualdad de carácter paritario, integrada por representantes de la empresa y representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, con respecto a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Tendrá por objeto el diagnóstico de la situación de la empresa en relación a la igualdad de oportunidades entre las mujeres y hombres. Con carácter permanente, se realizarán reuniones periódicas que garanticen un adecuado desarrollo de sus funciones y reuniéndose con carácter extraordinario a instancia de algunas de las partes siempre que se produzca algún hecho que lo requiera.

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA

Prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo: Las partes se compromete a promover el establecimiento de las bases indispensables, necesarias y convenientes en orden a no tolerar ningún tipo de conductas o prácticas de cualquier situación de acoso

ANEXO I

TABLAS SALARIALES DESDE 01/06/2017 A 31/07/2020

CATEGORIA	SB	P. ASIST.	P. TOX.	P. NOCT.	P. DIST.	P. DISP. FEST.	TOTAL MES	PAGAS (4)	ANUAL
PERSONAL ADMINISTRATIVO									
AUXILIAR ADVO	769,39 €	509,63 €	0,00 €	0,00 €	165,49 €	0,00 €	1.444,51 €	1.444,51 €	23.112,21 €
OF. 1ª ADVO.	810,90 €	720,47 €	0,00 €	0,00 €	165,49 €	0,00 €	1.696,86 €	1.696,87 €	27.149,84 €
PERSONAL RECOGIDA Y LIMPIEZA VIARIA									
CAPATAZ	810,90 €	780,26 €	154,53 €	0,00 €	165,49 €	0,00 €	1.911,18 €	1.911,18 €	30.578,91 €
COND. DIURNO	810,90 €	652,51 €	154,53 €	0,00 €	165,49 €	30,09 €	1.813,52 €	1.783,43 €	28.865,88 €
COND. RSU NOCHE	810,90 €	652,51 €	154,53 €	202,15 €	165,49 €	86,62 €	2.072,20 €	1.985,58 €	32.722,15 €
COND. D. CUBAS	810,90 €	652,51 €	154,53 €	0,00 €	165,49 €	30,09 €	1.813,52 €	1.783,43 €	28.865,88 €
COND. NOCHE CUBAS	810,90 €	652,51 €	154,53 €	202,15 €	165,49 €	86,62 €	2.072,20 €	1.985,58 €	32.722,15 €
PEON RSU DIURNO	769,39 €	385,56 €	146,65 €	0,00 €	165,49 €	30,09 €	1.497,18 €	1.467,09 €	23.804,46 €
PEON RSU NOCHE	769,39 €	385,56 €	146,65 €	202,15 €	165,49 €	86,62 €	1.755,86 €	1.669,24 €	27.660,73 €
PEON D. CUBAS	769,39 €	385,56 €	146,65 €	0,00 €	165,49 €	30,09 €	1.497,18 €	1.467,09 €	23.804,46 €
PEON L. CONT. CUBAS NOCHE	769,39 €	385,56 €	146,65 €	202,15 €	165,49 €	86,62 €	1.755,86 €	1.669,24 €	27.660,73 €
PEON ESP.	769,39 €	455,02 €	146,65 €	0,00 €	165,49 €	30,09 €	1.566,64 €	1.536,55 €	24.915,82 €
PEON BARRIDO	769,39 €	385,56 €	146,65 €	0,00 €	165,49 €	30,09 €	1.497,18 €	1.467,09 €	23.804,46 €
PERSONAL MANTENIMIENTO Y TALLER									
JEFE TALLER	810,90 €	780,26 €	154,53 €	0,00 €	165,49 €	46,42 €	1.957,60 €	1.911,18 €	31.089,52 €
OF. 1ª MECANICO	810,90 €	565,91 €	154,53 €	0,00 €	165,49 €	46,42 €	1.743,25 €	1.696,83 €	27.659,96 €
OF. 2ª MECANICO	769,39 €	435,19 €	146,65 €	0,00 €	165,49 €	46,42 €	1.563,14 €	1.516,73 €	24.778,28 €
AYUDANTE	769,39 €	363,01 €	146,65 €	0,00 €	165,49 €	30,09 €	1.474,63 €	1.444,54 €	23.443,67 €

TABLAS SALARIALES DESDE 01/08/2020 HASTA 31/12/2022									
CATEGORIA	SB	P. ASIST.	P. TOX.	P. NOCT.	P. DIST.	P. DISP. FEST.	TOTAL MES	PAGAS (4)	ANUAL
PERSONAL ADMINISTRATIVO									
AUXILIAR ADVO	769,39 €	509,63 €	0,00 €	0,00 €	165,49 €	0,00 €	1.444,51 €	1.444,51 €	23.112,16 €
OF. 1ª ADVO.	810,90 €	720,47 €	0,00 €	0,00 €	165,49 €	0,00 €	1.696,86 €	1.696,87 €	27.149,80 €
PERSONAL RECOGIDA Y LIMPIEZA VIARIA									
CAPATAZ	810,90 €	780,26 €	154,53 €	0,00 €	165,49 €	0,00 €	1.911,18 €	1.911,18 €	30.578,88 €
COND. DIURNO	810,90 €	652,51 €	154,53 €	0,00 €	165,49 €	36,89 €	1.820,32 €	1.783,43 €	28.940,65 €
COND. RSU NOCHE	810,90 €	652,51 €	154,53 €	202,15 €	165,49 €	106,19 €	2.091,77 €	1.985,58 €	32.937,37 €
COND. D. CUBAS	810,90 €	652,51 €	154,53 €	0,00 €	165,49 €	36,89 €	1.820,32 €	1.783,43 €	28.940,65 €
COND. NOCHE CUBAS	810,90 €	652,51 €	154,53 €	202,15 €	165,49 €	106,19 €	2.091,77 €	1.985,58 €	32.937,37 €
PEON RSU DIURNO	769,39 €	385,56 €	146,65 €	0,00 €	165,49 €	36,89 €	1.503,98 €	1.467,09 €	23.879,21 €
PEON RSU NOCHE	769,39 €	385,56 €	146,65 €	202,15 €	165,49 €	106,19 €	1.775,43 €	1.669,24 €	27.875,93 €
PEON D. CUBAS	769,39 €	385,56 €	146,65 €	0,00 €	165,49 €	36,89 €	1.503,98 €	1.467,09 €	23.879,21 €
PEON L. CONT. CUBAS NOCHE	769,39 €	385,56 €	146,65 €	202,15 €	165,49 €	106,19 €	1.775,43 €	1.669,24 €	27.875,93 €
PEON ESP.	769,39 €	455,02 €	146,65 €	0,00 €	165,49 €	36,89 €	1.573,44 €	1.536,55 €	24.990,57 €
PEON ESP. NOCHE	769,39 €	455,02 €	146,65 €	202,15 €	166,49 €	36,89 €	1.776,59 €	1.537,55 €	27.432,37 €
PEON BARRIDO	769,39 €	385,56 €	146,65 €	0,00 €	165,49 €	36,89 €	1.503,98 €	1.467,09 €	23.879,21 €
PERSONAL MANTENIMIENTO Y TALLER									
JEFE TALLER	810,90 €	780,26 €	154,53 €	0,00 €	165,49 €	56,91 €	1.968,09 €	1.911,18 €	31.204,87 €
OF. 1ª MECANICO	810,90 €	565,91 €	154,53 €	0,00 €	165,49 €	56,91 €	1.753,74 €	1.696,83 €	27.775,27 €
OF. 2ª MECANICO	769,39 €	435,19 €	146,65 €	0,00 €	165,49 €	56,91 €	1.573,63 €	1.516,73 €	24.893,55 €
AYUDANTE	769,39 €	363,01 €	146,65 €	0,00 €	165,49 €	36,89 €	1.481,43 €	1.444,54 €	23.518,41 €

ANEXO II

UTE

RECIBO FINIQUITO

.....
que ha trabajado en la Empresa UTE ARONA.(SUFI-H.SANTANA.CAZORLA).....
desde hasta
con la categoría de,
cesa en la prestación de sus servicios por cuenta de esta empresa y declara su total
y absoluta conformidad con la liquidación de haberes presentada ascendiendo esta
a la cantidad de Euros.

Con el percibo de esta cantidad, que se hará efectiva mediante transferencia
bancaria a la cuenta corriente en la que he venido percibiendo mis salarios, declaro
hallarme perfectamente saldado y finiquitado por la extinción del contrato de
trabajo que me vinculaba a esa empresa, no teniendo nada más que reclamar por
ningún concepto de esa Mercantil, no adeudándome cantidad alguna por salarios,
gratificaciones reglamentarias o voluntarias, vacaciones, participación en
beneficios, protección a la familia, dietas o cualquier otro concepto derivado
directa o indirectamente del referido contrato de trabajo.

ANEXO III**BORRADOR CUADRANTE (ART.23)**

	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	
GRUPO I				L	L	L								L					L	L		
GRUPO II			L	L							L	L	L						L	L		
GRUPO III	L						L								L	L					L	L
GRUPO IV					L							L	L						L	L		

ANEXO IV

LISTADO DE PERSONAS EXCLUIDAS DE PRESTAR SERVICIOS DOMINGOS Y FESTIVOS DE ACUERDO A LA DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

- Víctor Castrillo
- Carmen Rosa de la Cruz Herrera
- Damián Isaac Díaz Delgado
- Juan García Espinosa
- Juan Miguel González Domínguez
- M^a Lourdes Oval Cano
- Valerio Pérez Bethencourt
- José Andrés Rodríguez Rodríguez
- Maykel Tacoronte Rivero
- Sandra Rodríguez Carballo
- Rubén Delgado Delgado

El presente listado, tiene carácter provisional, debido a que pueden haber modificaciones tanto por inclusión como por exclusión, dado que es una lista abierta.

ANEXO VI

COPIA DE REGISTRO EN EL LISTADO DE INSCRIPCIÓN PARA LAS PROMOCIONES Y FUNCIONES DE CATEGORÍA SUPERIOR EVENTUALES O INTERINAS SEGÚN ART. 18 APARTADO 3 – b.

.....DNI.....

Siendo personal de Ute AronaSufi Hermanos Santana Cazorla queda registrado en el “LISTADO DE PERSONAS TRABAJADORAS QUE SE INSCRIBEN PARA LAS PROMOCIONES Y FUNCIONES DE CATEGORÍA SUPERIOR EVENTUALES O INTERINAS SEGÚN ARTÍCULO 18 APARTADO 3 – b”, según el modelo que se establece en el anexo V de este Convenio Colectivo.

A sí mismo el trabajador presenta la siguiente documentación:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Ute Arona

El Trabajador

Un ejemplar para el trabajador y otro ejemplar para la empresa, ambos debidamente cumplimentados.

Dirección General de Trabajo
Servicio de Promoción Laboral

ANUNCIO

14

116665-A

Visto el texto del Convenio Colectivo Provincial del Sector de Siderometalurgia e Instalaciones Eléctricas de la provincia de Santa Cruz de Tenerife 2020-2024, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo, y planes de igualdad, y Reglamento Orgánico de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo, aprobado por Decreto 9/2020, de 20 de febrero, esta Dirección General

ACUERDA

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, Alejandro Ramos Guerra.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE SIDEROMETALURGIA E INSTALACIONES ELÉCTRICAS DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE 2020-2024

ARTÍCULO 1º. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente convenio colectivo sectorial, obliga a todas las empresas de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife dedicadas a las actividades de Siderometalúrgica e Instalaciones Eléctricas, Fontanería, así como las dedicadas a instalaciones de climatización y frío, ventilación, fabricación, distribución, instalación y mantenimiento de sistemas electrónicos, visuales, acústicos o instrumentales de seguridad, comercio de almacenamiento de hierro y recuperación de chatarra, quedando expresa-mente incluidas aquellas empresas que además presten sus servicios de protección contra incendios, así como mantenimiento de estas instalaciones, tanto en el proceso de producción como en el de transformación de sus diversos aspectos y almacenaje, incluyéndose asimismo a aquellas empresas, centros de trabajo o talleres en las que se lleven a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines de la siderometalúrgica o tareas de instalación, montaje o reparación incluidas en dicha rama. También estarán incluidas en este ámbito de aplicación, las industrias de fabricación de envases metálicos y botería cuando en la fabricación de los envases se utilice chapa de espesor superior a 0'5 milímetros, tendidos de líneas eléctricas e industrias de óptica y mecánica de precisión. Están incluidas así mismo las estaciones de inspección técnica de vehículos (ITV) y las actividades relacionadas con la lectura, corte y reposición de contadores eléctricos.

Estarán asimismo dentro de este ámbito aquellas nuevas actividades afines o similares a las incluidas en los párrafos anteriores, así como las infraestructuras de Telecomunicaciones y nuevas tecnologías.

Por el contrario, quedan excluidas aquellas empresas que hayan concertado un convenio en el ámbito de empresa, o bien que a la entrada en vigor de éste estuvieran aplicando otro convenio

colectivo, que mantendrán su aplicación en tanto el mismo mantenga condiciones, consideradas globalmente superiores a las del presente convenio colectivo.

Quedarán fuera del ámbito del Acuerdo, además de las específicamente excluidas en su texto, las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

ARTÍCULO 2º. ÁMBITO PERSONAL

Las condiciones de trabajo aquí pactadas, afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluías en el ámbito anterior, salvo los que desempeñen el cargo de consejero en empresas que revistan la forma jurídica de sociedad.

ARTÍCULO 3º. PERIODO DE VIGENCIA. DURACIÓN

El presente convenio Colectivo tendrá una duración de 5 años contados desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre del 2024, y continuará vigente el texto actual hasta que no se sustituya por uno nuevo. Transcurrido el plazo de vigencia, se considerará denunciado automáticamente obligándose las partes a iniciar la negociación del nuevo convenio dentro de los dos primeros meses del año 2025.

ARTÍCULO 4º. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Las remuneraciones que se establecen en el presente Convenio sustituyen y compensan en su conjunto anual, a todas las retribuciones y emolumentos de carácter salarial o extrasalarial que viniera devengando el personal con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, excepto horas extraordinarias, dietas y plus de transporte, ayuda familiar, prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, ayuda para minusválidos y complementos salariales fijos, sin que en ningún caso el trabajador pueda sufrir disminución en la retribución global que disfrute.

De donde resulta, que aquellas empresas incluidas en el presente Convenio, cuyo salario rebase en cómputo anual y global los introducidos en este texto, podrán absorber íntegramente lo aquí estipulado.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o alguno de los conceptos retributivos existentes o supongan creación de otros nuevos, sólo tendrán eficacia y serán de aplicación en cuanto considerados aquellos en su totalidad, superen la cuantía total de los ya existentes, quedando en caso contrario, absorbidos por las mejoras pactadas en este convenio o que tuviesen establecidas las empresas.

ARTÍCULO 5º. GARANTÍAS

Se respetarán las situaciones personales que en la actualidad viniesen disfrutando los trabajadores incluidos en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "Ad personam".

ARTÍCULO 6º. COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión como órgano de interpretación y vigilancia, de lo pactado, que será nombrado por la comisión Negociadora del convenio. La Comisión de interpretación y vigilancia estará integrada paritariamente por 5 representantes de los empresarios y 5 representantes de los trabajadores, quienes de entre ellos, designarán un secretario.

Dicha Comisión podrá utilizar los servicios permanentes y ocasionales de asesores, en cuantas materias sean de su competencia, los cuales serán designados libremente por cada una de las partes. Los asesores tendrán derecho a voz, pero no a voto.

La comisión de interpretación y vigilancia será única para toda la provincia de Santa Cruz de Tenerife.

Las funciones específicas de la comisión serán las siguientes:

- a) Interpretación del convenio.
- b) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos por las partes a su consideración.
- c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- d) Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará, en ningún caso, las competencias respectivas de las jurisdicciones administrativas y contenciosas en la legislación vigente.

Cada parte formulará a sus respectivas representaciones las cuestiones que se susciten. De dichas cuestiones se dará traslado por escrito a la otra parte, poniéndose de acuerdo ambas, en el plazo máximo de seis días a partir de la fecha de la comunicación, para señalar lugar, día y hora de la reunión de la comisión. Dicha comisión emitirá el correspondiente informe en el plazo de 15 días, comunicándolo a los afectados, quienes quedarán vinculados por la interpretación acordada.

Las horas que los representantes de las centrales sindicales utilicen en las sesiones de la comisión paritaria, no serán computables dentro del crédito de horas sindicales.

Tales horas serán retribuidas en la misma forma, que las horas de crédito sindical. La asistencia a las reuniones de la comisión paritaria deberá justificarse por medio de certificación expedida por la misma.

ARTÍCULO 7º. JORNADA LABORAL

La jornada ordinaria anual será de 1.768 horas para toda la vigencia del convenio.

La jornada ordinaria semanal será de cuarenta horas semanales durante toda la vigencia del presente convenio.

Para el año 2020, 2021, 2022, 2023 y 2024 se reunirá la comisión de negociación del convenio para determinar los días no laborables, en función del calendario laboral correspondiente.

Se respetarán las jornadas de trabajo pactadas en el ámbito de empresa que sean inferiores a las de este convenio para las que serán recuperables las declaradas en este artículo no laborables, en tanto en cuanto no superen la jornada pactada en el ámbito de empresa.

Serán no laborables los días 24 y 31 de diciembre, ambos en jornada completa.

Cuando estos días coincidan en sábado o domingo, en aquellas empresas en las que no se trabaje los sábados, será no laborable la jornada completa del día inmediatamente anterior. En aquellas empresas en las que se trabaje los sábados por la mañana, será no laborable dicha jornada de mañana.

Cuando la jornada diaria exceda de 6 horas de forma continuada, se establecerá un tiempo de descanso mínimo de 15 minutos, computándose como tiempo efectivo de trabajo. Este descanso tendrá una duración mínima de 30 minutos cuando se trate de trabajadores menores de 18 años.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, teniendo en cuenta la situación del sector, acuerdan poder realizar la jornada de trabajo de forma irregular, la cual deberá ser comunicada a los/las representantes de los/las trabajadores/as o, en su defecto, a los/las trabajadores/as, teniendo en cuenta los criterios establecidos en los apartados 2 y 3 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

El número de horas ordinarias de trabajo no podrá ser superior a 10 diarias ni a 40 semanales, lo que significa que el exceso que resulte de la realización de dicha jornada irregular, será compensable por horas de descanso dentro de esa semana. Si la urgencia se produce el último día laborable de la semana, el descanso se disfrutará en la siguiente semana laborable para el trabajador o trabajadora, salvo pacto entre las partes. Los/Las trabajadores/as menores de 18 años no podrán realizar más de 8 horas diarias ni 40 a la semana.

Para la aplicación de esta jornada irregular se estudiarán soluciones a los conflictos individuales de los trabajadores, siempre y cuando la empresa cubra las necesidades que se le han planteado de urgencia. Si aun así no quedarán cubiertas estas necesidades, solamente quedarán eximidos de realizar esta jornada los/as trabajadores/as que presenten alegaciones de fuerza mayor.

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

La jornada irregular que se describe en este artículo, no será aplicable en las empresas que les son de aplicación las Normas Complementarias para las empresas de tendidos de líneas de conducción de energía eléctrica y telefónica.

Calendario Laboral: La Dirección de la Empresa, de mutuo acuerdo con los/las Representantes de los/las Trabajadores/as o en su defecto con los/las trabajadores/as, fijarán el Calendario Laboral y el Cuadro Horario para todo el año, respetando en todo momento la jornada anual acordada en el presente convenio.

Los/as trabajadores/as, deberán conocer el calendario laboral antes del 31 de diciembre del año anterior, salvo que, por cualquier causa, el calendario laboral oficial no haya sido publicado en el BOC. El calendario deberá además de contener los festivos autonómicos, insulares y locales que corresponda, los no laborables por convenio, así como los días que se fijen por los excesos de jornada.

ARTÍCULO 7º BIS. JORNADA LABORAL EN EMPRESAS QUE REALIZAN TRABAJOS FUERA DE LOS CENTROS DE TRABAJO (TAJO)

Como norma general, la jornada de trabajo que regula el artículo 7 de este convenio, comienza y termina en el centro de trabajo, o bien para los casos en que no existiendo centro de trabajo o incluso existiendo, el empresario ponga a disposición de las personas trabajadoras los medios de locomoción para acudir directamente a los lugares asignados por este, la jornada empezará en el punto donde se ponga en marcha el medio de locomoción y terminará en el mismo lugar.

De forma excepcional y siempre y cuando el desplazamiento no se exceda de una hora y previa comunicación al trabajador al menos desde la jornada anterior, en aquellas empresas que, en función de la organización de la misma, se requiera el uso continuo de desplazamientos a lugares fuera del centro de trabajo producto de la naturaleza de la actividad empresarial, la jornada podrá

empezar y terminar en el lugar donde se hace la obra o se presta el servicio con la limitación de tiempo antes dicha y debidamente retribuido con las siguientes características:

- La empresa proporcionará y costeará a toda su personal locomoción para trasladarse a los trabajos que estén realizando.
- El tiempo de desplazamiento deberá ser única y exclusivamente para tal fin, de ninguna manera se comprenderá como jornada efectiva de trabajo, ni podrá ser usada en intervalos durante la misma y tendrá el límite máximo de una hora diaria.
- Se abonará por cada hora, un plus de desplazamiento de 12 euros que se regularizará conforme a las subidas salariales que se acuerden, computándose el fraccionamiento diario, que se abonará mensualmente.
- Las personas trabajadoras afectadas por esta jornada especial con desplazamiento y que tengan su jornada partida, tendrán como máximo una hora de descanso para comer. Así mismo no les será de aplicación la jornada irregular descrita en el artículo 7.
- Quedarán eximidos de realizar esta jornada las personas trabajadoras que no tengan un contrato de trabajo a jornada completa, o que tengan concedida una concreción horaria (Artículo 34.7 ET) o que tengan concedida una reducción de jornada (Artículo 37 ET).
- No será de aplicación esta jornada especial, para los desplazamientos fuera de la isla de residencia, los cuales serán dentro de la jornada de trabajo y en todo caso computándose el tiempo invertido como jornada efectiva de trabajo. Una vez el trabajador se encuentre en su destino, le será de aplicación la especialidad de la jornada que se regula en este artículo.
- Las empresas del metal de la provincia, en cumplimiento de lo dispuesto en la ley para el registro y control de la jornada diaria, dispondrá de un sistema de control y registro horario en el que de forma fidedigna se refleja el inicio y fin de la jornada efectiva, las horas de desplazamiento y las horas extras si fuera el caso, haciendo entrega a las personas trabajadoras de los medios necesarios para tal fin, (móvil, Tablet o cualquier otro dispositivo) entregando resumen mensual a cada trabajador junto con la nómina y copia a la RLT si la hubiera.
- Para el caso en que el tiempo de desplazamiento exceda de una hora y siempre de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador. el exceso resultante se compensará de una de tres siguientes formas: 1º mediante el pago de de hora extraordinaria, 2º mediante la compensación en tiempo de descanso en los términos del artículo 9, 3ºutilizando el exceso del tiempo de desplazamiento dentro de la jornada de trabajo ordinaria.
- Las empresas que ya tengan regulado el tajo en su organización por medio de convenios de empresa podrán mantener tal regulación siempre que no sean contrario al presente convenio.
- Lo pactado en este artículo no será de aplicación a las empresas a las que le es de aplicación las “Normas Complementarias” que se regulan al final de este Convenio colectivo.

ARTICULO 8º. VACACIONES

Las vacaciones anuales tendrán una duración de 22 días laborables, equivalente a 176 horas laborables, abonándose estas a razón de una mensualidad de salario base, incentivo de puntualidad y antigüedad, así como complementos salariales fijos, efectuándose su pago, en caso de ser solicitado por el trabajador, con anterioridad a la fecha de disfrute. Los/as trabajadores/as que por derechos adquiridos, disposiciones legales o pactos de cualquier clase tengan unas

vacaciones superiores a las del presente convenio, seguirán disfrutando sus condiciones particulares en las que se compensarán y absorberán las condiciones aquí pactadas.

La dirección de la empresa, de mutuo acuerdo con los/as trabajadores/as, hará la planificación anual de las vacaciones en los dos últimos meses del año anterior. Atendiendo a las particulares circunstancias de cada empresa, las vacaciones podrán distribuirse durante los 12 meses del año, aunque preferentemente en verano. Asimismo, se hará la planificación de tal forma que, respetando los criterios establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, se aplique el principio de rotación anual.

El/la Trabajador/a deberá conocer la fecha que le corresponde el período vacacional 3 meses antes, al menos del comienzo del disfrute, salvo pacto de disfrute en los tres primeros meses del año.

En caso de que el trabajador haya solicitado en tiempo y no reciba respuesta por parte de la empresa antes de los tres meses anteriores del periodo solicitado, se entenderá aceptado por parte de la empresa.

Aquellas Trabajadoras que se encuentren en periodo de gestación, podrán elegir el disfrute de sus vacaciones en función de las fechas previstas para el comienzo o fin de su baja maternal, comenzando, si así lo desean, el disfrute de las mismas antes o después de la dicha baja para agotar los dos períodos de manera continuada.

ARTICULO 9º. HORAS EXTRAORDINARIAS

La hora extraordinaria quedará congelada durante la vigencia del presente convenio, aplicándole el valor que aparece en la tabla salarial y no la fórmula.

Cuando el valor de la hora extra de la fórmula supere el valor de la tabla, se aplicará la fórmula.

Ante la grave situación de paro existente, y con el objetivo de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1º Horas extraordinarias habituales: supresión.

2º Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de Fuerza Mayor, de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo por pérdida de materias primas: realización.

3º Horas extraordinarias, necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias con carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las modalidades de contratación temporal o parcial previstas legalmente. Todo ello con el límite individual de 2 horas diarias, 10 horas al mes, 80 horas al año.

La dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en función de esa información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los Trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Cálculo para el valor de la hora extraordinaria:

A los efectos, el cálculo de la base para las horas extraordinarias será de aplicación la siguiente fórmula:

$$\frac{(SB + CPA + IP) 16 + (CPT) 11}{1.792}$$

SB= SUELDO BASE

CPA=COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD

IP= INCENTIVO DE PUNTUALIDAD

CPT= COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO.

Se considerarán complementos del puesto de trabajo los supuestos de penosidad, toxicidad, peligrosidad, suciedad, máquinas, vuelo, navegación, embarque, turnos y trabajos nocturnos).

Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo mínimo del 75%, sin perjuicio de que sean respetadas las condiciones más beneficiosas.

Se podrá realizar de mutuo acuerdo, la compensación de horas extraordinarias por tiempo de descanso. Dicho tiempo de descanso será equivalente al 150% de las horas realizadas.

ARTÍCULO 10º. DIETAS

Todos/as los/as Trabajadores/as que por necesidad de la industria y por orden de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a las que radique la Empresa o taller, disfrutarán sobre su salario las compensaciones siguientes:

En 2020 está establecida una dieta Completa para todas las categorías profesionales de 30,10euros y la media dieta de 13,77euros. Estas cantidades se deberán incrementar según la subida salarial que se aplique para los años de vigencia del convenio.

Los días de salida devengarán idéntica dieta y los de llegada quedarán reducidos a la mitad cuando el interesado pernocte en su domicilio, a menos que hubiera de efectuar fuera las dos comidas principales.

Si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía, percibirá media dieta.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre de cuenta de la Empresa, que vendrá obligada a facilitar el billete. También serán de cuenta de empresa el hospedaje, así como los gastos de desplazamiento, pudiendo el trabajador solicitar el anticipo de dichos gastos. El trabajador tendrá derecho al anticipo de dichos gastos y el empresario estará obligado a entregarlo antes del viaje, no estando el trabajador obligado a realizar el desplazamiento si no se le anticipan dichas cantidades salvo, en caso de urgencia, y siempre que se justifique la transferencia de los fondos necesarios en el primer día laborable siguiente al desplazamiento.

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, previa autorización de la empresa, limitándose en su caso su cuantía máxima, deberá ser abonado el exceso correspondiente, previo conocimiento de la misma y posterior justificación por las/los trabajadoras/es.

Los gastos de hospedaje de los trabajadores que presten sus servicios fuera de su isla de residencia correrán siempre a cargo de la empresa.

Desplazamientos a lugares fuera de la isla de residencia.

En los supuestos de desplazamientos temporales fuera de la isla de residencia, la empresa comunicará a la persona afectada, con un mínimo de 5 días hábiles antes del mismo. Para desplazamientos de más de tres meses los trabajadores tendrán derecho a 5 días hábiles en su lugar de residencia, sin computar como tales los días de viaje. Si el desplazamiento es de hasta 3 meses, le corresponderá al trabajador un día por cada 18 días, dentro del cual se incluye el desplazamiento.

ARTÍCULO 11º. LICENCIAS RETRIBUIDAS

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a las siguientes retribuidas:

1º Por matrimonio: 15 días

2º Por nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento: 3 días naturales, o 5 en caso de desplazamiento fuera de la isla de su residencia, debiendo ser uno de ellos laboral. Cuando el día del alumbramiento sea el único día laboral de los 3, el trabajador dispondrá, además, del siguiente día laboral inmediatamente posterior.

3º Por enfermedad grave con hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días, o 5 en caso de desplazamiento fuera de la isla de su residencia. Esta licencia podrá ejercerse en el periodo de duración de la convalecencia del familiar

4º Un día por sepelio en caso de fallecimiento de tíos/as y primos/as hermanos siempre que sea un día laboral.

5º Un día por matrimonio de hijos, nietos y hermanos siempre que sea un día laboral.

6º Para exámenes, por el tiempo preciso y previa justificación en cada caso.

7º Por cambio de domicilio 1 día.

8º Carné de Identidad y Carné de Conducir: Se considerará el tiempo necesario en caso de coincidir la jornada laboral con el horario de apertura y cierre de los centros expendedores de documentos públicos.

9º Asistencia a consulta médica:

Cuando el trabajador /a tenga necesidad de acudir a consulta médica, ante su correspondiente médico de cabecera, en ambulatorio de la Seguridad Social, dispondrá del tiempo necesario para acudir a la mismas, con un máximo de 16 horas anuales, siempre que su horario habitual de consulta médica coincida con el de la jornada de trabajo.

El trabajador /a deberá comunicar a su mando más inmediato, desde el momento que tenga la cita médica, la necesidad que tiene de acudir a consulta. Si la necesidad de acudir a consulta médica se produjera antes del comienzo de la jornada laboral, dicha comunicación se hará tan pronto como pueda. En todo caso se deberá acreditar documentalmente la asistencia a consulta mediante el correspondiente comprobante, con especificación de fecha y hora.

10º Asistencia a consulta médica de especialista. Por el tiempo necesario, cuando el trabajador/a tenga la necesidad de asistir a consulta médica de especialista, debiendo presentar ante la empresa una fotocopia del mencionado volante de asistencia a consulta o documento oficial de cita previa con tiempo suficiente, puesto que el volante de asistencia lo recibe el trabajador /as con mucha antelación a la visita de consulta.

En todo caso se deberá acreditar documentalmente la asistencia a consulta mediante el correspondiente comprobante con especificación de fecha y hora .

11º Asistencia a consulta médica a quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida: por el tiempo necesario y previo aviso a la empresa, entregando a la misma el correspondiente justificante médico.

Lo no previsto en este artículo será de aplicación el Artículo 37º del Estatutos de los Trabajadores.

ARTÍCULO 12º. SEGURO DE INVALIDEZ PERMANENTE Y MUERTE POR ACCIDENTE LABORAL O ENFERMEDAD PROFESIONAL

Las empresas concertarán un seguro que cubra los riesgos de invalidez permanente y muerte, por accidente laboral o enfermedad profesional en ambos casos, igual para todas las categorías profesionales por una cuantía mínima de 37.858,38 euros para 2020. Esta cuantía se deberá incrementar según la subida salarial que se aplique para los años de vigencia del convenio.

Se entiende por invalidez Permanente aquella que suponga la pérdida del puesto de trabajo habitual.

Si la compañía Aseguradora no cubriese el riesgo aquí pactado para un determinado trabajador por sus especiales circunstancias personales, quedará la empresa liberada entregando al trabajador una cantidad igual al importe de la prima que se pagase por cualquiera de los trabajadores asegurados. En todo caso la compañía Aseguradora deberá hacer mención al presente artículo del convenio en las condiciones particulares de la Póliza como base de las garantías contratadas.

ARTÍCULO 13º. INCAPACIDAD TEMPORAL

Al personal que esté en situación de Incapacidad Temporal causada por accidente de trabajo, enfermedad profesional y maternidad, se le completará hasta el 100% del salario que venga percibiendo, a partir del 1º día de baja y hasta el límite máximo de 12 meses.

A efectos del cálculo del salario que viniera percibiendo, se tomará la media de la base de cotización de los tres últimos meses anteriores a la baja. Si la contingencia de la IT fuera como consecuencia de una enfermedad común, se tomará para el cálculo la base de contingencias comunes y si fuera una enfermedad profesional, se tomará como base la de Contingencias Profesionales.

En caso de I.T. causada por enfermedad común o accidente no laboral las empresas se atenderán a las siguientes normas:

Si la enfermedad común o accidente no laboral causa hospitalización y/o intervención quirúrgica se aplicará lo indicado en el 1º párrafo de este artículo. En los demás casos a partir de los 21 días.

Por el tiempo que los trabajadores estén disfrutando del complemento establecido en este artículo, no sufrirán ninguna reducción en las gratificaciones extraordinarias. Las empresas que sustituyesen a los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal con una nueva contratación, no estarán obligadas a pagar el complemento aquí establecido.

ARTÍCULO 14º. GASTOS DE TRANSPORTE

Las empresas abonarán a todos los trabajadores que voluntariamente pongan al servicio de ésta su vehículo, a razón de 0,19 euros euros por Km., con las limitaciones establecidas en el R.D. 214/99 del 5 de febrero.

ARTÍCULO 15º. SALARIO BASE

La cuantía del Salario Base será la que se establece en la columna 1º de la Tabla Salarial Anexa.

ARTÍCULO 16º. COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD

Los trabajadores percibirán, por cada cuatro años de antigüedad en la empresa, una cantidad igual a la establecida, para cada categoría profesional, en la 3ª columna de la Tabla Salarial anexa.

ARTÍCULO 17º. INCENTIVO DE PUNTUALIDAD

Con el objeto de estimular la puntualidad en la incorporación al trabajo diario, se establece un incentivo de puntualidad que para cada categoría será el que se especifica en la Tabla Salarial Anexa.

El importe diario de este incentivo será igual al cociente que resulte de dividir dicho incentivo por los días laborables establecidos cada mes en las distintas empresas.

La puntualidad en el trabajo, esto es, en la incorporación al puesto de trabajo, será incentivada con el importe diario del referido incentivo. Así pues, la puntualidad será retribuida con una cantidad igual al importe diario del citado incentivo.

La falta de puntualidad no dará derecho al percibo del incentivo de puntualidad correspondiente al día en que se produce la falta.

ARTÍCULO 17º BIS. COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD

Se considerará trabajo nocturno, el comprendido entre las veintidós y las seis horas.

Todos/as los/as trabajadores/as que realicen su trabajo en dicho período, percibirán un complemento de nocturnidad equivalente a un 20% del Salario Base vigente en cada momento, en proporción a las horas trabajadas en ese período, y siempre y cuando no percibieran ninguna remuneración en su nómina que compensase o superase la que le pudiera corresponder en caso de aplicar esta norma en dicho periodo de tiempo, y si especifica expresamente que dicha compensación retribuye el trabajo nocturno.

ARTÍCULO 18º. CLÁUSULA DE PRODUCTIVIDAD

Las empresas que no tuvieran implantado un sistema de racionalización en sus actividades en la fecha de entrada en vigor de este convenio podrán establecerlo y, en su caso, determinar el rendimiento normal en cada puesto de trabajo, fijando a tal efecto la cantidad y calidad de la labor

efectuada o a efectuar, así como las restantes condiciones mínimas, sin que el no hacerlo signifique que podrá interpretarse como renuncia a este derecho.

Las empresas podrán revisar los sistemas de incentivos que apliquen para ajustar las retribuciones del convenio a la actividad normal o mínima exigible en cada trabajo, el promedio de rendimiento de un período de liquidación de un obrero medio de cada categoría de cada empresa, a juicio de la misma, no al más distinguido ni al menos hábil en el oficio o categoría.

ARTÍCULO 19º. PAGAS EXTRAORDINARIAS

Las pagas extraordinarias de marzo, junio, septiembre y Navidad se abonarán cada una de ellas a razón de un mes de salario base, incentivo de puntualidad y complemento personal de antigüedad.

El pago de estos complementos se efectuará en las siguientes fechas:

La paga extraordinaria de junio, el 15 de junio

La paga extraordinaria de Navidad, el 15 de diciembre

La paga extraordinaria de marzo, el 15 de marzo

La paga extraordinaria de septiembre, el 15 de Septiembre.

Las pagas establecidas en este artículo, sustituyen y compensan a las establecidas en anteriores convenios y en otras disposiciones.

Se respetarán las situaciones personales que en la actualidad viniesen disfrutando los trabajadores incluidos en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, unificándose el criterio para la liquidación en cómputos anuales. De mutuo acuerdo se podrán prorratear las pagas mensual o bimensualmente.

ARTÍCULO 20º. PLUS DE TRANSPORTE

Se establece un plus o complemento de transporte por día efectivamente trabajado, de 38,64 euros mensuales, igual para todas las categorías profesionales. El importe diario de este plus será igual al cociente que resulte de dividir dicho complemento, por los días laborales establecidos al mes en cada empresa.

Mientras dure la vigencia del presente Convenio, este Plus de transporte no será absorbible ni compensable.

ARTÍCULO 21º. MOVILIDAD FUNCIONAL

La movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas, profesionales o experiencia laboral adquirida en el puesto de trabajo, precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las actitudes profesionales y contenido general de la prestación.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Artículo 39 del Estatutos de los Trabajadores.

ARTÍCULO 22. SUBROGACIÓN.

En las empresas del sector de metal, que presten servicios de mantenimiento, entendiéndose como tal el conjunto de operaciones y cuidados necesarios para que maquinaria, instalaciones y servicios puedan seguir funcionando adecuadamente, cuya parte contratante principal sea una administración pública, un organismo público o una empresa privada, a la finalización del contrato con la empresa mantenedora, se procederá a la subrogación siguiendo los criterios estipulados en el presente artículo.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios con motivo de dicho contrato de mantenimiento, realizando los citados trabajos con carácter permanente, continuado y exclusivamente para la empresa principal, a la finalización del contrato de la empresa mantenedora, tendrán derecho a pasar a la nueva adjudicataria, subrogándose, siempre que se den los siguientes requisitos y condiciones:

1. Serán objeto de subrogación un mínimo del 90 % de las personas trabajadoras, de manera que el 10% restante no será subrogado, necesariamente, correspondiendo la decisión de la subrogación de este 10% a la empresa entrante. En el caso de que el número de trabajadores sea inferior a 10, el empresario podrá no subrogar solamente a un trabajador.

2. La elección del personal a subrogar, que corresponderá a la empresa entrante, deberá ser por un método neutro y objetivo, como la documentación que le aporta la empresa cesante. Sin ningún tipo de discriminación. La RLT tendrá las mismas garantías reguladas en el artículo 68,c) del E.T., con respecto a la subrogación regulada en este artículo.

3. No se podrán subrogar las personas trabajadoras que lleven menos de 8 meses afectos al servicio objeto de la contrata en el centro de trabajo, en el momento de producirse el cambio de empresas subcontratadas.

4. Serán objeto de subrogación el jefe de servicios o asimilados, administrativo y el personal con capacitación técnica (mandos intermedios) de la empresa cesante, siempre que se encuentren dentro del personal que ya venía prestando los servicios para la empresa saliente como consecuencia de su inclusión en el pliego de condiciones.

5. La empresa cesante deberá comunicar al personal afectado y la RLT la resolución del contrato, indicando el nombre de la nueva empresa adjudicataria.

6. La empresa cesante deberá obligatoriamente acreditar de manera fehaciente a la nueva empresa adjudicataria con 15 días de antelación y, en su caso, a la representación legal de las personas trabajadoras y en el caso de que no existiera, a la plantilla afectada, la relación de las personas trabajadoras afectadas, aportando sus contratos individuales debidamente diligenciados, así como las nóminas y documentos de cotización a la Seguridad Social de los últimos 12 meses.

7. La empresa adjudicataria, comunicará con 7 días de antelación a la prestación de servicio, a las personas trabajadoras, su condición de personal subrogado o por el contrario su exclusión de la misma. De igual manera la empresa adjudicataria comunicará de forma fehaciente en el mismo plazo la relación del personal subrogado y los excluidos del mismo, a la empresa cesante, dicha comunicación también se entregará a la RLT.

8. La persona trabajadora percibirá con cargo exclusivo a la empresa cesante los haberes de salarios, partes proporcionales de pagas extras, vacaciones, etc. que le pudieran corresponder

hasta la fecha en que dicha empresa dejó de prestar servicios siendo la única responsable de dichos pagos.

9. En caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación con una empresa, por cualquier causa, con la idea de realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra de nuevo el mantenimiento, la conservación o el servicio, en el plazo de un año desde la rescisión de la contrata, la nueva adjudicataria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa.

10. Documentación que deberá aportar la empresa cesante una vez conocida la adjudicación:

a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de las cuotas de la Seguridad Social, así como una declaración jurada de la empresa saliente en este sentido.

b) Certificación en la que se haga constar en relación a la totalidad del personal de plantilla a subrogar, lo siguiente:

- Apellidos y nombre.
- D.N.I.
- Domicilio.
- N.º de la seguridad social.
- Tipo de contrato.
- Antigüedad.
- Jornada y horario.
- Fecha de disfrute de las vacaciones.
- Conceptos retributivos no incluidos en convenio.
- Otras condiciones y pactos.

c) Fotocopias de las nóminas, RNT y RLC, de los últimos siete meses de la totalidad del personal a subrogar.

e) Fotocopia de los contratos de trabajo.

f) Documentación acreditativa de la situación de excedencias, incapacidad temporal, baja maternal y paternal, interinidad o sustitución análoga del personal que, encontrándose en tal situación, deben de ser adscritos a la nueva adjudicataria del servicio.

En el caso de que se produzca un incumplimiento, total o parcial, de la citada obligación, se procederá a dar traslado a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social al objeto de regularizar dicha obligación. Así mismo se informará de este hecho a la Comisión paritaria del presente convenio para su conocimiento.

ARTICULO 23º. TRABAJOS EXCEPCIONALMENTE PENOSOS, TÓXICOS O PELIGROSOS

La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación de los valores incentivos.

Cuando no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores, una bonificación de 20 por 100 sobre su salario base.

La bonificación se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso durante un período superior a 60 minutos por jornada sin exceder de media jornada.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurriese de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo normal de la industria, el 20 por 100 pasará a ser el 25 por 100 si concurriesen dos circunstancias de las señaladas y el 30 por 100 si fuesen las tres.

ARTÍCULO 24º. GRATIFICACIÓN POR PERMANENCIA

Con fundamento en el artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores se establece una gratificación de carácter salarial por permanencia para aquellos trabajadores /as con una antigüedad mínima en la empresa de 10 años, que, previo acuerdo con la empresa, decidan extinguir voluntariamente su relación laboral una vez cumplidos 61 años y 2 años antes de la jubilación.

Estas gratificaciones, calculadas de acuerdo con el salario fijado en Convenio, se abonarán de una sola vez y se calculará con arreglo a la siguiente escala:

A los 64 años, 1 mes de permiso retribuido.

A los 63 años, 2 meses de permiso retribuido.

A los 62 años, 3 meses de permiso retribuido.

A los 61 años, 4 meses de permiso retribuido.

En el caso de desacuerdo en el seno de la empresa, las partes someterán sus posiciones en forma razonada a la Comisión Paritaria de Vigilancia, la cual adoptara la resolución pertinente.

Queda expresamente facultada la Comisión Paritaria para adecuar, en el momento que lo estime pertinente, este texto a las disposiciones legales o reglamentarias que afecten a esta materia e incluso a modificar esta mejora para sustituirla por otra que la Comisión estime conveniente, necesitando en este caso el acuerdo de la mayoría de sus integrantes.

ARTÍCULO 25º. ROPA DE TRABAJO

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a disponer anualmente de tres equipamientos completos de ropa de trabajo adecuadas a las funciones que realizan y adaptados a las condiciones climatológicas, en lo que respecta a la ropa de abrigo, la entrega de esta será al menos una prenda al año.

Para la elección de la ropa de trabajo y la adecuada ropa de abrigo, deberá ser debatido antes con el Comité de Seguridad y Salud o con el Delegado de Prevención, en su defecto, con la finalidad de aconsejar a la empresa para que elija aquella que respete las medidas de seguridad y salud, así como su mejor adaptación a cada puesto.

La Persona trabajadora que se incorpore por primera vez a la empresa, se le darán en ese momento dos equipamientos completos de ropa de trabajo y el tercer equipamiento a los 4 meses.

Al resto de las personas trabajadoras en plantilla, se les facilitará un equipamiento completo de ropa de trabajo cada cuatro (4) meses. Esta entrega podrá hacerse también anualmente, siempre que se entreguen los tres (3) equipamientos completos de ropa de trabajo previstos para cada año.

La empresa proporcionará a los trabajadores que lo precisen y se determine así en su examen médico anual, gafas de seguridad especiales graduadas, como elemento de protección contra accidentes, basándose en lo que determine la evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo. De forma transitoria, para aquellas empresas que aún no dispongan de evaluación de riesgos, se estará a la necesidad que determine el examen médico.

ARTÍCULO 26º. RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

Las empresas solicitarán como mínimo un reconocimiento médico al año, al Organismo competente, de conformidad con la normativa vigente, para su personal.

ARTÍCULO 27º. CUOTA SINDICAL

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o Libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicaciones contrarias en períodos de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación de su sindicato en la empresa, si la hubiera.

ARTÍCULO 28º. GARANTÍAS DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA O DELEGADOS DE PERSONAL

Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina, más una.

Se podrán establecer pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del comité y delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina el presente Convenio, pudiendo acumular trimestralmente las horas y/o quedar relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal establecido, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de los delegados de personal o miembros de comités como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados, y lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités y Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, Institutos de Formación u otras entidades.

En lo no establecido anteriormente, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2 de agosto de 1985 y expresamente en la Ley 2/91 de 7 de enero.

ARTÍCULO 29º. DERECHOS SUPLETORIOS

Durante la vigencia del presente convenio serán de aplicación lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores, III Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal, ordenanzas laborales del metal y sus normas complementarias y demás normas legales vigentes, con carácter supletorio.

ARTÍCULO 30º. CLÁUSULA DEROGATORIA

Queda derogado expresamente el Convenio Colectivo de Siderometalurgia e Instalaciones Eléctricas para la provincia de Santa Cruz de Tenerife, publicado en el B.O.P. nº 68 de 25 de mayo de 2015.

ARTÍCULO 31º. DESIGNACIÓN DE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN PARITARIA

En cumplimiento de lo estipulado en el artículo 6º del presente Convenio Colectivo, se designarán los miembros de la Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia.

ARTÍCULO 32º. CONDICIONES ECONÓMICAS

Para compensar la pérdida de poder adquisitivo que se ha producido en los años 2020 y 2021, el importe del IPC que se produzca en el año 2021 se dividirá en tres porciones iguales que se abonarán en cada uno de los años 2022, 2023 y 2024.

Para el año 2022 se acuerda una actualización en todos los conceptos económicos del convenio (tablas, dietas y seguro póliza) del 2 %. A esta cantidad habrá que aumentar una tercera parte del IPC que se haya producido en el año 2021. Si al final de año 2022 el IPC es superior al porcentaje incrementado, se revisará en la diferencia. El incremento que, en su caso, se produzca como consecuencia de la revisión del IPC del año 2022, no se abonará en forma de revisión salarial retroactiva, sino que se abonará en el año siguiente. Si al finalizar el año 2022 el IPC fuera inferior al 2% de subida pactada, la diferencia se compensará del porcentaje que procede el año 2021.

Para el año 2023 se acuerda una actualización en todos los conceptos económicos del convenio (tablas, dietas y seguro póliza) del 2 %. Si al final de año 2023 el IPC es superior al porcentaje incrementado, se revisará en la diferencia. El incremento que, en su caso, se produzca como consecuencia de la revisión del IPC del año 2023, no se abonará en forma de revisión salarial retroactiva, sino que se abonará en el año siguiente. Si al finalizar el año 2023 el IPC fuera inferior al 2% de subida pactada, la diferencia se compensará del porcentaje que procede el año 2021.

Para el año 2024 se acuerda una actualización en todos los conceptos económicos del convenio (tablas, dietas y seguro póliza) del 2 %. Si al final de año 2024 el IPC es superior al porcentaje incrementado, se revisará en la diferencia. El incremento que, en su caso, se produzca como consecuencia de la revisión del IPC del año 2024, no se abonará en forma de revisión salarial retroactiva, sino que se abonará en el año 2025. Si al finalizar el año 2024 el IPC fuera inferior al 2% de subida pactada, la diferencia se compensará del porcentaje que procede el año 2021.

ARTÍCULO 33º. COMISIÓN MIXTA DE FORMACIÓN

Ambas representaciones son conscientes de la importancia que tiene la FORMACIÓN en nuestro sector, ante el reto de entrada en vigor de Acta Única Europea y Libre circulación de trabajadores.

Por ello y ante la imperiosa necesidad de dotar a nuestro sector de profesionales más capacitados, técnicos y preparados, se acuerda la creación de una Comisión Mixta de Formación, compuesta inicialmente por 3 vocales por parte de los sindicatos y en proporción a su representatividad en el sector y otros 3 por parte de los empresarios que tendrá como misión principal la puesta en marcha de una estrategia para la consecución de los siguientes objetivos.

PRIMERO. Reunir toda la información sobre acciones formativas, tanto de la Administración del Estado como de la Autonómica.

SEGUNDO. Solicitar de dichas Administraciones el estudio y elaboración de un plan de formación integral para el sector.

TERCERO. Recabar información sobre dotaciones y medios económicos disponibles, una vez elaborado dicho estudio.

CUARTO. Fomentar y coordinar la colaboración entre sindicatos y empresarios y a la vista de los resultados obtenidos de las pautas anteriores, planificar la acción de formación con las siguientes prioridades:

PRIMERO. Reciclaje u/o calificación de trabajadores en activo.

SEGUNDO. Formación de trabajadores en paro.

TERCERO. Especial atención a la preparación y formación jóvenes menores de 25 años o en fase de primer empleo.

CUARTO. Estudio de áreas menos dotadas del sector.

QUINTO. Formación de empresarios.

Con todo ello, se ofrecerá a la Administración Central y a la Autonómica, su integración en la Comisión Mixta de Formación, en calidad de asesores, para la definitiva aprobación, por mayoría entre empresarios y sindicatos, del plan de formación y su puesta en marcha con los mecanismos de control y seguimiento que establezcan.

ARTÍCULO 34º. - MODALIDADES GENERALES DE CONTRATACIÓN

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, reconocen expresamente la posibilidad de acogerse a cuantas modalidades de contratación estén vigentes en el momento actual o puedan aprobarse en un futuro, por medio de disposiciones de carácter general.

Los contratos celebrados, o los que a tal efecto se celebren en el futuro, se regularán por las normas generales vigentes en el momento de su celebración, salvo en aquellas modificaciones que expresamente se pacten en el presente Convenio y que se encuentren comprendidas dentro de los límites previstos en disposiciones de carácter general.

Contrato para obra o servicio determinado

Este contrato tiene por objeto la realización de una obra o un servicio concreto, de carácter temporal no permanente, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es de duración incierta.

En el contrato escrito, deberá constar el carácter del contrato y se especificará de forma precisa y detallada la obra o el servicio que constituya el objeto del contrato.

Quedan comprendidos en el posible contrato por Obra o Servicio determinado, los trabajos de Zona, mantenimiento, instalaciones, amparados por contratos celebrados con la Administración, compañías eléctricas, telefónicas u otras empresas, determinando por escrito en el contrato, el cliente que adjudica dicha obra o servicio determinado y el ámbito del mismo. U otras empresas, cuando dichos trabajos no constituyan actividad permanente en la empresa contratada.

Las empresas deberán notificar a los trabajadores/as con una antelación de quince días, la terminación del contrato para obra o servicio determinado cuando la duración del contrato sea superior a 6 meses. El incumplimiento de esta obligación por parte del empresario/a, le obligará a abonar una indemnización equivalente a los salarios correspondientes al período de retraso sin preavisar.

Contrato de eventualidad

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

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

Prórroga

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

Indemnización:

Equivalente a la parte proporcional de la cantidad resultante de aplicar la normativa vigente en cada momento.

Contratos formativos

1. Contratos de formación

Las partes firmantes del presente convenio, convienen en que la edad para los contratos formativos será la que en cada momento regule la normativa laboral vigente.

La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años.

La retribución será del 85% del salario fijado en convenio para cada categoría y en ningún caso sea inferior al S. M. I. Vigente en cada momento.

La reducción proporcional del salario, se realizará mensualmente, aun cuando la formación se imparta concentrada en determinados períodos.

La formación tendrá una duración mínima del 15% de la jornada laboral diaria y máxima del 20%, pudiéndose impartir acumulando semanalmente el tiempo destinado a formación.

Este tipo de contrato se realizará para cubrir puestos de trabajo en los que se realicen tareas auxiliares a la producción y a la gestión administrativas, quedando excluidos la realización de trabajos de producción con tiempo medido.

2. Contratos en Prácticas

Teniendo en cuenta la especificidad de las funciones desempeñadas por el personal de ámbito de este convenio, el contrato de trabajo en prácticas sólo podrá concertarse con quienes estén en posesión de títulos universitarios, formación profesional o equivalentes que sean de aplicación en las actividades propias del sector. No podrá haber transcurrido más de 4 años desde la obtención de dicho título, interrumpiendo el servicio militar o social sustitutorio dicho cómputo.

El tiempo mínimo de contratación será de seis meses no pudiendo ser, en ningún caso, superior a dos años.

En cualquier caso, los trabajadores no podrán ser destinados a profesiones, trabajos o categorías de inferior nivel al habilitado por el título.

Se excluirán de esta modalidad de contratación, los puestos de trabajo que impliquen ejercicio de mando, o realización de tareas especialmente tóxicas, penosas o peligrosas.

Los contratos en prácticas que se realicen para puestos de trabajo que impliquen producción con tiempos medidos, no se les exigirán los rendimientos de producción que tenga convenidos la empresa.

La retribución del trabajador será del 70% u 80% durante el primer o el segundo año de vigencia del contrato, del salario fijado en Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Período de Prueba.

1. Un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de títulos de grado medio.

2. Dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de títulos de grado superior.

Contratos a tiempo parcial

1. Delimitación: Se considerará jornada a tiempo parcial, la inferior al 77% de la jornada a tiempo completo prevista en el presente Convenio Colectivo. Para homogeneizar el uso de esta modalidad de contratación, el mínimo se fijará en el 65% de la jornada anual ordinaria a tiempo completo, salvo que sea un contrato de sustitución.

2. Salario: La retribución del trabajador/a se establecerá en proporción a las horas trabajadas del salario fijado en la Tabla Salarial vigente del presente Convenio para un/a trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

No será aplicable dicha proporcionalidad al plus de transporte, prestaciones, etc., cuando éstas ostenten el carácter extrasalarial.

3. Horas complementarias:

Sólo pueden realizarse en contratos indefinidos y si el/la trabajador/a así lo pacta, pudiendo renunciar anualmente a su realización con un preaviso de 3 meses.

Su realización se considerará como horas ordinarias a todos los efectos.

El/la Trabajador/a deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días.

La Representación Legal de los/as Trabajadores/as recibirá información trimestral sobre la realización de horas complementarias.

Seguimiento a la Contratación:

La Comisión Paritaria del Convenio, hará un seguimiento de la evolución de la contratación en las empresas de su ámbito y podrán determinar el establecimiento de porcentaje máximo de contratación temporal y de los contratos de formación y práctica.

ARTÍCULO 35º. - SALUD LABORAL

A la vista de la entrada en vigor de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como del Reglamento que la desarrolla, (Real Decreto 39/1997, de 17 de enero), que incorporan la normativa de la Unión Europea y de la Organización Internacional del Trabajo en materia de salud de los trabajadores, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo coinciden en la necesidad de establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los Trabajadores, frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo.

Las Empresas afectadas por el presente Convenio no podrán destinar a un trabajador a realizar actividades laborales cuando estos no tengan la cualificación adecuada, ni cuenten con la información y formación debida sobre el puesto o tarea a llevar a cabo, ni los medios de protección exigidos para la realización de los trabajos. Todo lo anteriormente enunciado sólo podrá llevarse a cabo mediante la implantación y aplicación efectiva de un plan de prevención de riesgos laborales, conforme al deber de integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de las empresas, tal y como determina el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Estiman las partes firmantes, que la mejor forma de protección de los Trabajadores de la Industria del Metal de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife en materia de Seguridad y Salud Laboral, se obtiene con la aplicación efectiva y rigurosa de lo especificado en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, el R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, así como la normativa de desarrollo y complemento de las mismas y las disposiciones legales que en esta materia se aprueben en el futuro.

No obstante, y a pesar de las normas vigentes y de las que en el futuro se puedan aprobar, las partes acuerdan el establecimiento de una Comisión de Salud Laboral, de carácter permanente, que tendrá como cometidos principales los siguientes:

1) Aplicación y desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como su Reglamento y de la normativa aplicable en cada momento, para las empresas incluidas en el presente Convenio.

2) Colaboración con los Comités de Seguridad y Salud y con los Delegados de Prevención en la realización de Planes de Prevención y de Formación, facilitando los derechos de participación y consulta previstos en la normativa preventiva. La formación de los Delegados de Prevención, se equipará a los del nivel básico de 30 horas, recogida en el Reglamento de los Servicios de Prevención. La formación deberá ser presencial preferentemente, y, en cualquier caso, la modalidad no presencial no podrá exceder del 70% del total del horario formativo a realizar.

3) Elaborar propuestas de colaboración con las Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social (tales como Mutuas de Accidentes de Trabajo), e Instituciones Públicas (tales como el Gobierno de Canarias y el Instituto Canario de Seguridad Laboral), así como con la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, sobre el efecto que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales tiene sobre las Empresas incluidas en este Convenio, así como cualquier otro aspecto derivado de esta materia.

4) Colaborar, de forma prioritaria, con las Empresas de pequeño tamaño que, debido a esta singularidad, encuentran más dificultades en la metodología a seguir.

A los efectos previstos en el presente artículo, la Comisión de Seguridad y Salud Laboral estará compuesta de forma paritaria por representantes de las Empresas y Centrales Sindicales firmantes de este Convenio, quienes podrán solicitar la participación con voz, pero sin voto de técnicos en prevención, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

5) Dicha Comisión elaborará un Reglamento de Funcionamiento.

Las empresas afectadas por el presente Convenio, se obligan a impartir, anualmente, un curso (mínimo 30 horas) para la formación de los delegados de prevención de la Salud Laboral, teniendo en cuenta lo previsto en el punto 2 del presente artículo, en cuanto a tipo de modalidad formativa impartida.

ARTÍCULO 36º. IGUALDAD DE TRATO

Las organizaciones firmantes del presente Convenio consideran necesario establecer un marco general de actuación para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo.

Todo ello en los términos que se regulan en Real Decreto 901/2020, 13 de octubre, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Para ello, asumen los siguientes compromisos:

- Tanto las mujeres como los hombres deben gozar de igualdad de oportunidades en relación con el empleo, la formación, la promoción y el desarrollo profesional.

- Las mujeres y los hombres deben recibir igual salario a igual trabajo.

- Los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales deben orientarse de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres y deben permitir una adecuada conciliación de la vida personal y laboral.

Con el mismo fin, las partes firmantes establecen los siguientes objetivos en materia de igualdad:

- Crear una Comisión Paritaria de Igualdad entre los miembros componentes de este convenio que promueva acciones en materia de igualdad.

- Favorecer la aplicación de políticas de igualdad mediante la inclusión de los derechos relativos a la conciliación de la vida personal y familiar (maternidad, paternidad, cuidado de familiares, etc.).

- Dar una adecuada protección a los trabajadores frente a posibles situaciones de acoso y violencia de género mediante la inclusión en el presente Convenio de los correspondientes protocolos de actuación.

- Promover el uso de un lenguaje no sexista ni discriminatorio.

ARTÍCULO 37. CODIGO DE CONDUCTA EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL

1. Con el fin de evitar y resolver los supuestos de acoso sexual, a tales efectos las partes firmantes del presente preacuerdo expresan su deseo de que todos los trabajadores/as sean tratados/as con dignidad, no permitiendo ni tolerando el acoso sexual en el trabajo.

2. Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

3. Todos los trabajadores/as tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todos. Por su parte, las personas encargadas de cada departamento o la dirección de la empresa deberán garantizar que no se produzca el acoso sexual en los sectores bajo su responsabilidad.

4. La denuncia falsa de hechos de esta naturaleza, cuya falsedad fuera constatada por la autoridad laboral o judicial será considerada como infracción muy grave y sancionada en su correspondiente grado, sin perjuicio de las acciones que el/la denunciado pueda ejercer.

ARTÍCULO 38º. - FORMACIÓN CONTÍNUA

Ambas partes conscientes de la instrumentalización de la formación continua que necesita el sector, acuerdan:

“Suscribir en su totalidad el Tercer Acuerdo Nacional de Formación Continua para el Sector del Metal publicado en el B.O.E. el 28 de abril de 2001.

ARTÍCULO 39º. SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Confemetal y las Federaciones Siderometalúrgicas de U.G.T., CC.OO. y CIGA suscribieron a comienzos del año 1996 el Acuerdo Marco Nacional sobre Sistema de Clasificación Profesional para la Industria del Metal (BOE de 4 de marzo de 1996).

El Acuerdo, que afecta a todos los Convenios Provinciales de la Industria del Metal de manera directa, se adoptó, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades.

El sistema de clasificación profesional es una de las materias cuya regulación atribuye el Estatuto de los Trabajadores a la negociación colectiva y constituye una de las piezas clave sin cuya reforma ágil y flexible resulta imposible implantar los nuevos sistemas de gestión y organización del trabajo, sistemas en los que la movilidad funcional es la norma y el concepto de adscripción al puesto de trabajo algo extraño, obsoleto y ajeno.

Debido a que la implantación del sistema de clasificación profesional contenido en el citado acuerdo nacional no podía hacerse ni literal ni automáticamente ni de forma unilateral, requería, por tanto, la adaptación negociada en el ámbito del Convenio para la Industria Siderometalúrgica

de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, por lo que constituida la Comisión Técnica de Clasificación Profesional prevista en el anterior Convenio, se llegó al acuerdo publicado en el BOP nº 75 de 22 de abril de 2009.

ARTÍCULO 40º. COMISIÓN TÉCNICA DE RIESGOS LABORALES

Se acuerda la creación de una Comisión para el estudio y adecuación de las normas de Riesgos Laborales, que son de obligado cumplimiento en las empresas del sector.

ACUERDO SOBRE CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL

El código de conducta se regirá por el capítulo XII del II Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal. «BOE» núm. 145, de 19 de junio de 2017, firmado por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (CONFEMETAL) y los sindicatos más representativos a nivel estatal. (Régimen disciplinario).

NORMAS COMPLEMENTARIAS PARA LAS EMPRESAS DE TENDIDOS DE LÍNEAS DE CONDUCCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA Y TELEFÓNICAS DE LA PROVINCIA

1. EXTENSIÓN

Las presentes Normas serán de aplicación a los trabajadores de tendidos de líneas de conducción de energía eléctricas y telefónicas.

No serán aplicables estas Normas, cuando los trabajadores a que las mismas se refieren sean llevados a cabo por las propias Empresas eléctricas, telefónicas, con personal afectado por sus correspondientes normativas laborales.

2. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Atendiendo a las modalidades y duración de sus contratos de trabajos en las empresas, se considerará el personal en las tres clases: fijo, contratado por obra determinada y eventual.

Personal fijo. Es el contratado por la Empresa con carácter indefinido y con la obligación de realizar su cometido en cualquiera de las obras que la misma ejecute.

Personal contratado para obra determinada. Es el contrato para trabajar en la ejecución de una obra determinada de las que la empresa realiza.

Como obra determinada se entenderá un conjunto de trabajos de establecimiento, mejora y reconstrucción de líneas, centros de transformación y redes eléctricas o de telecomunicaciones, en una zona delimitada y para un mismo cliente.

Durante el tiempo de duración de la obra determinada, el personal contratado podrá realizar otros trabajos para la empresa, sin perder este carácter.

Si un trabajador continúa al servicio de la Empresa en más de tres obras concretas y con duración total superior a tres años, sin solución de continuidad entre ellas, o si la interrupción de continuidad fuese inferior a tres meses, adquirirá el carácter de trabajador fijo.

Personal eventual. Es el contratado para trabajos eventuales por circunstancias de la producción, en los plazos y condiciones determinados en el articulado general del presente convenio.

3. ASIMILACIÓN DE CATEGORÍAS

El personal que a continuación se enumera, se asimila a las categorías profesionales siguientes:

CATEGORÍAS	ASIMILACIÓN
------------	-------------

Brigada de excavaciones, acopio y hormigonado:

Capataz Especialista	Especialista
----------------------	--------------

Peón	Peón
------	------

Brigada de armado, izado y tendido:

Capataz de montaje	Encargado
--------------------	-----------

Montador de 1ª	Oficial de 1ª
----------------	---------------

Montador de 2º	Oficial de 2º
----------------	---------------

Especialista	Especialista
--------------	--------------

Peón	Peón
------	------

Brigada de montaje de líneas catenarias y transversales:

Jefe de Brigada	Encargado
-----------------	-----------

Montador de 1º	Oficial de 1ª
----------------	---------------

Montador de 2ª	Oficial de 2ª
----------------	---------------

Montador de 3ª	Oficial de 3ª
----------------	---------------

Especialista	Especialista
--------------	--------------

Peón	Peón
------	------

Brigada de raspado y pintado de hierros:

Capataz especialista	Especialista
----------------------	--------------

Peón	Peón
------	------

Administración de obras:

Oficial de 1ª	Oficial de 1ª
Auxiliar	Auxiliar
Almacenero	Almacenero
Vigilante noche almacén	Vigilante
Vigilante de obra	Vigilante
Otras categorías	
Jefe de línea	Contramaestre
Carpintero	Oficial en su categoría
Cantero	Oficial en su categoría
Barrenero	Oficial en su categoría
Albañil	Oficial en su categoría
Soldador	Oficial en su categoría
Herrero	Oficial en su categoría

4. PERIODO DE PRUEBA

El ingreso del trabajador se considerará hecho a títulos de prueba, si así consta por escrito. Dicho período será variable según sean los puestos de trabajo a cubrir y que, en ningún caso, podrán exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Técnicos titulados: seis meses
- Técnicos no titulados y administrativos: tres meses
- Personal cualificado (prof. o de oficio, etc.): treinta días laborables.
- Personal no cualificado: quince días

5. JORNADA

La jornada de trabajo se iniciará y finalizará en el tajo.

La empresa proporcionará y costeará a todo su personal locomoción para trasladarse a los trabajos que estén realizando, desde su centro base a los mismos.

Se abonarán por la empresa las horas de desplazamiento que excedan de una hora a razón del valor hora de trabajo según categoría profesional correspondiente, computándose el fraccionamiento de tiempo mensualmente.

Este complemento es de carácter extrasalarial y, por lo tanto, excluido de la cotización a la Seguridad Social, de acuerdo con lo establecido en el artículo 109 de la Ley de Seguridad Social, con las limitaciones establecidas en el R.D. 2064/95 de 22 de diciembre.

6. SALIDAS, VIAJES Y DIETAS

En la actividad de tendido de líneas, tendido de cables y redes telefónicas, el personal que por prestar sus servicios en las obras que realice la empresa no tenga un lugar fijo y determinado de trabajo, percibirá en concepto de compensación de los gastos por efectuar la comida del mediodía fuera de su domicilio, como mínimo el 45 por 100 del salario mínimo interprofesional mensual, en vigor en cada momento.

Si la incorporación o permanencia en la obra obligase al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio habitual, percibirá en concepto de dietas total un importe mínimo equivalente al 130 por 100 del salario mínimo interprofesional mensual, en vigor en cada momento.

Si por circunstancias especiales, los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, previa autorización de la empresa, limitándose en su caso su cuantía máxima, deberá ser abonado el exceso correspondiente, previo conocimiento de la misma y posterior justificación por los trabajadores.

No serán aplicables estas compensaciones cuando los citados trabajos sean llevados a cabo por las propias empresas eléctricas, telefónicas o ferroviarias, con personal afectado por sus correspondientes convenios.

A los/as trabajadores/as que se encuentren afectados/as por el ámbito de aplicación de las Normas Complementarias que, al inicio del disfrute de sus vacaciones se encontraran trabajando en lugar distinto al de la isla donde residan, tendrán derecho a 1 día por traslado al lugar de residencia, y en su caso, otro día por la reincorporación a su puesto de trabajo, sin que estos 2 días se computen dentro del período de vacaciones.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre de cuenta de la Empresa, que vendrá obligada a facilitar el billete. También serán de cuenta de empresa el hospedaje, así como los gastos de desplazamiento, pudiendo el trabajador solicitar el anticipo de dichos gastos.

Cuando la regulación que antecede interfiera con lo actualmente vigente en algún convenio de ámbito inferior se estará a lo dispuesto en este último

Las condiciones establecidas en el presente artículo, sustituyen y compensan a las establecidas en las Normas Complementarias de 18 de mayo de 1973, quedando sin aplicación por acuerdo expreso de las partes.

En lo no regulado en las presentes normas se estará:

1º. A lo dispuesto en el Convenio Colectivo Provincial que esté en vigor en cada momento.

2º. Al Estatuto de los Trabajadores.

Estas normas tendrán la misma vigencia que el Convenio Colectivo de Siderometalurgia e Instalaciones Eléctricas.

NORMAS ESPECÍFICAS PARA LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE REPARACIÓN NAVAL

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, teniendo en cuenta la situación de las empresas del sector de reparación naval, acuerdan:

1. Extensión

Las presentes Normas serán de aplicación a los trabajadores de las empresas que pertenezcan al sector de reparación naval.

2. Jornada

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Cuando la jornada diaria exceda de 6 horas de forma continuada, se establecerá un tiempo de descanso mínimo de 15 minutos. Este descanso tendrá una duración mínima de 30 minutos cuando se trate de trabajadores menores de 18 años.

Para el establecimiento de la jornada irregular se establece un máximo de jornada diaria de 12 horas, con los límites legales en cuanto a jornada semanal y anual, computándose dentro de las 12 horas la hora de comida como hora efectiva de trabajo. El exceso que resulte de la realización de la jornada irregular será compensable por horas de descanso dentro de la vigencia del contrato laboral del trabajador y/o abonadas como horas extras, a voluntad del trabajador, con los límites legales del Estatuto de los Trabajadores.

3. Horas extraordinarias

Atendiendo a las peculiaridades del sector de las empresas de reparación naval, ambas partes, acuerdan que se podrán realizar horas extraordinarias habituales para el normal desenvolvimiento de su actividad, no siendo de aplicación a las empresas y trabajadores de este sector el artículo 9 del presente Convenio Colectivo.

El valor de la hora extraordinaria quedará congelada durante la vigencia del presente convenio, aplicándole el valor que aparece en la tabla salarial del año 2017 y no la de la fórmula.

Cuando el valor de la hora extra de la fórmula supere el valor de la tabla, se aplicará la fórmula.

Cálculo para el valor de la hora extraordinaria:

A los efectos, el cálculo de la base para las horas extraordinarias será de aplicación la siguiente fórmula:

$$(SB + CPA + IP) 16 + (CPT) 11$$

$$1.792$$

SB= SUELDO BASE

CPA=COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD

IP= INCENTIVO DE PUNTUALIDAD

CPT= COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO.

Se considerarán complementos del puesto de trabajo los supuestos de penosidad, toxicidad, peligrosidad, suciedad, máquinas, vuelo, navegación, embarque, turnos y trabajos nocturnos).

Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo mínimo del 75%, sin perjuicio de que sean respetadas las condiciones más beneficiosas.

Se podrá realizar de mutuo acuerdo, la compensación de horas extraordinarias por tiempo de descanso. Dicho tiempo de descanso será equivalente al 150% de las horas realizadas.

4. Plus de embarque

Se establece un plus de embarque equivalente al 25% del salario bruto diario para el trabajador que, por razones de organización del trabajo, deba pernoctar en el mar.

5. Plus de festivos

Se establece un plus de festivos equivalente a un día de descanso, más el 25% del salario bruto diario.

DISPOSICIÓN ADICIONAL - NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

Los firmantes de este convenio, entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo, no darán origen por sí solas a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en este sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para fomentar la igualdad de oportunidades.

OBJETIVO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO.

Las organizaciones firmantes coinciden en que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemáticas y planificadas las siguientes:

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación la promoción y el desarrollo en su trabajo.
- Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad a sus condiciones de empleo.
- Los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas, tanto para las mujeres, como para los hombres.

Para el logro de estos objetivos, se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas administraciones, así como los fondos nacionales e internacionales, en especial los de la U.E.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Teniendo en cuenta la situación, en algunos casos, abusivas del alcohol o drogas en el ámbito laboral y de los peligros que ello entraña para el propio trabajador, sus compañeros de trabajo y para la propia empresa, las parte firmante de este convenio acuerdan establecer un calendario de negociación de esta materia, que se prolongará con carácter mensual a partir de enero de 2022 hasta que se consiga un acuerdo, momento en el cual lo que se llegara a acordar, será incorporado al cuerpo normativo de este convenio.

DISPOSICIÓN FINAL.

Son partes firmantes de este Convenio, por la representación que ostenta, LA FEDERACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESARIOS DEL METAL Y NUEVAS TECNOLOGÍAS DE SANTA CRUZ DE TENERIFE (FEMETE), FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE COMISIONES OBRERAS CANARIAS (CC.OO), UNIÓN SINDICAL OBRERA DE CANARIAS (U.S.O), LA FEDERACIÓN DE INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO DE CANARIAS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (U.G.T) E INTERSINDICAL CANARIA (I.C), que se han reconocido como interlocutores legitimados y miembros de la Comisión Negociadora.

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

Dirección General de Trabajo

Servicio de Promoción Laboral

ANUNCIO

15**116665-B**

Visto el Acuerdo derivado del Convenio Colectivo Provincial del Sector de Siderometalurgia e Instalaciones Eléctricas de la provincia de Santa Cruz de Tenerife 2020-2024, suscrito por la Comisión Negociadora, relativo a las tablas salariales para 2022, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2 del Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Reglamento Orgánico de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo, aprobado por el Decreto 9/2020, de 20 de febrero, esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA

1. 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.

TABLA SALARIAL ANO 2022 DEL CONVENIO COLECTIVO DE SIDEROMETALURGIA E INSTALACIONES ELECTRICAS									
Dieta completa: 31,35€ Media dieta: 14,34€ Kilometraje: 0,19 € Jornada 2022: 1.768horas Seguro Inv. Perm. y muerte: Acc. o Enf. Laboral		EUROS		39.437,07 €		CALCULO H.E.			
Plus Transporte: 40,26€ en todas las categorías		EUROS		SIN CPA, NI CPT		Normales			
CATEGORÍAS PROFESIONALES	TABLA SALARIAL 2019(+4,17%)			DIFERENCIA			Dif. Total	Horas Extras	Horas Extras
	Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrienio	Salario Base	Incentivo P.	Dif. Total			
PEON	814,05 €	155,56 €	7,36 €	32,59 €	6,23 €	38,81 €	15,27 €	15,27 €	15,27 €
ESPECIALISTA	849,28 €	161,31 €	7,69 €	34,00 €	6,46 €	40,45 €	15,91 €	15,91 €	15,91 €
MOZO ESPECIALISTA DE ALMACÉN	849,28 €	161,31 €	7,69 €	34,00 €	6,46 €	40,45 €	15,91 €	15,91 €	15,91 €
PROFESIONALES DE OFICIO	Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrienio	Salario Base	Incentivo Punt.	Dif. Total	Horas Extras	Horas Extras	Horas Extras
OFICIAL DE 1ª	902,23 €	171,97 €	8,20 €	36,12 €	6,88 €	43,00 €	16,91 €	16,91 €	16,91 €
OFICIAL DE 2ª	878,24 €	167,55 €	7,97 €	35,16 €	6,71 €	41,86 €	16,47 €	16,47 €	16,47 €
OFICIAL DE 3ª	853,39 €	163,79 €	7,78 €	34,16 €	6,56 €	40,72 €	16,01 €	16,01 €	16,01 €
TÉC.OF.ORG.CIENTÍFICA TRABAJO	Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrienio	Salario Base	Incentivo Punt.	Dif. Total	Horas Extras	Horas Extras	Horas Extras
JEFE DE 1ª	1.054,37 €	200,39 €	9,65 €	42,21 €	8,02 €	50,23 €	19,76 €	19,76 €	19,76 €
JEFE DE 2ª	1.035,06 €	196,78 €	9,47 €	41,43 €	7,88 €	49,31 €	19,40 €	19,40 €	19,40 €
TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN DE 1ª	958,57 €	183,77 €	8,74 €	38,37 €	7,36 €	45,73 €	17,99 €	17,99 €	17,99 €
TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN DE 2ª	894,03 €	170,55 €	7,63 €	35,79 €	6,83 €	42,62 €	16,76 €	16,76 €	16,76 €
PERSONAL SUBALTERNO	Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrienio	Salario Base	Incentivo Punt.	Dif. Total	Horas Extras	Horas Extras	Horas Extras
LISTERO	826,11 €	157,86 €	7,48 €	33,07 €	6,32 €	39,39 €	15,49 €	15,49 €	15,49 €
ALMACENERO	819,45 €	156,52 €	7,41 €	32,80 €	6,27 €	39,07 €	15,37 €	15,37 €	15,37 €
CHOFER DE MOTOCICLO	819,45 €	156,52 €	7,41 €	32,80 €	6,27 €	39,07 €	15,37 €	15,37 €	15,37 €
CHOFER DE CAMIÓN GRUA	872,03 €	166,36 €	7,92 €	34,91 €	6,66 €	41,57 €	16,35 €	16,35 €	16,35 €
PESADOR-BASCULERO	822,61 €	157,11 €	7,45 €	32,93 €	6,29 €	39,22 €	15,42 €	15,42 €	15,42 €
GUARDA JURADO O VIGILANTE DE IND. O COM.	814,14 €	155,54 €	7,36 €	32,59 €	6,23 €	38,82 €	15,27 €	15,27 €	15,27 €
CABO DE GUARDIA O VIGIL. JURADO IND. O COM.	852,73 €	162,73 €	7,73 €	34,14 €	6,51 €	40,65 €	15,99 €	15,99 €	15,99 €
VIGILANTE	814,11 €	155,57 €	7,36 €	32,59 €	6,23 €	38,82 €	15,27 €	15,27 €	15,27 €
ORDENANZA	814,11 €	155,57 €	7,36 €	32,59 €	6,23 €	38,82 €	15,27 €	15,27 €	15,27 €
PORTERO	814,11 €	155,57 €	7,36 €	32,59 €	6,23 €	38,82 €	15,27 €	15,27 €	15,27 €
CONSERJE	852,34 €	162,18 €	7,70 €	34,12 €	6,49 €	40,61 €	15,97 €	15,97 €	15,97 €
ENFERMERO	814,11 €	155,57 €	7,36 €	32,59 €	6,23 €	38,82 €	15,27 €	15,27 €	15,27 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO	Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrienio	Salario Base	Incentivo Punt.	Dif. Total	Horas Extras	Horas Extras	Horas Extras
JEFE DE 1ª	1.100,72 €	209,02 €	10,09 €	44,06 €	8,37 €	52,43 €	20,62 €	20,62 €	20,62 €
JEFE DE 2ª	1.035,79 €	197,06 €	8,88 €	41,46 €	7,89 €	49,35 €	19,41 €	19,41 €	19,41 €
CAJERO EMPRESA MAS DE 1000 TRABAJAD.	1.042,01 €	198,05 €	8,93 €	41,71 €	7,93 €	49,64 €	19,53 €	19,53 €	19,53 €
CAJERO EMPRESA DE 250 A 1000 TRABAJAD.	974,80 €	185,57 €	8,89 €	39,02 €	7,43 €	46,45 €	18,27 €	18,27 €	18,27 €
CAJERO EMPRESA MENOS 250 TRABAJADORES	906,79 €	172,85 €	8,25 €	36,30 €	6,92 €	43,22 €	17,00 €	17,00 €	17,00 €
OFICIAL DE 1ª	965,48 €	183,81 €	8,80 €	38,65 €	7,36 €	46,01 €	18,10 €	18,10 €	18,10 €
OFICIAL DE 2ª	916,84 €	174,74 €	8,34 €	36,70 €	6,99 €	43,70 €	17,19 €	17,19 €	17,19 €
AUXILIAR	820,30 €	156,72 €	7,42 €	32,84 €	6,27 €	39,11 €	15,38 €	15,38 €	15,38 €
VIAJANTE	936,93 €	178,48 €	8,53 €	37,51 €	7,14 €	44,65 €	17,56 €	17,56 €	17,56 €
PERSONAL TÉC. NO TITUL. TÉC. TALLER	Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrienio	Salario Base	Incentivo Punt.	Dif. Total	Horas Extras	Horas Extras	Horas Extras
JEFE DE TALLER	1.098,40 €	208,57 €	10,07 €	43,97 €	8,35 €	52,32 €	20,58 €	20,58 €	20,58 €
MAESTRO DE TALLER	987,93 €	187,96 €	9,02 €	39,55 €	7,52 €	47,07 €	18,51 €	18,51 €	18,51 €
MAESTRO DE 2ª	975,59 €	185,66 €	8,90 €	39,05 €	7,43 €	46,49 €	18,28 €	18,28 €	18,28 €
CONTRAMAESTRE	980,96 €	186,65 €	8,95 €	39,27 €	7,47 €	46,74 €	18,38 €	18,38 €	18,38 €

ENCARGADO	919,16 €	175,15 €	8,36 €	36,79 €	7,01 €	43,81 €	17,23 €
CAPATAZ ESPECIALISTA	887,68 €	162,34 €	11,31 €	35,53 €	6,50 €	42,03 €	16,53 €
DELINEANTE PROYECTISTA	1.025,78 €	195,04 €	9,38 €	41,06 €	7,81 €	48,87 €	19,22 €
DIBUJANTE PROYECTISTA	1.019,65 €	195,04 €	9,38 €	40,82 €	7,81 €	48,62 €	19,13 €
DELINEANTE DE 1ª	932,29 €	177,61 €	8,49 €	37,32 €	7,11 €	44,43 €	17,48 €
PRACTICO DE TOPOGRAFIA	922,24 €	175,72 €	8,39 €	36,92 €	7,03 €	43,95 €	17,29 €
FOTOGRAFO	922,24 €	175,72 €	8,39 €	36,92 €	7,03 €	43,95 €	17,29 €
DELINEANTE DE 2ª	885,93 €	168,96 €	8,05 €	35,46 €	6,76 €	42,23 €	16,61 €
REPRODUCTOR FOTOGRAFICO	827,21 €	157,96 €	7,49 €	33,11 €	6,32 €	39,44 €	15,51 €
CALCADOR	827,21 €	157,96 €	7,49 €	33,11 €	6,32 €	39,44 €	15,51 €
ARCHIVERO BIBLIOTECARIO	886,56 €	169,09 €	7,96 €	35,49 €	6,77 €	42,26 €	16,62 €
AUXILIARES	827,21 €	157,96 €	7,49 €	33,11 €	6,32 €	39,44 €	15,51 €
REPRODUCTOR Y ARCHIVERO DE PLANOS	814,11 €	155,54 €	7,36 €	32,59 €	6,23 €	38,82 €	15,27 €
TECNICO DE LABORATORIO	Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrienio	Salario Base	Incentivo Punt.	Dif. Total	Horas Extras
JEFE DE 1ª	1.107,71 €	210,32 €	10,16 €	44,34 €	8,42 €	52,76 €	20,75 €
JEFE DE 2ª	995,69 €	190,16 €	9,09 €	39,86 €	7,61 €	47,47 €	18,67 €
ANALISTA DE 1ª	921,48 €	175,57 €	8,38 €	36,89 €	7,03 €	43,92 €	17,27 €
ANALISTA DE 2ª	847,27 €	161,73 €	7,68 €	33,92 €	6,47 €	40,39 €	15,89 €
AUXILIAR	827,20 €	157,96 €	7,49 €	33,11 €	6,32 €	39,44 €	15,51 €
TECNICOS DE DIQUES Y MUELLES	Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrienio	Salario Base	Incentivo Punt.	Dif. Total	Horas Extras
JEFE DE DIQUES Y VARADORES	1.098,40 €	208,61 €	10,07 €	43,97 €	8,35 €	52,32 €	20,58 €
JEFE DE MUELLES O ENCARGADOS GENERALES	972,43 €	185,10 €	8,87 €	38,93 €	7,41 €	46,34 €	18,23 €
BUZOS Y HOMBRES RANA	1.043,55 €	198,36 €	9,55 €	41,77 €	7,94 €	49,71 €	19,55 €
INGENIEROS, ARQUIT.Y LICENCIADOS	1.319,42 €	249,83 €	12,18 €	52,82 €	10,00 €	62,82 €	24,71 €
PERITOS Y APAREJADORES	1.259,16 €	237,32 €	11,60 €	50,41 €	9,50 €	59,91 €	23,57 €
AYUD. DE INGENIERIA Y ARQUITECT.	1.133,31 €	215,08 €	10,40 €	45,37 €	8,61 €	53,98 €	21,23 €
PROFESORES DE ENSEÑANZA	1.001,03 €	190,44 €	9,14 €	40,07 €	7,62 €	47,70 €	18,76 €
MAESTRO INDUSTRIAL	1.015,77 €	193,14 €	9,29 €	40,66 €	7,73 €	48,39 €	19,03 €
CAPT., PILOTOS Y MAQ. GANQUILLAS Y BARCOS DE PRUEBAS	1.098,40 €	208,60 €	10,07 €	43,97 €	8,35 €	52,32 €	20,58 €
GRADUADOS SOCIALES	1.098,40 €	208,60 €	10,07 €	43,97 €	8,35 €	52,32 €	20,58 €
AYUDANTES TÉCNICOS SANITARIOS	966,28 €	183,96 €	8,81 €	38,68 €	7,36 €	46,04 €	18,11 €
PROFESIONALES SIDERURGICOS	Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrienio	Salario Base	Incentivo Punt.	Dif. Total	Horas Extras
SIDERURGICOS DE 1ª	868,23 €	165,63 €	7,88 €	34,76 €	6,63 €	41,39 €	16,28 €
SIDERURGICOS DE 2ª	843,48 €	160,99 €	7,64 €	33,76 €	6,44 €	40,21 €	15,81 €
SIDERURGICOS DE 3ª	828,80 €	158,26 €	7,50 €	33,18 €	6,34 €	39,51 €	15,54 €
ASPIRANTES Y PINCHES Y ASP. 16 AÑOS	757,99 €	- €	- €	30,34 €	- €	30,34 €	11,93 €
ASPIRANTES, PINCHES, BOTONES Y ASP. 17 AÑOS	757,99 €	- €	- €	30,34 €	- €	30,34 €	11,93 €

Dirección General de Trabajo
Servicio de Promoción Laboral

ANUNCIO

16**166664**

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

ACUERDA

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

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

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, Alejandro Ramos Guerra.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA CLÍNICA PARQUE, S.A. Y SUS TRABAJADORES PARA LOS AÑOS 2021-2022

CAPÍTULO 1º. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1º. ÁMBITO DE APLICACIÓN FUNCIONAL

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales entre los centros de trabajo de la Empresa Clínica Parque S.A. ubicados en la isla de Tenerife y el personal de la misma, de acuerdo con los siguientes artículos.

Artículo 2º. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL

Las normas que se contienen en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todos/as los/las trabajadores/as que prestan o presten sus servicios en los centros de trabajo de la Empresa Clínica Parque S.A., ubicados en la isla de Tenerife, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

Artículo 3º. ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL

Las normas contenidas en este Convenio Colectivo serán de aplicación a los centros de trabajo de la Empresa Clínica Parque S.A. ubicados en la isla de Tenerife.

Artículo 4º. ÁMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL

4.1. Entrada en vigor: El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOP, a excepción de aquellas materias y conceptos cuya vigencia se inicia en la fecha que expresamente se señala en cada caso.

4.2. Duración: La duración del presente Convenio se establece en dos años, desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2022, cualquiera que sea la fecha de aprobación y registro, a excepción de aquellas materias y conceptos cuya vigencia se inicia en la fecha que expresamente se señala en cada caso.

4.3. Prórroga: Al término de su duración se prorrogará automáticamente de año en año si un mes antes de su vencimiento, o de cualquiera de sus prórrogas, ninguna de las partes lo hubiera denunciado.

4.4. Revisión: Por acuerdo expreso de las partes, este Convenio no sufrirá variación durante su periodo de vigencia.

4.5. Denuncia: La forma de denuncia será la prevista en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, un mes antes del vencimiento del Convenio mediante comunicación por escrito de cualquiera de las partes legitimada para negociar a la otra y posteriormente se hará llegar copia de la denuncia a la Dirección General de Trabajo de Santa Cruz de Tenerife. Denunciado el Convenio y hasta que no se logre un acuerdo expreso, se mantendrán en vigor su contenido normativo y sus cláusulas obligacionales.

Artículo 5º. NORMAS COMPLEMENTARIAS

En lo no previsto en este Convenio, serán de aplicación, las demás normas laborales de carácter general vigentes en cada momento.

Artículo 6º. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Aquellas condiciones o situaciones más beneficiosas que tenga concedida la Empresa a sus trabajadores/as, tendrá la obligación de respetarlas en su totalidad, manteniéndolas estrictamente "ad personam".

Artículo 7º. CONDICIONES DE LO PACTADO

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente. Por ello, las condiciones aquí establecidas serán compensables en su totalidad, con las que anteriormente rigieron como mejoras establecidas legalmente, pactadas o concedidas por la Empresa.

Artículo 8º. ABSORCIÓN

Asimismo, se declara expresamente que con relación a las disposiciones legales futuras que implicasen variación en todo o en alguno de los conceptos económicos del presente Convenio, operará la absorción únicamente cuando en el cómputo global y anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden convencional de referencia.

Artículo 9º. COMISIÓN PARITARIA

9.1 Definición y Estructura: para entender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación, conciliación y vigilancia del presente Convenio, se establece una Comisión paritaria, la cual estará integrada por cuatro miembros nombrados por la Empresa y otros cuatro nombrados por los representantes de los trabajadores, nombrados en cada caso, preferentemente de entre los que han intervenido en la negociación del presente Convenio colectivo.

9.2 Funciones: Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

a) Interpretación: Se establece que en aquellas cuestiones en las que existieran divergencias de interpretación en algún punto del presente Convenio, no podrá iniciarse su aplicación hasta tanto no exista reunión de la Comisión Paritaria para la discusión del asunto de origen de la discrepancia. A partir de tal momento, si no hubiere acuerdo, ambas partes se someterán:

1) En primer lugar, a lo previsto en esta materia en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial), que fue suscrito con fecha 7 de febrero de 2012 de una parte por la CC.OO. y UGT y de otra por la CEOE y la CEPYME y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

2) En segundo lugar, al dictamen de la autoridad laboral competente, teniendo en cuenta que mientras este dictamen no se produzca, no se podrá iniciar la aplicación del tema de origen de la discrepancia, salvo que fuera necesaria la misma, acogiendo provisionalmente su interpretación literal hasta la fecha del dictamen de la autoridad laboral.

b) Conciliación: sobre cuestiones que le sean sometidas por las partes, en supuestos previstos o no previstos y relacionados con el presente Convenio.

c) Vigilancia: del cumplimiento colectivo de lo pactado en el presente Convenio, interviniendo preceptivamente en estas materias, dejando en libertad a las partes, una vez agotadas todas las posibilidades de acuerdo de esta Comisión, para proceder en consecuencia.

d) Convocatoria y plazos: Tendrán capacidad de convocatoria de esta Comisión la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa. Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria tendrán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorga tal calificación la propia Comisión Paritaria, que resolverá en consecuencia, en un plazo de diez días, a partir de la recepción del asunto planteado. Las sesiones se celebrarán siempre previa convocatoria de las partes, con especificación de los temas a debatir en cada momento.

CAPÍTULO 2º. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL Y PROMOCIÓN EN EL TRABAJO.

Carrera Profesional, se negociará el desarrollo en 2022 del Plan de Carrera Profesional para implantar en cada una de las categorías profesionales de la empresa.

Artículo 10º. CLASIFICACIÓN POR GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

Se establecen los grupos profesionales, según nivel de titulación, aptitudes profesionales, formación, función y contenido general de la prestación o experiencia exigida para su ingreso. En virtud de las tareas a realizar y de la idoneidad de la persona; cuando no se crea necesaria la exigencia de titulación, el Convenio Colectivo, y en su defecto el contrato, determinará el grupo en el cual se tiene que integrar la persona contratada de acuerdo con los conocimientos y las experiencias necesarias en relación con las funciones a ejercer.

Se establecen los siguientes grupos y categorías profesionales:

GRUPO A: PERSONAL SANITARIO

▪ Titulados Superiores:

- Médico/a

- Analista de Laboratorio

- Farmacéutico/a
- Titulados de Grado Medio:
- D.U.E.
- Fisioterapeuta
- Trabajador/a Social
- Otros titulados/ No titulados:
- Auxiliar de Clínica / Enfermería
- Técnico de Radiodiagnóstico
- Técnico de Laboratorio
- Técnico de Anatomía Patológica

GRUPO B: PERSONAL NO SANITARIO

- Titulados Superiores:
- Licenciado/a
- Ingeniero/a
- Titulados de Grado Medio:
- Diplomado/a
- Otros titulados/ No titulados:
- Jefe/a de Sección
- Coordinador/a Informática
- Oficial Administrativo
- Auxiliar Administrativo
- Técnico

GRUPO C: PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES

- Jefe/a de Mantenimiento
- Ayudante de Mantenimiento
- Cocinero/a
- Ayudante de cocina
- Limpiador/a

Artículo 11º. DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES

Para cada una de las categorías profesionales relacionadas en el artículo anterior, las funciones propias son las que se detallarán en este artículo, o en su defecto las correspondientes a las actividades que legalmente requieran la respectiva titulación universitaria de grado superior o media, o de formación profesional, o aquellas para las que no siendo legalmente exigibles dichas titulaciones requieran conocimientos técnicos equivalentes y experiencia cualificada en el área de trabajo a que estén adscritos, o bien conocimientos básicos o de cierta especialización o habilidad instrumental, de apoyo o complementarias.

GRUPO A. PERSONAL SANITARIO.

TITULADOS SUPERIORES

Farmacéutico/a. Corresponde al mismo, las siguientes funciones:

- a) Propuesta de adquisición de medicamentos y material de curas, así como su clasificación, conservación, control y dispensación.
- b) Control y dispensación de estupefacientes.
- c) Control de los botiquines de las plantas de enfermería y servicios dependientes del centro.
- d) Preparación de fórmulas magistrales, productos galénicos y los medicamentos simples y compuestos consignados en las farmacopeas y formularios oficiales.
- e) Formar parte de cuantas comisiones consultivas especifique el Reglamento de Régimen Interior, y concretamente de la farmacia.
- f) Asesorar a la Junta Facultativa en materia de su competencia.
- g) Emitir los informes de su competencia y cuantos fueran solicitados por la Dirección.

TITULADOS DE GRADO MEDIO

D.U.E. Corresponde al mismo, las siguientes funciones:

- a) Vigilar y atender a los enfermos en sus necesidades generales y humanas, así como sanitarias, especialmente en el momento en que éstos requieran sus servicios.
- b) Administrar los medicamentos según las prescripciones facultativas, reseñando los tratamientos.
- c) Tomar presiones sanguíneas, pulsos y temperaturas.
- d) Auxiliar a los Médicos, preparándoles el material y medicamentos que hayan de ser utilizados.
- e) Ordenar el material, determinando el que pueda ser utilizado.
- f) Ordenar las historias clínicas anotando en ellas cuantos datos relacionados con la propia función deben figurar en las mismas.
- g) Cumplir cuantas otras funciones de su competencia determinen el Reglamento interno del Centro o se indique en las instrucciones pertinentes.

OTROS TITULADOS/ NO TITULADOS

Auxiliar de Clínica/Enfermería. Corresponde a la/al misma/o, las siguientes funciones:

- a) Preparar, distribuir, y, en su caso, administrar las comidas de los hospitalizados.
- b) Ayudar a los enfermos en su higiene personal y en sus necesidades fisiológicas.
- c) Hacer las camas y vigilar la limpieza de las habitaciones.
- d) Recoger y disponer la ropa usada y enviarla a la lavandería.
- e) Ayudar al D.U.E cuando fuera preciso en la aplicación de medicamentos.
- f) Realizar labores de preparación y limpieza de mobiliario, material y aparatos clínicos.
- g) Podrá recoger los datos clínicos termométricos y aquellos otros signos obtenidos por inspección no instrumental del enfermo, para lo cual haya recibido indicación expresa de los D.U.E. o del Médico responsable.
- h) Igualmente comunicará a los D.U.E. o Médicos responsables los signos que llamen su atención a las espontáneas manifestaciones de los enfermos sobre sus síntomas.

GRUPO B. PERSONAL NO SANITARIO.

OTROS TITULADOS/ NO TITULADOS

Oficial Administrativo. Corresponde al mismo, las siguientes funciones:

Son los trabajadores que, con iniciativa y responsabilidad, llevan a cabo funciones de contabilidad y administración en general.

Auxiliar Administrativo. Corresponde al mismo, las siguientes funciones:

Son los trabajadores que, sin iniciativa ni responsabilidad, se dedican a los servicios auxiliares de la administración.

GRUPO C. PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES.

Jefe de Mantenimiento. Corresponde al mismo, las siguientes funciones:

Se incluye en esta categoría aquellos, que con responsabilidad propia y al frente de un determinado número de personas o por si solos, desarrollan la labor específica propia de cada caso.

Cocinero. Corresponde al mismo, las siguientes funciones:

Integran este grupo aquellos profesionales que, con los conocimientos suficientes para desempeñar este cargo, actúen a las órdenes inmediatas del Jefe de Cocina. Elaborarán los menús y de ellos dependerán, si los hubiere, empleados de inferior categoría.

Ayudante de Cocina. Corresponde al mismo, las siguientes funciones:

Ayudará al Cocinero en los trabajos que exijan una menor formación profesional, deberá poner en todo momento el máximo de interés para adquirir los conocimientos profesionales para pasar a una superior categoría.

Limpiador/a. Corresponde al mismo, las siguientes funciones:

Es la empleada que se ocupa del aseo, limpieza de las habitaciones, pasillos, cafetería, oficinas y demás dependencias.

Artículo 12º. PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL TRABAJO

Se establece el compromiso por parte de la Empresa, de respetar el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y la especial obligación, de que el/la trabajador/a tenga una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

1. El trabajador tendrá derecho:

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

- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

- c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

- d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

2. En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores de uno y otro sexo.

3. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en Convenio Colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

Todos los derechos mencionados se ajustan a criterios y tienen como objetivos garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Al mismo tiempo, Empresa y Comité de Empresa se comprometen a establecer medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

Artículo 13º. ASCENSOS Y PROMOCIÓN ECONÓMICA

1. Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que se establezca en Convenio Colectivo o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

2. Se establece el compromiso por parte de la Empresa, de tener en cuenta, prioritariamente, a los/as trabajadores/as que presten sus servicios en la empresa, para cubrir cualquier plaza que pueda quedar vacante en alguna de las categorías profesionales existentes o de nueva creación, tanto dentro de las categorías profesionales equivalentes o de similar nivel económico, como para cubrir las vacantes en categorías profesionales superiores, siempre que los/as aspirantes cumplan con el perfil y requisitos requeridos por la Empresa.

3. Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

CAPÍTULO 3º. COMISIÓN ECONÓMICA LABORAL, ESCALAFÓN, MOVILIDAD FUNCIONAL Y AUMENTO DE LA CARGA DE TRABAJO.

Artículo 14º. COMISIÓN ECONÓMICA-LABORAL

Se constituye una Comisión, formada por tres miembros nombrados por la Empresa y otros tres nombrados por los representantes de los trabajadores, estando obligados a reunirse al menos semestralmente para analizar la situación general de la clínica en materia laboral y económica, así como tratar lo relacionado con contrataciones y ascensos de personal.

En esta comisión se informará de todo lo relativo a Formación Profesional, estudiándose en la primera reunión anual la planificación, elaboración y financiación del plan formativo con los cursos a impartir, siendo financiados en su totalidad por la Empresa si no hubiera fórmula alternativa, impartándose estos cursos en horario de trabajo, de manera que la empresa cubre el 50 % del horario empleado por cada trabajador en un curso, y el trabajador cubrirá el 50 % de dicho horario, siendo solamente obligatoria la asistencia para aquellos cursos planificados por esta comisión de manera consensuada.

Todos los cursos de formación que quiera realizar la Empresa y no se traten en esta Comisión tal y como se describen anteriormente, se impartirán en el horario efectivo de trabajo y la asistencia a los mismos será voluntaria por parte del/ de la trabajador/a. En el caso de que el curso se desarrollara fuera del horario de trabajo efectivo de la persona que asiste al curso, la Empresa compensará cada hora de formación por una hora de descanso, cubriendo en cualquier caso el 100% del horario empleado por cada trabajador/a y todo lo relativo a los gastos que se pudieran generar de forma extraordinaria, tanto por gastos de manutención y estancia (dietas), así como los gastos de locomoción cuando fueran estos últimos por desplazamiento fuera del área metropolitana.

Así mismo, se complementarán los permisos retribuidos por formación vinculada con el puesto de trabajo, hasta con dos días dentro del año natural, teniendo en cuenta lo indicado anteriormente y lo establecido en la normativa laboral vigente.

Posteriormente se le certificará al trabajador la asistencia a los mismos para su expediente profesional, pudiéndose arbitrar medidas de incentivación por su realización.

La convocatoria de la citada Comisión se podrá hacer por cualquiera de las partes, teniendo quince días para reunirse a partir de la misma.

Artículo 15º. ESCALAFÓN

En el primer mes de cada año se publicará por parte de la Empresa, el escalafón de todo el personal, con relación nominal de todos/as los/as trabajadores/as clasificados por grupos y categorías profesionales, e incluyendo fecha de alta en la empresa y antigüedad de cada uno/a, tipos de contratos y duración prevista de los mismos.

Este escalafón estará expuesto durante treinta días en el Tablón de Anuncios de la Empresa, en cuyo plazo el personal podrá realizar las reclamaciones necesarias ante la Dirección de la Empresa, que resolverá en un plazo de veinte días.

Artículo 16º. MOVILIDAD FUNCIONAL

En aras a una mejor acomodación a las circunstancias competitivas de la Empresa, se establece con carácter vinculante la movilidad funcional prevista en el Artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17º. AUMENTO DE LA CARGA DE TRABAJO

La Empresa reforzará la dotación de plantilla cuando la carga de trabajo aumente y se demuestre que hay sobrecarga en un Servicio o Departamento y afecte negativamente al nivel de prestación de servicio, siendo definido el concepto de sobrecarga de forma previa y de manera consensuada, entre la Empresa y el Comité de Empresa.

CAPÍTULO 4º. JORNADA LABORAL, TURNOS, VACACIONES, FESTIVOS, DÍAS DE CONVENIO, PERMISOS Y EXCEDENCIAS.

Artículo 18º. JORNADA LABORAL

Se establece en 1784 horas anuales la jornada laboral anual máxima para todos/as los/as trabajadores/as para el año 2021.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de 1784 anuales, estando estas sujetas a lo regulado en el Artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores y en su forma de retribución a lo establecido en el Artículo 27º. apartado 3.10) de este Convenio Colectivo.

A lo largo del año se establecerán y ajustarán los turnos para asegurar el cumplimiento del párrafo anterior, sin poder reclamar compensación por parte de la Empresa al finalizar el año si este no se ajusta.

El/la trabajador/a dispondrá de los siguientes periodos de descanso durante la jornada laboral, que tendrán en todos los casos la consideración de tiempo efectivo de trabajo:

30 minutos de duración durante la jornada laboral diaria continuada que exceda de 6 horas.

15 minutos de duración durante la jornada laboral diaria comprendida entre 4 y 6 horas.

El/la trabajador/a podrá salir fuera de los locales de la Empresa en los turnos de mañana y tarde, para el disfrute de este periodo de descanso, siempre con previa autorización de su superior/a jerárquico/a o a quien este/a designe, teniendo en cuenta que podrá denegarse este derecho a la salida de los locales, en aquellas áreas donde pudiese darse el caso que el abandono del servicio

podiera generar compromisos de la atención ante una situación de auxilio, y siempre respetando los tiempos y momentos de descanso, fichando a la salida y a la entrada del centro y con ropa de calle en todos los casos.

Artículo 19º. TURNOS DEL PERSONAL

La Empresa expondrá con 15 días de antelación como mínimo, en un tablón habilitado al efecto y en lugar visible para todos/as los/as trabajadores/as, los turnos de cada trimestre del año, que incluirán tanto las mañanas como las tardes y noches de todos/as los/as trabajadores/as, distribuidos estos por áreas, departamentos o servicios, con relación nominal y horario de los mismos, dando copia al Comité de Empresa de los mismos antes de su exposición. Dichos turnos podrán estar sujetos a modificación por necesidades del servicio u organización interna de la empresa, de manera excepcional en aquellas áreas con estabilidad asistencial y en aquellos servicios que tengan actividad inestable o imprevisible se adaptarán los mismos según las necesidades y demanda del servicio, respetando en todo caso lo establecido a este respecto en el Estatuto de los Trabajadores.

Los cambios de turno entre el personal se podrán solicitar hasta el día anterior al turno a desempeñar, siempre que estén debidamente solicitados por escrito y firmado por las partes implicadas en el cambio, indicando al mismo tiempo el día y el turno de la devolución. Estas solicitudes de cambio se podrán realizar telefónicamente solo en caso de imprevisto o urgencia. Todos los cambios deberán estar previamente aprobados y autorizados por la Dirección correspondiente.

Tras la autorización del cambio, la persona que acepta cubrir la jornada cambiada es la responsable de su efectivo cumplimiento, debiendo advertirse en el escrito de autorización correspondiente de esta responsabilidad, no pudiéndose pedir en ningún caso, por parte de la Empresa, responsabilidad o cumplimiento alguno a la persona que por el cambio ha quedado libre del desempeño de dicha jornada.

Artículo 20º. VACACIONES

Se establece un período de descanso por vacaciones, obligatorio y retribuido, de treinta días naturales para todas las categorías profesionales.

El calendario vacacional se establecerá cada año por la Empresa, en atención a las peticiones individuales y las necesidades de los diferentes turnos dentro de cada uno de los servicios o departamentos, informándose previamente al Comité de Empresa de los citados calendarios.

Los/as trabajadores conocerán las fechas que les corresponden de disfrute de sus vacaciones con dos meses de antelación, al menos, del comienzo previsto del disfrute de las mismas, debiendo la empresa exponer en cada departamento o servicio con la misma antelación, el calendario de vacaciones con la relación de trabajadores/as y los periodos de disfrute de cada uno/a, y dando copia al Comité de Empresa de dichos calendarios de vacaciones por departamentos o servicios antes de su exposición.

Dentro de dichos servicios se concederán las vacaciones de forma rotatoria dentro de cada categoría, teniendo en cuenta que el/la trabajador/a que disfrute de sus vacaciones dentro de los meses de verano (junio, julio, agosto y septiembre) al año siguiente lo hará en los meses restantes (enero, febrero, marzo, abril, mayo, octubre, noviembre y diciembre).

La Empresa antes del disfrute de las vacaciones, dará al trabajador/a la debida autorización por escrito.

Artículo 21º. DISFRUTE DE LOS DÍAS FESTIVOS

Los días festivos a disfrutar por los/las trabajadores/as, serán tomados de acuerdo con el calendario que al efecto se confeccione entre la Empresa y el Comité de Empresa. Para conceder el disfrute de los días festivos se tendrán en cuenta las fechas de las vacaciones anuales, de tal manera que quien haya tomado las vacaciones en verano, los festivos los disfrutará en los meses restantes y viceversa.

El disfrute del total de los festivos que le correspondan anualmente a cada trabajador/a, respetando lo recogido anteriormente, se podrá realizar de dos formas, a elección exclusiva por parte del/de la trabajador/a:

- 1) Disfrute en un solo periodo y todos los días correlativos.
- 2) Disfrute en dos partes, mitad de días correlativos en un periodo y la otra mitad en otro.

La Empresa dará la debida autorización por escrito, antes del disfrute de los días festivos acumulados.

Artículo 22º. DÍAS DE CONVENIO

Todos/as los/as trabajadores/as tendrán derecho a disponer de cinco días libres de Convenio, siendo estos retribuidos y de carácter anual. Para turnos de más de 8 horas, se tendrán en cuenta las horas excedentes a las 8 para su ajuste posterior en el cómputo de horas anuales establecido por convenio (1784), los mismos se disfrutarán previo acuerdo entre los/as trabajadores/as y el/la responsable de su departamento o servicio, conjugando un reparto equilibrado entre los trabajadores de un mismo servicio y las necesidades organizativas.

Los "Días de Convenio" no podrán ser compensados económicamente, por tanto, son de obligatorio disfrute, salvo:

- a) Por la terminación de la relación laboral, sin haber sido disfrutados en el año en curso y teniendo en cuenta su proporción al tiempo trabajado.
- b) Otras causas de probada excepcionalidad que puedan ser expuestas por el trabajador, previo conocimiento y acuerdo con el Comité de Empresa.

Artículo 23º. PERMISOS RETRIBUIDOS

La Empresa concederá licencias retribuidas a todo el personal que lo solicite cuando medien las causas siguientes legalmente previstas y, en todo caso, por el tiempo que se establece en este artículo.

- 1) Por matrimonio del trabajador/ a, 18 días naturales.
- 2) Por matrimonio de un hijo/ a, hermano/ a del/la trabajador/ a, se concederá un día, y un día más si es fuera de la isla.
- 3) Por nacimiento de hijo/a de la esposa, pareja de hecho o conviviente (acreditada formalmente la convivencia) 6 días, más el correspondiente permiso de paternidad.
- 4) Por adopción de hijo/ a, 7 días.
- 5) Por lactancia: El padre o la madre, trabajadores de una misma empresa, con hijos/ as en edad de lactancia, tendrán derecho indistintamente a una hora de descanso en cada jornada

laboral diaria completa, que disfrutarán a su elección en dos fracciones de 30 minutos mientras dure el citado periodo. El padre o la madre, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de jornada de una hora, con la misma finalidad hasta que el menor cumpla nueve meses.

6) Por accidente o enfermedad graves, acreditada dicha gravedad con informe médico, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

En los casos de enfermedad grave, acreditada con informe médico, del cónyuge o pareja de hecho, padre/madre o hijo/a se ampliará, este permiso hasta 7 días.

En caso de hospitalización de un/una hijo/a menor de 14 años, la Empresa concederá permiso los días que dure dicha hospitalización, hasta un máximo de 7 días.

7) Cuando el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo el trabajador preavisar a la Empresa, siempre que sea posible, con al menos 15 días de antelación y justificar el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

8) Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o conviviente (acreditada formalmente la convivencia), padres, hijo/ a o hermanos, 5 días. Por parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días. Cuando el fallecimiento se produzca fuera de la isla, los permisos anteriores se ampliarán en 2 días más.

En este caso el derecho del permiso será en días laborables, pero nunca superará los 7 días naturales consecutivos a partir del hecho causante

9) Por cambio de domicilio, 3 días. Si durante el año natural en curso se producen dos o más cambios de domicilio, a los mismos les corresponderán 2 días en el segundo de los cambios, y 1 día en los siguientes, debiéndose acreditar fehacientemente el mismo.

10) Por la concurrencia a exámenes que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, se concederá el tiempo indispensable para la realización de los mismos, debiendo el/la trabajador/a avisar con la necesaria antelación, y justificar adecuadamente mediante la oportuna certificación.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis de esta Ley.

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

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

13) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo

14) Acumulación disfrute de lactancia:

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en continuado de 15 días naturales, la cual habrá de disfrutarse ininterrumpidamente y a continuación del descanso por maternidad.

A tal efecto, las solicitudes de acumulación deberán ser formuladas por la trabajadora al menos con quince días naturales de anticipación a la fecha de efectividad de su disfrute.

Artículo 24º. PERMISOS NO RETRIBUIDOS

Todos/as los/las trabajadores/as podrán disfrutar, por una sola vez al año, de licencias no retribuidas por un período no superior a seis meses, y durante el mismo se cursará baja en la Seguridad Social. Estos permisos habrán de ser solicitados a la Empresa por escrito y al menos con quince días de antelación. El/la trabajador/a, a su reingreso, lo hará en las mismas condiciones que tenía anteriormente, puesto de trabajo, categoría profesional y demás derechos.

Estos permisos los podrán disfrutar todas las categorías profesionales, a excepción de las categorías profesionales previstas en el grupo A de Titulados Superiores y Titulados de Grado Medio, Técnico de Radiodiagnóstico, Técnico de Laboratorio y Jefe/a de Mantenimiento, cuya concesión o no del citado permiso, será potestad de la Empresa en función de las exigencias del Servicio.

Dicho permiso será incompatible con la prestación de los mismos servicios en otra empresa del sector sanitario, para las categorías profesionales expresamente mencionadas en el párrafo anterior y para los/as Auxiliares de Clínica/Enfermería, con el fin de evitar que se generen problemas para cubrir las necesidades de este personal en los distintos servicios o departamentos.

Artículo 25º. EXCEDENCIA VOLUNTARIA

El trabajador/a con al menos un año de antigüedad en la Empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no inferior a 4 meses y no superior a 5 años.

En el caso en que se solicite por un periodo inferior al máximo legal permitido, el/la trabajador/a tendrá derecho a una única prórroga automática, de duración no superior al tiempo restante hasta agotar la duración máxima legal de la excedencia voluntaria (hasta los 5 años), siendo potestad de la empresa conceder o no las sucesivas prórrogas que, en su caso, sean solicitadas.

La empresa efectuará la liquidación de los haberes correspondientes o pendientes de abono y que incluirán: retribuciones del mes anterior al inicio de la excedencia, las partes proporcionales generadas de pagas extras de junio y diciembre y gratificaciones extraordinarias de marzo y septiembre y las partes proporcionales de vacaciones y/o festivos pendientes de disfrute.

El derecho a excedencia voluntaria sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia. El/la trabajador/a deberá solicitarlo por escrito a la Empresa con un mes de antelación a la fecha de su inicio.

Para ejercitar el derecho a excedencia o a la/s prórroga/s de la misma, el/la trabajador/a deberá comunicarlo o solicitarlo por escrito con al menos un mes de antelación. A partir de la 1ª. Prórroga, la empresa contestará a las solicitudes por escrito, al menos, 7 días antes de la fecha de inicio de la citada prórroga, y en caso de no contestar, se entenderá denegada.

Cuando estas excedencias afecten a trabajadores con categorías profesionales previstas en el Grupo A de Titulados Superiores y Titulados de Grado Medio, Auxiliar de Clínica, Técnico de Radiodiagnóstico, Técnico de Laboratorio y Jefe de Mantenimiento, y la solicite por un periodo inferior a un año, su disfrute será incompatible con la prestación de los mismos servicios en otra empresa del sector sanitario.

Los trabajadores que a la firma del presente convenio se encuentran en situación de excedencia voluntaria, se regirán por lo dispuesto en el artículo 26 del Convenio Colectivo entre la Empresa Clínica Parque y sus Trabajadores para los años 2004-2005, teniendo derecho a prórroga de su excedencia voluntaria, siempre que sea solicitada un mes antes de su vencimiento por periodos anuales, sin superar los cinco años de excedencia.

Artículo 26º. EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS

Se amplía la duración máxima a cuatro años para el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

CAPÍTULO 5º. RETRIBUCIONES.

Artículo 27º. ESTRUCTURA Y PAGO DEL SALARIO

1. Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito del presente Convenio, estarán constituidos por los conceptos retributivos regulados en este Convenio.

2. El pago del salario se efectuará puntualmente cada mes en el centro de trabajo, por mensualidades vencidas y mediante talón o transferencia a través de la entidad de crédito que la Empresa estime oportuno y que permita la domiciliación de la nómina del trabajador/a.

3. Los conceptos retributivos serán los siguientes:

3.1) Salario Base: el recogido en la tabla salarial anexa, en función de los grupos y categorías profesionales existentes.

3.2) Complemento de Convenio: En este Complemento se incluye el actual Plus de Convenio y el Complemento de Residencia, con efectos del 1º de enero de 2008, quedando integrados sus importes en la tabla salarial anexa.

3.3) Complemento Ad Personam: está integrado por el Complemento de Antigüedad, cuyo importe actual se congela, manteniéndose el mismo a título exclusivamente personal, para los/las trabajadores/as que a la fecha de firma del presente convenio lo vinieran percibiendo, no siendo su importe ni compensable ni absorbible.

3.4) Complemento Actividad: El resultado de la suma de los importes de los complementos incentivo y actividad de aquellos/as trabajadores/as que a la firma del convenio lo vinieran percibiendo, se integrarán en el Complemento de Actividad, desapareciendo el complemento Incentivo.

3.5) Complemento de Responsabilidad: Se establece un complemento de responsabilidad, que se puede abonar en aquellos puestos que la Empresa estime conveniente, por el ejercicio de funciones de Supervisión y/o Coordinación, en aquellas áreas que por su volumen, responsabilidad, calidad y cantidad del trabajo, o por la importancia del Área se puedan establecer por la Empresa. Este complemento se dejará de percibir por el trabajador/a, cuando la Dirección comunique que el/la trabajador/a cesa en el ejercicio de tales funciones encomendadas. La cuantía de este complemento lo determinará la Empresa, que informará semestralmente al Comité de Empresa de aquellos trabajadores que vinieran percibiéndolo.

3.6) Plus de peligrosidad: Los/as trabajadores/as que de forma habitual y continua realicen su trabajo en los Servicios de Radiología, Laboratorio, UCE, y Quirófano, a partir de la firma del presente convenio se incluirá el servicio de urgencias y Oncología. Y personal de mantenimiento (a partir del año 2022) percibirán como compensación a la peligrosidad de su puesto de trabajo, un plus cuyo importe será del 15% del Salario Base. El importe del mismo se calculará en proporción de la efectiva realización de servicios origen del mismo distribuidos a razón del prorrateo de 14 mensualidades abonadas en 12 meses.

3.7) Complemento de nocturnidad: Se establece un complemento de nocturnidad de 12 euros por noche, con efectos a partir del mes de la firma del presente Convenio Colectivo, siendo este mes inclusive, y que no tendrá efecto retroactivo. Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas del día siguiente. Este complemento no afecta al personal que hubiera sido contratado para un horario nocturno fijo.

3.8) Complemento de festivos: cada trabajador/a que realice turno de noche en los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero, percibirá un complemento de 100 euros por cada una de estas noches trabajadas. Este incremento en el complemento de festivos entrará en vigor a partir de la firma de este Convenio y no tendrá efecto retroactivo.

A partir de la firma del Convenio, cada trabajador/a que realice turno de mañana o tarde en los días 25 de diciembre, 1 y 5 de enero, percibirá un complemento de 80 euros por cada uno de estos turnos trabajados. Este incremento en el complemento de festivos entrará en vigor a partir de la firma de este Convenio y no tendrá efecto retroactivo.

3.9) Plus de localización: Se establece un plus de localización, en aquellos puestos de trabajo que la Empresa estime necesarios, que por la propia actividad se consideren puestos de servicios especiales por la repercusión de urgencia sobre los pacientes y la actividad propia del centro, tales como los servicios quirúrgicos, radiodiagnóstico, hematología, etc., y que retribuye una especial disponibilidad por parte del trabajador, que implica, con carácter general, la posibilidad de ser llamado a prestar servicios en cualquier momento de su situación de localización, pudiéndose producir alteraciones de horario o modificaciones de la jornada laboral, con independencia de que se produzca o no un cambio definitivo de los mismos. La cuantía de este plus lo determinará la Empresa, que informará semestralmente al Comité de Empresa de aquellos trabajadores que vinieran percibiéndolo.

3.10) Horas extraordinarias: cada hora extraordinaria que se realice será abonada como mínimo por el valor de la hora de trabajo ordinaria, o bien por cada hora extraordinaria se tendrá derecho al menos a una hora de descanso a disfrutar en los dos meses siguientes a su realización.

3.11) Pagas extraordinarias: Se abonarán dos pagas extraordinarias en los meses de junio y diciembre, antes del 5 de julio y del 20 de diciembre respectivamente. Ambas pagas extraordinarias incluirán todos los conceptos salariales que a continuación se relacionan: Salario Base, Complemento de Convenio y Complemento Ad Personam.

3.12) Gratificaciones extraordinarias: Los/as trabajadores/as percibirán una gratificación extraordinaria en el mes de marzo antes del 5 de abril, y otra por el mismo importe en septiembre, antes del 5 de octubre, según la cuantía recogida en las tablas salariales confeccionadas para cada año de vigencia del Convenio Colectivo.

3.13) Plus de transporte: se establece un plus de transporte, que percibirá mensualmente cada una de las categorías profesionales, según la cuantía que se relaciona en las tablas salariales.

Artículo 28º. INCREMENTO SALARIAL

En 2021: Incremento salarial anual del 0.5% aplicado sobre el salario bruto medio de 17.374euros (categorías de auxiliar de enfermería y administrativo), esto es 86.87euros para cada trabajador/a y en cómputo de jornada completa anual (excepto categoría de enfermero/a), la cantidad resultante se dividirá entre 14 y se distribuirá en cantidades iguales en las 12 nóminas mensuales y en las 2 pagas extraordinarias de junio y diciembre de cada trabajador/a, incluyéndose este incremento en el Complemento de Convenio. Los atrasos generados por este incremento salarial se harán efectivos para todos/as los/as trabajadores/as, en el plazo de tres meses a partir de la firma por las partes de este Convenio Colectivo.

En 2022: Incremento salarial anual del 2% aplicado sobre el salario bruto medio de 17.374euros (categorías de auxiliar de enfermería y administrativo), esto es 347.48euros para cada trabajador/a y en cómputo de jornada completa anual (excepto categoría de enfermero/a) que se hará efectivo desde la nómina de enero de 2022 (inclusive), la distribución de este incremento se dividirá el importe total entre 14 y se distribuirá en cantidades iguales en las 12 nóminas mensuales y en las 2 pagas extraordinarias de junio y diciembre de cada trabajador/a, (salvo para la categoría de enfermeros) incluyéndose este incremento en el Complemento de Convenio.

CAPÍTULO 6º. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Artículo 29º. SALUD LABORAL

A) Se crea el Comité de Seguridad y Salud en las condiciones y con las funciones siguientes:

1. Composición: Cuatro miembros designados por la representación empresarial y cuatro miembros designados por el Comité de Empresa. Todos los miembros del Comité de Seguridad y Salud poseen voz y voto.

2. Reuniones: El Comité de Seguridad y Salud se reunirá al menos cada tres meses, en horas de trabajo, para el estudio y elaboración de medidas de sus competencias.

3. Funciones:

a) Disponer de toda la información precisa en la materia, incluida las resultantes de inspecciones y estudios.

b) Participación en la discusión y control de aplicación de los programas anuales de Seguridad y Salud en el Centro de Trabajo.

c) Proponer que se adopten medidas especiales de vigilancia para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud o para la integridad física o psíquica del trabajador/a.

d) Proponer la adopción de medidas que garanticen la Seguridad y Salud en el Trabajo.

e) Empresa y trabajador/a habrán de cumplir los acuerdos adoptados por el Comité de Seguridad y Salud en materias de su competencia.

4. Normas Complementarias: En lo no dispuesto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa laboral vigente a este respecto.

B) La Empresa se compromete a presentar al Comité de Seguridad y Salud, en un plazo de un año a partir de la firma del presente Convenio, un mapa de riesgos de puesto de trabajo que contenga, como mínimo, el análisis de:

- El microclima
- Contaminantes físicos, químicos, biológicos
- Sobrecargas físicas
- Sobrecargas psíquicas
- Tecnología y Seguridad

C) El Servicio de Prevención, ya sea Propio o Ajeno, confeccionará los planes de evacuación y protección frente a eventualidades. De los mismos se dará traslado al Comité de Seguridad y Salud.

D) La Empresa garantizará el derecho del Comité de Empresa, del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y del propio trabajador/a a la información sobre los riesgos en el puesto de trabajo, así como a las medidas preventivas que se adoptan para evitar los mismos, según se establece en el artículo 18 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

E) Acción Preventiva/ Examen Salud-Enfermedad:

La Empresa garantizará a todos/as los/as trabajadores/as a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, según lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, ajustándose a los riesgos concretos de cada puesto de trabajo y siguiendo los correspondientes protocolos sanitarios.

La Empresa queda obligada a realizar revisiones médicas anuales y gratuitas para todos/ as los/as trabajadores/ as a los que afecta el presente Convenio. La revisión médica contendrá como mínimo:

- Análisis General de sangre y orina
- Electrocardiograma
- Exploraciones específicas por grupos de riesgos
- Citología, vacunas anti-hepatitis-B y antigripales

Estas pruebas serán de carácter voluntario por parte de los/as trabajadores/as de la Empresa, a excepción de los/las trabajadores/as que integran los departamentos de riesgo de mantenimiento y radiología, cuyas pruebas tendrán carácter obligatorio.

El resultado de dicha revisión se conservará en el expediente personal de cada trabajador/ a al tiempo que se le entregará copias de las pruebas a los interesados/ as. La empresa se responsabiliza de garantizar la confidencialidad de los resultados obtenidos en las pruebas citadas anteriormente.

La empresa se reserva el derecho a efectuar examen médico de aptitud a todo nuevo trabajador/a contratado o que se reintegre de una excedencia.

F) La Empresa garantizará a todos los/as trabajadores/as cinco horas al año de formación teórica-práctica en materia de Salud Laboral, relacionada con cada puesto de trabajo, que sea suficiente y adecuada, según los términos dispuestos en el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

G) Será requisito para la implantación de nuevas tecnologías en la Empresa, cuando puedan tener algún tipo de relación con la salud de los trabajadores consultar con el Comité de Seguridad y Salud laboral.

H) Los cuatro trabajadores nombrados por el Comité de Empresa e integrantes del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo dispondrán de un total de 960 horas anuales de crédito horario retribuido, legalmente establecidas, para el desempeño de su actividad, pudiendo acumularse o cederse a uno o varios de sus miembros, sin más límite que el citado tope de horas anual conjunto.

I) El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de sus funciones, será considerado como de ejercicio de funciones de representación, a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

J) No obstante, lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 30º. UNIFORMIDAD

La Empresa facilitará a todo el personal los uniformes y calzado necesarios para el desempeño digno de su trabajo y según necesidad.

El trabajador/a tendrá el deber de cuidar y conservar el uniforme y el calzado debidamente, debiendo devolverlo cuando finalice su relación laboral con la Empresa.

Asimismo, y en caso de suspensión del contrato, será potestad de la Empresa, el solicitar al trabajador/a que haga entrega del uniforme/s y calzado que le hayan sido entregados en su día.

El/la trabajador/a estará obligado a llevar el uniforme correctamente, esto es, sin accesorios añadidos, como pañuelos o cualquier otro complemento que desvirtúe la sobriedad del uniforme, así como el pelo debidamente recogido.

CAPÍTULO 7º. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 31º. FALTAS

A efectos laborales, se entiende por falta toda acción y omisión que suponga un quebranto de los derechos de cualquier índole impuesto por las disposiciones laborales vigentes y, en particular, las que figuran en el presente capítulo.

Las faltas en que puedan estar incurrido el personal se clasificarán en:

1. Leve
2. Grave.
3. Muy grave.

La enumeración de las faltas, que se explicitan en los artículos siguientes, es meramente enunciativa y no limitativa, estando en lo no previsto a lo que en cada caso disponga la legislación laboral vigente.

1) Faltas Leves.

1. Las faltas repetidas de puntualidad superiores a 5 minutos e inferiores a 10 minutos sin causa justificada, que no causen perjuicio irreparable.

2. No cursar a su debido tiempo la baja por enfermedad salvo que se probare la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. La mera desatención o descortesía con cuantas personas se relacionen durante el servicio.

4. La inobservancia intrascendente de normas o medidas reglamentarias.

5. La ausencia momentánea del trabajo durante la jornada laboral sin el debido permiso o causa justificada, siempre que no ocasione perjuicio irreparable.

2) Faltas Graves.

1. La reincidencia en la comisión de una falta leve, aunque sea de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción o amonestación por ese motivo.

2. La falta de un día de asistencia al puesto de trabajo sin causa justificada.

3. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio.

4. Las discusiones violentas durante el trabajo.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. Falsear los datos aportados en las declaraciones formuladas a cualquiera de los efectos legales para los que se soliciten.

7. La embriaguez o toxicomanía siempre que no sea habitual, en cuyo caso se clasificará como falta muy grave.

8. Las de indiscreción, negligencia o ética profesional, siempre que no se motiven reclamación por parte de terceros o impliquen perjuicios irreparables, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

9. Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, la presión y el acoso moral o por razón de sexo en el trabajo, por parte de compañeros/as o superiores tendrán la consideración de falta grave, o según los hechos y circunstancias que concurren podrán tener la consideración de falta muy grave.

3) Faltas Muy Graves.

1. Dar a conocer el proceso patológico e intimidad del paciente.
2. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
3. Los malos tratos de palabra u obra y/o el abuso de autoridad.
4. La reincidencia en falta grave, aunque sean de distinta naturaleza.

Artículo 32º. SANCIONES

Las sanciones máximas que podrá imponer la Empresa, según la gravedad y circunstancias de faltas, serán las siguientes:

- a) Faltas leves: amonestación verbal o por escrito. Suspensión de Empleo y Sueldo hasta tres días.
- b) Faltas graves: amonestación por escrito. Suspensión de Empleo y Sueldo de cuatro días a un mes.
- c) Faltas muy graves: amonestación por escrito. Suspensión de Empleo y Sueldo de un mes a tres meses. Traslado de un Departamento o Servicio a otro por un período de tres meses a un año. Despido.
- d) Excepcionalmente y por consideraciones muy especiales, las faltas muy graves, previo informe favorable del Comité de Empresa y por tanto con su acuerdo, con el fin de evitar el despido del trabajador/a, podrán ser sancionadas hasta con seis meses de Suspensión de Empleo y Sueldo.

Artículo 33. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

Para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, que puedan conllevar la sanción por despido disciplinario, siempre que la naturaleza y circunstancias de los hechos lo permitan y no se agoten los plazos legales de prescripción, será preceptiva la instrucción de expediente sumario ante el trabajador afectado.

Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado pliego de cargos con exposición de los hechos supuestamente constitutivos de falta, quedando la Empresa obligada a informar al interesado en el mismo pliego de cargos que, en caso de que el trabajador así lo solicite en el mismo acto de entrega del pliego, la Empresa dará traslado del expediente al Comité de Empresa.

En el caso de que el/la interesado/a solicite que tales circunstancias se pongan en conocimiento de la representación legal de los/as trabajadores/as, se dará traslado del expediente al Comité de Empresa para que, por ambas partes y por separado, en el plazo de siete días naturales después de su recepción por escrito, puedan realizar las alegaciones que estimen pertinentes a la Dirección de la empresa.

El/la trabajador/a dispondrá de un plazo de siete días naturales, para que pueda realizar las alegaciones que estime pertinentes a la Dirección de la empresa.

Transcurrido dicho plazo y aunque el/la trabajador/a, el Comité de Empresa o ambos no hayan hecho uso del derecho a formular alegaciones, se procederá a concluir el expediente imponiéndose, si procediera, al trabajador/a la sanción que se considere oportuna de acuerdo con la gravedad de la falta.

En el caso de que el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y a la empresa le constara, en los supuestos de faltas graves o muy graves, sanciones o despidos se comunicarán los hechos con antelación y se dará audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato.

La imposición de cualquier sanción por faltas graves y muy graves se comunicará al Comité de Empresa en el mismo día que al trabajador.

Artículo 34º. PRESCRIPCIÓN

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá después de que fuera conocido el hecho o pudiera conocerse por la Dirección de la Empresa, según se recoge en los siguientes plazos:

1. Para las faltas leves, a los siete días.
2. Para las faltas graves, a los veinte días.
3. Para las muy graves a los sesenta días.

Artículo 35º. COMUNICACIÓN Y REVISIÓN

La sanción de cualquier tipo de falta, salvo que sólo conlleve una amonestación verbal requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la Empresa, serán siempre revisables ante el Juzgado de lo Social.

Artículo 36º. PLAZOS DE IMPOSICIÓN

Las sanciones que se impongan por faltas leves se cumplirán cuando señale la Empresa, pero dentro del plazo de los quince días hábiles siguientes a su imposición.

Las sanciones por faltas graves y muy graves, excepto la de despido, se empezarán a cumplir dentro del plazo de noventa días hábiles siguientes a la fecha de su firmeza, entendiéndose firmes cuando haya transcurrido quince días hábiles, desde la fecha de notificación del acuerdo, sin que el sancionado lo haya impugnado ante la jurisdicción social.

Artículo 37º. CANCELACIÓN

Las sanciones se cancelarán, salvo a efectos de reincidencia, por el simple transcurso del tiempo, en las siguientes medidas:

- 1) Las leves, a los tres meses de su imposición.
- 2) Las graves al año.
- 3) Las muy graves, a los dos años excepto la de despido.

CAPÍTULO 8º. ACCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES.

Artículo 38º. REGULACIÓN DE AUSENCIAS, INASISTENCIAS LABORALES, IT

1. Ausencia/s justificada/s:

1.1) Ausencia/s justificada/s por consulta médica:

- El trabajador/a podrá ausentarse del puesto de trabajo por esta causa un máximo de 8 horas al mes, contabilizándose estas horas por meses naturales.

- Esta/s ausencia/s deberá/n comunicarse lo antes posible al/ a la jefe/a inmediato/a de su Departamento o Servicio y justificarse. En ningún caso se podrá ausentar el/la trabajador/a durante toda la jornada diaria por esta causa.

1.2) Ausencia/s justificada/s por otras causas personales debidamente acreditadas:

- Se necesitará para esto la conformidad de su jefe/a inmediato/a, especificando el motivo de la/s ausencia/s.

- Esta/s ausencia/s deberá/n justificarse y en ningún caso se podrá ausentar el/la trabajador/a durante toda la jornada diaria por esta causa.

- Por las horas que excedan de lo autorizado, se producirá el descuento de los haberes correspondientes a éstas y la parte proporcional de pagas extras. El/la trabajador/a bajo la autorización de su jefe/a inmediato/a podrá recuperar estas horas que excedan, en cuyo caso no se producirá descuento alguno.

2. Ausencia/s no justificada/s.

- En todas las ausencias no justificadas por parte del/ de la trabajador/a o no autorizadas previamente su jefe/a inmediato/a, se practicará el descuento de haberes correspondientes de la/s hora/s dejada/s de trabajar, y se podrá aplicar el régimen disciplinario correspondiente.

- Las ausencias no justificadas no son recuperables.

3. Inasistencia al trabajo por enfermedad del/de la trabajador/a.

3.1) Sin parte de baja médica hasta 1 día:

- Se deberá comunicar esta circunstancia lo antes posible al/ a la jefe/a inmediato/a de su Departamento o Servicio, y justificarse con parte expedido por el/la médico/a del Servicio Canario de Salud, ante el Departamento de Recursos Humanos cuando se produzca la reincorporación, que deberá realizarse según el turno establecido y en el día laborable siguiente al día de la inasistencia, con un máximo de 8 horas al mes, contabilizándose estas horas por meses naturales.

- Esta/s inasistencia/s no conllevará/n descuento alguno en los haberes correspondientes de las horas dejadas de trabajar.

3.2) Con parte de baja médica:

- Se deberá comunicar la baja médica emitida por el/la médico/a del Servicio Canario de Salud o de la Mutua colaboradora con la Seguridad Social, lo antes posible al/ a la jefe/a inmediato de su Departamento o Servicio, y justificarse ante este/a haciendo llegar el correspondiente parte

médico de baja o parte de confirmación de la baja, en el plazo de 3 días desde su recepción, desde que se lo entrega su médico/a.

- El/la trabajador/a comunicará al/ a la jefe/a inmediato/a de su Departamento o Servicio su situación de alta médica en el momento que la conozca o reciba su parte de alta médica, que deberá entregar dentro de las 24 horas siguientes a su recepción, con el fin de evitar sustituciones innecesarias.

4. Regulación y compensación en las retribuciones por IT y en caso de Hospitalización.

- La Empresa garantizará la compensación económica hasta cubrir el 100% del importe del total devengado de la nómina habitual y pagas extras correspondientes, exceptuando la compensación de los complementos variables, como nocturnidad, complemento festivo (que se abonará la parte proporcional al tiempo efectivamente trabajado), siempre y cuando no exista informe desfavorable y motivado para realizar esta compensación de su Jefe Inmediato, en los siguientes procesos:

1) En el caso de la 1ª. Baja médica por Enfermedad Común dentro del año natural, o bien por Accidente no Laboral, o por los días de Hospitalización en el caso de una intervención prescrita, se cubrirá en todos ellos el 100% en los primeros 21 días de la baja, exceptuando la compensación de los complementos variables, como nocturnidad y complemento por festivos, que solo se abonarán en la parte proporcional al tiempo que se haya efectivamente trabajado.

2) En el caso de Accidente de Trabajo se cubrirá el 100% en toda la duración de la baja.

3) En el caso de Enfermedad Profesional se cubrirá el 100% en toda la duración de la baja.

- A partir de la 2ª. Baja médica por Enfermedad Común o bien por Accidente no Laboral o por días de Hospitalización en el caso de una intervención prescrita, siempre dentro del año natural, se procederá en estos casos al descuento de haberes correspondientes a las horas dejadas de trabajar, en conformidad con lo legalmente establecido.

- La Empresa informará trimestralmente al Comité de Empresa de los/as Trabajadores/as compensados/as y no compensados/as al 100%.

Artículo 39º. PÓLIZA DE SEGURO

Se establece un seguro de riesgo para todos/as los/las trabajadores/as de esta Empresa con las siguientes garantías.

1. Pago de 6.010,12 euros inmediatamente después de producirse el fallecimiento del asegurado/a, cualquiera que sea la causa del mismo.

2. Pago de 6.010,12 euros si el asegurado/a sufre una invalidez absoluta y permanente, cualquiera que sea la causa.

Artículo 40º. IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

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

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

C) Igualdad de retribuciones. Las retribuciones fijadas en el presente Convenio responden al principio de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Ley 33/2002, de 5 de julio, de modificación del artículo 28 del Estatuto de los trabajadores, BOE 161, de 6 de julio de 2002).

D) La Empresa, atendiendo a la normativa legal vigente se compromete a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, adoptará todas las medidas que sean necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se negociarán y acordarán con los representantes legales de los trabajadores, en la forma que se determine por la legislación laboral.

Las partes del presente convenio, se obligan a:

Promover el principio de igualdad de oportunidad entre mujeres y hombres.

Desarrollar lo dispuesto en el RD 6/2019 sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, así como sus modificaciones posteriores, favoreciendo los permisos de maternidad, paternidad y por responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombre.

Trabajar y promover conjuntamente en el plan de igualdad de la empresa.

Artículo 41º. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR EN LA JORNADA PARTIDA

La Empresa con el ánimo de respetar la conciliación de la vida laboral y la familiar de sus trabajadores/as, se compromete a utilizar la jornada partida diaria en aquellos casos necesariamente justificados, por razones organizativas y económicas, ajustándose siempre a las franjas horarias de mayor actividad, solo en los casos que no sea posible otra alternativa. En la medida de las posibilidades organizativas de la Empresa, ésta intentará que los/as trabajadores/as que tengan jornada partida, se concentre esta de lunes a viernes, con libranzas sábados y domingos, con el fin de una adecuada conciliación de la vida laboral y familiar

Artículo 42º. COMPROMISO CON LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

La Empresa se compromete al finalizar el año de vigencia del Convenio Colectivo a que al menos el 75% de la totalidad de la plantilla o conjunto de los trabajadores/as empleados/as en la misma tenga un contrato indefinido, a excepción de las contrataciones por interinidad para evitar que no se compute dos veces el mismo puesto de trabajo.

Con el fin de verificar su cumplimiento, la Empresa entregará al Comité de Empresa el Escalafón previsto en el artículo 15 del Convenio en los meses de enero y de julio.

Artículo 43º. DESCUENTO PARA TODOS/AS LOS/AS TRABAJADORES/AS

La Empresa practicará descuento a todos/as los/as trabajadores/as de aproximadamente el 50% del precio vigente en el plan de tarifas de privados sobre las consultas, pruebas complementarias (incluido radiodiagnóstico), tratamientos estéticos y/o dermocosmética no quirúrgica y hospitalización, en todos los casos queda excluido de este descuento: el material y medicación, pruebas de laboratorio y rehabilitación (en la que se aplican tarifas especial de ICOT a empleados/as).

Este descuento, en lo concretado anteriormente, pero en un porcentaje del 30% sobre las tarifas citadas, se hará extensible a familiares de primer grado (padre/madre, hijo/hija) y cónyuge o pareja de cada trabajador/a.

Los descuentos descritos en este artículo se registrarán por lo establecido por el denominado como "Plan Tarifa Hospital Parque para sus Trabajadores/as", este Plan será consensuado y firmado entre la Empresa y el Comité de Empresa y no se incluirá expresamente en el texto del Convenio Colectivo sino como Pacto de Empresa con la misma obligación de su cumplimiento, acordando las partes, además, la manera en que sea más efectiva su difusión para el conocimiento del mismo por todos/as los/as trabajadores/as.

Artículo 44º. PÓLIZA SEGURO CASER

Aportación del 100% de una póliza básica de salud para todos los trabajadores indefinidos en la empresa. Aplicable a partir de la firma del convenio.

Artículo 45º. FLEXIBILIDAD DE HORARIO Y CONCILIACIÓN PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

Con el objetivo de introducir mejoras en la conciliación personal, laboral y familiar de los/as trabajadores/as, se establece la flexibilidad de una hora en el horario de entrada y salida de los/as trabajadores/as, en principio solo en aquellas áreas que no existe una relación directa ni indirecta con la atención del usuario.

Artículo 46º. VACACIONES Y FESTIVOS QUE COINCIDAN CON I.T.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa o que ya tenga establecido/a un/a trabajador/a, o el periodo de disfrute de los festivos (14 anuales), coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones o el periodo de disfrute de festivos coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de seis meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 47º. GARANTÍAS EN EL SALARIO PARA EVITAR LA PRECARIEDAD Y FOMENTAR EL TRABAJO DECENTE.

La Empresa se compromete en los casos de utilización de Contratos de Formación y Aprendizaje, así como en los Contratos en Prácticas, formulados tal y como se establece en el

Estatuto de los Trabajadores, que, durante la totalidad de su vigencia, se mantendrá una retribución de al menos el 80% del salario fijado en Convenio para un trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, mejorando de esta manera lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso del empleo de Becarios/as, quedando excluidos de este concepto las prácticas formativas de los/as alumnos/as de formación profesional u otros certificados profesionales regulados a través del R.D. 1529/2012 de 8 de noviembre, la Empresa se compromete a limitar el número de becarios/as y que en ningún caso estos/as sobrepasen el tope del 6% sobre el total de trabajadores/as, además, se comprometerá a estudiar con el Comité de empresa, formulas para activar una compensación económica que mejore su situación actual.

Artículo 48º. GRATIFICACIÓN ESPECIAL POR JUBILACIÓN

Todos/as los/as trabajadores/as que se jubilen de manera definitiva en la empresa percibirán como gratificación especial, en función de los años trabajados en la misma, y con independencia de su liquidación - finiquito, las siguientes cantidades:

- 1) Con 15 años de antigüedad →1.500euros
- 2) Por cada año que supere los 15 años de antigüedad y hasta los 25 años de antigüedad →1.500euros + 150euros por cada año trabajado.
- 3) Con 25 años o más de antigüedad →3.000euros

CAPÍTULO 9º. DERECHOS SINDICALES.

Artículo 49º. DERECHOS DE INFORMACIÓN DEL COMITÉ DE EMPRESA

La Clínica Parque, S.A. para poder llevar a cabo la decisión de introducir los servicios de una "contrata", es decir, para la contratación de otra empresa para que realice obras o servicios determinados, en centros de trabajo o unidades productivas de la Clínica Parque, S.A., y que afecten a las condiciones laborales de sus trabajadores, e independientemente del número de afectados, deberá:

- 1) Entregar al Comité de Empresa con carácter previo a los inicios de la citada obra o servicio, un informe detallando el proyecto a llevar a cabo.
- 2) A continuación, el Comité de Empresa responderá con otro informe, en el plazo de diez días, para dar su opinión, elevando las consideraciones oportunas.

La Empresa tendrá muy en cuenta el informe del Comité de Empresa, antes de tomar una decisión definitiva.

Además, de acuerdo con lo señalado en el artículo 42.4 del Estatuto de los Trabajadores y sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a la que se refiere el artículo 64 de esta Ley, cuando la Empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a los representantes legales de sus trabajadores sobre los siguientes extremos:

1. Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la Empresa contratista o subcontratista.
2. Objeto y duración de la contrata
3. Lugar de ejecución de la contrata

4. En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.

5. Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Artículo 50º. CRÉDITO HORARIO

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito de 20 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, tal y como se establece legalmente. Siendo el número de horas sindicales anuales retribuidas el resultado del cálculo al aplicar la fórmula:

$$\text{Nº de miembros del Comité de Empresa} \times 20 \text{ horas} \times 12 \text{ meses}$$

En consecuencia, en el caso en que el Comité de Empresa estuviera formado por cinco miembros dispondrán de 1200 horas sindicales anuales en total conjunto y en el caso en el que el Comité de Empresa esté formado por nueve miembros, el crédito de horas sindicales ascendería a un total de 2160 horas sindicales anuales, de crédito de horas retribuidas en total conjunto.

El crédito de horas podrá acumularse, por cesión voluntaria de cada representante de parte o la totalidad de sus horas, en uno o en varios de los miembros del Comité de Empresa, pudiendo quedar relevado del trabajo ordinario, sin perjuicio de su remuneración, tal y como está previsto legalmente.

Deberá notificarse a la Empresa previamente, a través de sus representantes, la persona o personas en que se acumulan dichas horas, así como a cuenta de quien o quienes se realiza la acumulación y el periodo de tiempo por el que se efectúa el mismo.

CAPÍTULO 10º. OTRAS DISPOSICIONES.

Disposición Transitoria Primera ELIMINAR DISPOSICIÓN

Excepcionalmente, y solo para la vigencia inicial de este Convenio (1 de enero 2021 a 31 de diciembre de 2022), se establece que, en el caso de que la Empresa recurra a un Expediente de Regulación de Empleo (artículo 51 del ET), la indemnización, en caso de extinción de los contratos para los trabajadores afectados por el mismo, será de 30 días de salario por año de vinculación laboral con la Empresa, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de 18 mensualidades.

Así mismo y de manera excepcional, durante la vigencia del Convenio (1 enero 2019 a 31 diciembre 2020), en el caso de extinción del Contrato por causas objetivas (Artículo 52.c del ET), la indemnización será de 30 días de salario por año de vinculación laboral con la Empresa, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de 18 mensualidades.

Una vez expirada la duración inicial del Convenio y a partir del 1 de enero de 2021, este acuerdo perderá toda su vigencia.

Disposición Final.

La Tabla Salarial adjunta a este Convenio Colectivo es la correspondiente al año 2021, quedando para el mismo año a lo establecido en este Convenio Colectivo.



BOLETÍN OFICIAL
DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE

Franqueo concertado 23/1
