



GOBIERNO DE CANARIAS

# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS

Año XCVIII

Lunes, 4 de septiembre de 2023

Número 107

## SUMARIO

NÚMERO  
REGISTRO

PÁGINA

### I. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

#### DIRECCIÓN GENERAL DE TRÁFICO, JEFATURA PROVINCIAL DE LAS PALMAS

172750 Medidas especiales de regulación de tráfico Festividad Virgen de los Dolores los días 9 y 10 de septiembre de 2023 ..... 11666

### II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

#### CONSEJERÍA DE TURISMO Y EMPLEO

172425 Convenio Colectivo de la Empresa Disa Gran Canaria, S.L. .... 11668

172429 Convenio Colectivo de la Fundación César Manrique ..... 11703

172423 Convenio Colectivo de la Empresa Canaragua Concesiones, S.A. .... 11729

172431 Convenio Colectivo de la Empresa Servicios Portuarios Canarios, S.L. .... 11769

172428 Convenio Colectivo de la Fundación Canaria de las Artes Escénicas y de la Música de Gran Canaria..... 11789

### III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

#### CONSORCIO DE ABASTECIMIENTO DE AGUAS A FUERTEVENTURA

173550 Aprobación definitiva de las Modificaciones Presupuestarias por Expedientes de Crédito Extraordinario 1/2023 y Suplemento de Crédito 1/2023 ..... 11827

#### EXCMO. CABILDO INSULAR DE GRAN CANARIA

173210 Composición de la Mesa de Contratación Permanente del Instituto Insular de Deportes de Gran Canaria ..... 11828

#### EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ARUCAS

173195 Extracto de la convocatoria de concesión de subvenciones por el procedimiento de concurrencia competitiva para los clubes de fútbol de Arucas - Modalidad A..... 11830

173265 Extracto de la convocatoria de concesión de subvenciones por el procedimiento de concurrencia competitiva para los clubes deportivos de Arucas - Modalidad B..... 11832

173279 Extracto de la convocatoria de concesión de subvenciones por el procedimiento de concurrencia competitiva a los deportistas individuales - Modalidad C 2023 ..... 11834

#### ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE FIRGAS

173161 Nombramiento en comisión de servicios ..... 11835

#### ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE INGENIO

173163 Aprobación definitiva del Expediente de Modificación de Crédito nº 25/2023 del Presupuesto de esta Corporación para el presente ejercicio..... 11836

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 Las Palmas  
Depósito Legal G.C. 1/1958  
Edita: Secretaría General Técnica  
Consejería de Administraciones Públicas,  
Justicia y Seguridad  
Servicio de Publicaciones

C/ Profesor Agustín Millares Carló, 18  
Edificio de Usos Múltiples II, cuarta planta  
Bloque Oeste  
35003 Las Palmas de Gran Canaria  
Tfnos: 928 211053 - 928 211065 - 928 211062  
Fax: 928 455814

Imprime: Sociedad Canaria de Publicaciones, S.A.  
C/ Doctor Juan de Padilla, 7  
Tfno.: 928 362411 - 928 362336  
Correo electrónico: info@boplaspalmas.com  
35002 Las Palmas de Gran Canaria

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

**ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE MOGÁN**

- 173309 Extracto del Acuerdo de la Junta de Gobierno Local por el que se aprueba la convocatoria anticipada de subvenciones en concurrencia competitiva destinada a los estudiantes del municipio de Mogán para el curso 2023-2024..... 11837

**ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE TEROR**

- 173865 Aprobación inicial del expediente de modificación de crédito, bajo la modalidad de crédito extraordinario y suplemento de crédito número 1 del Presupuesto General para el ejercicio 2023, prorrogado del Presupuesto General del año 2022... 11842

**ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE TINAJO**

- 20920 Resolución de Alcaldía relativa a nombramiento y delegación de atribuciones de los miembros de la Junta de Gobierno Local ..... 11842

**ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE VALLESECO**

- 172731 Aprobación de los Padrones cobratorios del Impuesto sobre Bienes Inmuebles (de Naturaleza Urbana y Rústica) Ordenanza Fiscal nº 1.1 y otros, correspondientes al ejercicio 2023 ..... 11843

## I. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

### DIRECCIÓN GENERAL DE TRÁFICO

#### Jefatura Provincial de Tráfico de Las Palmas

#### ANUNCIO

#### 3.059

Medidas especiales de regulación de tráfico Festividad de la Virgen de los Dolores.

Por razones de seguridad vial, movilidad y de fluidez de la circulación, en concordancia con la celebración de la Festividad de la Virgen de los Dolores los días 9 y 10 de septiembre de 2023, en la que se prevé gran afluencia de personas y vehículos por las vías públicas, se establecen medidas especiales de regulación del tráfico, de acuerdo con lo prevenido al respecto en los artículos 5, apartados k), n) y 16 del Real Decreto Legislativo 6/2015, de 30 de octubre (Boletín Oficial del Estado, número 261, de 31 de octubre de 2015), así como en los artículos 37 y 39 del Reglamento General de Circulación aprobado por Real Decreto 1428/2003, de 21 de noviembre (Boletín Oficial del Estado, número 306, de 23 de diciembre de 2003).

En su virtud, esta Jefatura Provincial de Tráfico resuelve adoptar medidas especiales de regulación del tráfico con objeto de garantizar al máximo la seguridad y fluidez de la circulación a tal efecto disponer lo siguiente:

#### RESTRICCIONES A LA CIRCULACIÓN:

VÍA LZ-46 Tiagua-Mancha Blanca

La circulación permanecerá cerrada al tráfico excepto a vehículos de seguridad y emergencias, vehículos de la organización y vehículos en puntos de cruce habilitados.

- Desde las 10:00 horas del día 9 hasta las 06:00 horas del día 10 de septiembre.

- Los puntos kilométricos inicial y final de dicha vía serán:

\* Punto kilométrico inicial: 0+000.

\* Punto Kilométrico final: 4+550.

VÍA LZ-56 Mancha Blanca-La Geria

La circulación permanecerá cerrada al tráfico excepto a vehículos de transporte colectivo y vehículos de seguridad y emergencias.

- Desde las 08:00 horas del día 9 hasta las 06:00 del día 10 de septiembre.

- Los puntos kilométricos inicial y final de dicha vía serán:

\* Punto kilométrico inicial: 0+300.

\* Punto kilométrico: 5+775.

La circulación discurrirá en sentido único LA GERIA-MANCHA BLANCA.

- Desde las 08:00 horas del día 9 hasta las 06:00 del día 10 de septiembre.

- Los puntos kilométricos inicial y final de dicha vía serán:

\* Punto kilométrico inicial: 0+000.

\* Punto kilométrico final: 0+300.

VÍA LZ-58 Masdache-La Vegueta

La circulación permanecerá cerrada al tráfico excepto a vehículos de seguridad y emergencias.

- Desde las 08:00 horas del día 9 hasta las 06:00 horas del día 10 de septiembre.

- Los puntos kilométricos inicial y final de dicha vía serán:

\* Punto kilométrico inicial: 4+600.

\* Punto Kilométrico final: 5+890.

VÍA LZ-67 La Santa-Yaiza

La circulación permanecerá cerrada al tráfico excepto a vehículos de transporte público y vehículos de seguridad y emergencias.

- Desde las 15:00 horas hasta las 23:00 horas del día 9 de septiembre.

- Los puntos kilométricos inicial y final de dicha vía serán:

\* Punto kilométrico inicial: 4+790.

\* Punto kilométrico final: 7+500.

VÍA LZ-409 Mozaga-La Vegueta

La circulación permanecerá cerrada al tráfico excepto a vehículos de seguridad y emergencias.

- Desde las 08:00 horas del día 9 hasta las 06:00 horas del día 10 de septiembre.

- Los puntos kilométricos inicial y final de dicha vía serán:

\* Punto kilométrico inicial: 0+000.

\* Punto kilométrico final: 3+520.

**VÍA LZ-30 Tegui-se-Uga**

La circulación permanecerá cerrado al tráfico excepto a vehículos de los Centros Turísticos y vehículos de seguridad y emergencias.

- Desde las 08:00 horas hasta las 22:00 horas del día 9 de septiembre.

- Los puntos kilométricos inicial y final de dicha vía serán:

\* Punto kilométrico inicial: 6+550.

\* Punto kilométrico final: 7+900.

**VÍA LZ-20 Arrecife-Tinajo**

La circulación discurrirá en sentido único ARRECIFE-TINAJO.

- Desde las 00:00 horas hasta las 22:00 horas del día 9 de septiembre.

- Los puntos kilométricos inicial y final de dicha vía serán:

\* Punto kilométrico inicial: 7+660.

\* Punto kilométrico final: 8+590.

La circulación permanecerá abierta al tráfico en ambos sentidos reduciéndose la velocidad máxima permitida a 60 km/h.

- Desde las 08:00 horas hasta las 22:00 horas del día 9 de septiembre.

- Los puntos kilométricos inicial y final de dicha vía serán:

\* Punto kilométrico inicial: 13+100.

\* Punto kilométrico final: 17+000.

LA JEFA PROVINCIAL DE TRÁFICO, Eva Canitrot Vázquez.

172.750

## II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

### CONSEJERÍA DE TURISMO Y EMPLEO

#### Dirección General de Trabajo

#### Servicio de Promoción Laboral

#### ANUNCIO

**3.060**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Disa Gran Canaria, S.L., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo y, con código localizador TH54XX42, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de

octubre, el Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo; así como el Reglamento Orgánico de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias, aprobado por el Decreto 9/2020, de 20 de febrero (B.O.C., número 44, de 04/03/2020), esta Dirección General de Trabajo

#### ACUERDA

Primero. Inscribir el citado Convenio en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de este Centro Directivo y proceder a su depósito, con notificación a la Mesa Negociadora.

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

A diez de agosto de dos mil veintitrés.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, José Ramón Rodríguez Albertus.

#### CONVENIO COLECTIVO DE DISA GRAN CANARIA, S.L. (2022-2024)

##### CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Son partes firmantes del presente convenio colectivo de DISA GRAN CANARIA, S.L. de una parte la representación legal de los trabajadores formada por el comité de empresa integrado por 5 miembros elegidos en elecciones celebradas el 26.02.2021 y de otra por la representación de la empresa representada por 4 miembros.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y capacidad suficiente para negociar el presente convenio al que las partes le reconocen expresamente su carácter de convenio estatutario y de eficacia general.

Artículo 1º. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal que preste sus servicios para la empresa DISA GRAN CANARIA, S.L. en su centro de trabajo de Gran Canaria.

Artículo 2º. Ámbito funcional.

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

Artículo 3º. Ámbito personal.

La normativa contenida en el presente Convenio afectará a todo el personal empleado en los Centros de Trabajo de la Empresa de actividad referenciada y señalados dentro del ámbito territorial y funcional antes citados; quedando excluidos los cargos de Alta Dirección y Consejo definidos en el artículo 2º.1. del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1382/85 de 1 de agosto, regulador de la Relación Laboral Especial Alta Dirección.

Así mismo no resultará de aplicación los incrementos salariales a trabajadores/as que voluntariamente pacten condiciones mejores a las del presente convenio colectivo.

Artículo 4º. Ámbito temporal.

a) Entrada en vigor. El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2022.

b) Duración. La duración del Convenio será a partir de la fecha de entrada en vigor, finalizando sus efectos al 31 de diciembre del 2024.

c) Prórroga. Al término de su vigencia el Convenio queda denunciado automáticamente, sin necesidad de denuncia previa por cualquiera de las partes; debiéndose constituir la Comisión Negociadora antes de los quince días naturales siguientes al vencimiento indicado e iniciarse las negociaciones para la formalización de un nuevo Convenio dentro de los quince días siguientes a dicha constitución.

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

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

d) Incremento salarial. En atención al carácter trianual del presente Convenio, se establecen los siguientes incrementos salariales para dicha vigencia según las tablas anexas.

#### Artículo 5º. Compensación.

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

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

#### Artículo 6º. Absorbibilidad.

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

#### Artículo 7º. Vinculación a la totalidad.

El presente convenio forma un conjunto unitario infraccionable. En este sentido se reconsiderará en su totalidad su contenido por la Comisión Deliberadora si por la jurisdicción competente -en uso de las atribuciones que le confiere el apartado 5 del artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores- se adaptasen medidas modificativas del mismo que, a juicio de cualquiera de las dos partes de la Comisión Paritaria, así lo hicieran necesario. No obstante, hasta que no se alcanzara un acuerdo por la Comisión Deliberadora continuará siendo de aplicación el convenio colectivo en relación con los preceptos que no hayan sido declarados nulos por la jurisdicción competente.

#### Artículo 8º. Normas Subsidiarias.

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

#### Artículo 9º. Comisión Paritaria.

Para entender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación, conciliación y vigilancia del presente Convenio, se establece una Comisión Paritaria, la cual estará integrada como máximo, por 4 vocales económicos y otros 4 sociales, nombrados en cada caso al menos dos de ellos, de entre los que han intervenido

en las deliberaciones. Así mismo- y a través de la Comisión Paritaria- las partes se comprometen a resolver preceptivamente a través de trámite de conflicto colectivo de trabajo la solución de cualquier situación conflictiva que afecte a intereses generales de los trabajadores, derivada de la aplicación del presente Convenio.

Estructura. La Comisión Paritaria se acuerda tendrá carácter central y único para Disa Gran Canaria, S.L.

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

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

1º) Interpretación del Convenio.

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

3º) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

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

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

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

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

## CAPÍTULO II. JORNADAS Y DESCANSOS

Artículo 10º. Jornada semanal.

1. Régimen general:

1.1. Jornada semanal de 40 horas; lo cual corresponde a la jornada de referencia histórica de la Empresa, que supone una jornada en cómputo anual superior en doce horas/año a la de 1814,45 horas para este colectivo pactada. Dichas 12 horas se deducirán, dentro del año, en una jornada y media, que será determinada individualmente, previo acuerdo de cada uno de los/as trabajadores/as afectados con su Mando.

Para el personal de descarga, el cuadrante se confeccionará hasta llegar a las 1.814 horas y se entregará antes del 30 de diciembre del año anterior. Si finalizado el año, la persona trabajadora que tenga exceso o no haya cubierto las 1.814 horas, mantendrá el saldo negativo o positivo en su cuenta.

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

2.1. Se le respetará como garantía “ad personam” la Jornada semanal de 37 horas y 30 minutos, lo cual corresponde a una jornada en cómputo anual de 1714 horas.

## Artículo 11º. Horarios de trabajo.

### 1) Régimen general:

Lunes a Viernes: La jornada de trabajo será de lunes a viernes para toda la plantilla de 7 a 15 horas, salvo aquellos/as trabajadores/as que tengan jornadas establecidas a Turnos y/o condiciones contractuales o particulares pactadas con horarios diferentes.

En el caso de los/as trabajadores/as de la Planta de GLP dispondrán de una única parada de 15 minutos diaria dentro de su jornada laboral.

### 2. Personal Administrativo en plantilla con entrada anterior 1 de enero de 2005:

#### 2.1. Lunes a Viernes: 07:30 a 15:00 horas.

2.2. No obstante, y ante la imperiosa necesidad por razones de índole organizativa y productiva de adaptar el horario del personal administrativo de las factorías al de los operarios, por la Dirección de la Empresa se podrá negociar dicha adecuación con la representación social de cada centro.

### 2) Regímenes especiales:

2.1. Atendiendo al carácter de servicio público de muchas de nuestras actividades, se hace necesario establecer los turnos y horarios especiales precisos para cubrir las distintas peculiaridades del mismo, pactando los siguientes:

- HORARIO DE MAÑANA: Ocho horas con inicio de jornada entre las 06.00 horas y las 08.00 horas.
- HORARIO DE TARDE: Ocho horas con inicio de jornada entre las 14.00 horas y las 16.00 horas.
- HORARIO DE NOCHE: Ocho horas con inicio de jornada entre las 22.00 horas y las 00.00 horas.

Al menos la semana anterior de efectos se harán públicos los cuadrantes con los horarios semanales establecidos, debiendo respetarse toda la semana con el mismo horario. Estos horarios tendrán como limitación el intervalo total del decalaje establecido en el Anexo X del anterior Convenio Colectivo para cada uno de los colectivos recogidos, salvo acuerdo con los representantes sociales de cada centro y sin que ello suponga disminución en sus ingresos económicos.

Con dichos horarios especiales y el pacto de flexibilización horaria, que así mismo y para una mayor racionalización del trabajo en el presente artículo se establece, pueden perfectamente ser atendidas las necesidades de la Empresa.

#### 2.2. Cadencia turnos personal de descarga

Para el personal de descarga el calendario tendrá la cadencia de TMN (M=mañana, T=tarde, N= noche), en jornadas de 8 horas diarias, prolongándose la jornada en las situaciones previstas en el presente convenio.

Durante 7 meses al año el ciclo de trabajo será de TTMMNDDDDD (M=mañana, T=tarde, N= noche, D=descanso)

Durante 5 meses al año (período de vacaciones que podrá extenderse entre los meses de junio, julio, agosto, septiembre y octubre pudiendo variar los meses del período vacacional previo acuerdo entre las partes), la cadencia será de TTMMNDD.

Para el personal de descarga, se constituyen cinco equipos de cinco miembros cada uno, incluyendo al jefe de servicio, sin perjuicio de que conforme a los procedimientos internos y las necesidades organizativas de la compañía estos equipos puntualmente podrán verse minorados y quedarse con las dotaciones mínimas (por flexibilización del personal, asistencia a formación, etc.). Para las descargas de barcos en fondeadero, el número de integrantes de los equipos cumplirá con la legislación vigente y procedimientos operativos y de seguridad.

### 3) Flexibilización de horarios:

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

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

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

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

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

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

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

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

3.6. Valor compensatorio de las horas de flexibilización.

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

3.6.1. Hasta doce horas de trabajo efectivo/día:

Lunes a Viernes: 1 x 1,00

Sábados: 1 x 1,50

3.6.2. En caso de fuerza mayor y cuando la jornada exceda de los topes legales establecido por ley:

Lunes a Sábados: 1 x 1,75

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

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

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

Se computarán a 1 x 2,00

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

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

3.6.6. Personal de descarga

En los meses en que el turno trabaje de menos con respecto a los laborales del mes computará en la cuenta de saldos en negativo 1 a 1, si trabajase de más computará 1 a 2.

En el caso de que el personal de descarga sea llamado a trabajar en el primer de sus días libres o si el siguiente o sucesivos cae en festivo o domingo se abonará al mes siguiente de su realización; en el resto de sus días libres se abonará el saldo conforme a lo establecido en el artículo 11.3.3.5.

3.7. Desplazamiento de jornada:

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

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

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

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

3.8. Observaciones generales:

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

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

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

= Trabajos de Descargas y suministros a buques

= Cubrir ausencias imprevistas.

= Reparación de siniestros.

= Desajustes de transportes.

= Acoples de turnos.

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

= Trabajos en festivos para el personal de turno.

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

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

Artículo 12º. Consideraciones generales sobre jornadas y horarios.

Turnos: Se entiende por régimen de trabajo en turnos aquél que suponga la variación periódica de horarios de trabajo, que estén previamente establecidos, siempre que la cadencia suponga trabajos en horarios de mañana y tarde para el turno a) y c) y horario de mañana, tarde y noche para los turnos b) y d).

A tal fin se reconocen los siguientes tipos de turno:

a) Turnos Tipo <<A>>: Se consideran como tales aquellos turnos que, no cubriendo las 24 horas del día, se realicen los días laborables, de lunes a viernes, o sábados, por equipos de personal en una determinada sección y que se alternan en los horarios fijados para cada turno, bien diaria o semanalmente.

b) Turnos Tipo <<B>>: Se consideran como tales aquellos turnos que, cubriendo las 24 horas del día, se realizan los días laborales, de lunes a viernes o sábados, por equipos de personal en una determinada sección y que se alternan en los horarios fijados para cada turno, bien diaria o semanalmente.

c) Turnos Tipo <<C>>: Se consideran como tales aquellos turnos que, no cubriendo las 24 horas del día, se realizan todos los días, de lunes a domingos, es decir todos los días del año, por equipos de personal en una determinada sección y que se alternan en los horarios fijados para cada turno, bien diaria o semanalmente.

d) Turnos Tipo <<D>>: Se consideran como tales aquellos turnos que, cubriendo las 24 horas del día, se realizan todos los días de lunes a domingos, es decir, todos los días del año, por equipos de personal en una determinada sección y que se alternan en los horarios fijados para cada turno, bien diaria o semanalmente.

El establecimiento de cualquier nuevo turno u horario distinto de los contemplados en el presente Convenio (artículo 1 y anexo V) de no ser aceptado por los representantes legales de los trabajadores, deberán ser aprobados por la autoridad laboral competente.

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

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

4) Transportes: Al Personal del Servicio de Transportes, que conduzca mercancías peligrosas, le será aplicado el Acuerdo Europeo sobre transporte Internacional de Mercancías Peligrosas por carretera (ADR) y demás normativa vigente de aplicación, en todas aquellas materias de ámbito laboral.

5) Acople de horarios: El Personal Administrativo que, por razón de su adscripción a Secciones de Fábrica o Factoría, precise hacer el horario de ella imperante, se ajustará al mismo, abonándosele las horas para tal acople realizadas, a los valores indicados en la Tabla del Anexo VI del presente texto.

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

Asimismo, y al valor que para cada comida se halle fijado, le sería ésta abonada al trabajador/a, siempre y cuando el trabajo en tales días encomendado tenga su iniciación antes de las 11:30 horas y su finalización después de las 12:30 horas.

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

Cuando un productor en un turno, sobrepase en más de sesenta minutos su hora de salida, con razón de su prestación de servicio, generará el derecho al percibo de una dieta de comida en ruta por el importe de 21,47 euros, considerándose con tal cantidad indemnizado por todos los conceptos y derechos que pudieran derivarse de la primera hora de exceso de la jornada.

Personal de descarga: los meses en que se trabaje de más conforme a la cadencia de turnos, se abonará dieta y kilometraje por los días excedentes.

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

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

9) Trabajos en horas extraordinarias estructurales: Especialmente se pacta el que, con motivo de trabajos urgentes que no se hubieran concluido en la jornada o por ausencias imprevistas o períodos puntas de producción o por

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

- Descargas

- Suministros a buques

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

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

- Ausencias imprevistas

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

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

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

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

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

11) Tiempo de espera descarga de buques: La Dirección de la Empresa se compromete a arbitrar medidas procedimentales para evitar desviaciones en la información de la hora de llegada de buques para su descarga, de forma que se eliminen en la medida de posible los tiempos de espera, entre otras medidas con la mejora de las comunicaciones y adscribiendo al turno D a los trabajadores los días en que efectivamente se produzcan las descargas.

Artículo 13<sup>a</sup>. Vacaciones

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

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

Las Vacaciones se disfrutarán por grupos de trabajo dentro de cada sección, en forma que las ausencias no perjudiquen a la buena marcha de la producción. Atendiendo a ello, el Jefe de cada Departamento dividirá a su personal en grupos a efectos de vacaciones; la definición de grupos e incompatibilidades deberá ser informada por el Comité de Empresa o Delegado de Personal, entre el 15 de octubre y el 1º de noviembre.

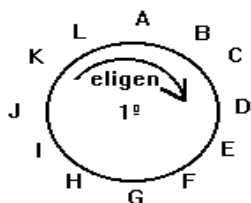
Dentro de cada grupo tendrá preferencia para la elección de la fecha de disfrute de sus vacaciones en período coincidente con el de las vacaciones escolares, aquellos productores que tengan a su cargo familiares escolarizados desde los 5 a los 18 años, ambos inclusive y, como segundo criterio de preferencia,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

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

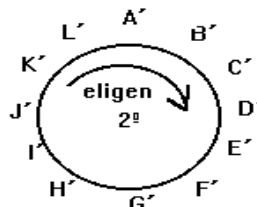
Consecuentemente con ello, dentro de cada grupo se distinguirán dos apartados: uno, los que tengan hijos o familiares escolarizados a su cargo, entre 5 y 18 años; otro, los restantes productores. Cada uno de estos apartados se clasificará por antigüedad en la Empresa, tal como se indica en el ejemplo siguiente, en el que <<A>> es el trabajador más antiguo y <<L>> el más moderno; la elección de la fecha de Vacaciones se hará siguiendo el sentido de las agujas del reloj.

Será el orden de elección el que señalan las agujas del reloj.

**Familiares escolarizados**



**Sin familiares escolarizados**



Cuando un/a trabajador/a con familiar a su cargo escolarizado, deje de tenerlo, pasará automáticamente a formar parte del otro grupo, entrando a formar parte de él en el puesto en que por su antigüedad en la Empresa le corresponda.

Todo personal tendrá que entregar, antes del 30 de noviembre de cada año, al mando donde preste sus servicios, su plan de vacaciones, de acuerdo con el resto del personal que compone su grupo. En el supuesto de que en la referida fecha alguna persona no hubiera presentado su plan de vacaciones, el Departamento correspondiente procederá a establecerlo de acuerdo con las directrices anteriores, quedando el personal implicado obligado a sujetarse a él.

Sólo en el caso de que el plan de vacaciones lo permita, se autorizarán cambios de fechas de disfrute a otras distintas de las programadas.

Con independencia de ello, el sistema rotatorio, a nivel de Centro, podrá ser adaptado a las necesidades del mismo por el Comité del propio Centro.

Los Trabajadores de diferentes grupos podrán cambiar entre si las vacaciones de mutuo acuerdo, poniéndolo en conocimiento de su jefe inmediato, volviendo a sus respectivos grupos de origen al finalizar el periodo de vacaciones.

Asimismo, la Empresa atenderá cualquier otro sistema de elección de disfrute que se presente por los representantes de los trabajadores de cada centro de trabajo, siempre que se ajuste a parámetros de justicia distributiva y sea factible de gerenciar.

Para el personal de descarga se fija como período de vacaciones el comprendido entre junio y octubre, pudiendo ampliarse dicho período por necesidades de la empresa, de común acuerdo con la persona trabajadora.

### CAPÍTULO III. CONDICIONES DE TRABAJO

#### Artículo 14º. Trabajos de distinta categoría

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

El/la trabajador/a que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviese reconocida, por un período superior a cuatro meses ininterrumpidos o a seis meses durante un año u ocho durante dos años -salvo en los casos de sustitución por Servicio Militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencias especiales y vacaciones, por el tiempo en que subsistan las mismas- podrá reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 15º. Ropas de trabajo

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

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

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

Medidores de tanques, Conductores de Cubas, Conductores de Motoelevadores, Personal del Fondeadero de Salinetas, Personal de control de Puerta de la Planta de Llenc de G.L.P. de Santa Cruz de Tenerife y Personal que, por su adscripción a turnos, trabaje por la noche a la intemperie.

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

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

En todo caso y en materia de ropas de trabajo se estará a lo dispuesto en Real Decreto 773/97 de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.

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

#### Artículo 16. Seguridad, Salud y medioambiente

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

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

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

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

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

#### CAPÍTULO IV. RÉGIMEN DE PERSONAL

##### Artículo 17º. Periodo de Prueba.

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

#### Artículo 18º. Excedencias.

Sin perjuicio de la excedencia voluntaria regulada en el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores, en el presente artículo se regula una excedencia especial que exige los siguientes requisitos y otorga los siguientes derechos:

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

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

Así mismo, quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas a tenor de lo dispuesto en el artículo 6º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, tendrán derecho a los permisos y excedencias reglamentarios, en la forma que se determina en el artículo 46º del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

#### Artículo 19º. Permisos y licencias.

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

a) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cónyuge o pareja de hecho, hijos/as, padre o madre de uno u otro cónyuge, que podrán ampliarse hasta tres más, cuando por la circunstancia ocasionante la persona trabajadora tuviera que desplazarse fuera de la provincia o isla donde tiene su residencia habitual.

c) Dos días por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en tres días.

d) Cuatro días por el fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho, hijos/as, padre o madre de uno u otro cónyuge. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en tres días.

e) Durante dos días, que podrán ampliarse hasta tres más cuando por la circunstancia ocasionante el/la trabajador/a tuviera que desplazarse fuera de la provincia o isla donde tiene su residencia habitual, en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de tíos/as la persona trabajadora.

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

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

h) Matrimonio o registro de pareja de hecho del/la trabajador/a, quince días naturales.

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

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

k) 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.

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

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

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

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

Los permisos derivados de una enfermedad grave, ingreso u hospitalización dentro del primero y segundo grado se podrán disfrutar en días sucesivos o separados mientras se mantenga la situación de ingreso u hospitalización.

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

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

Artículo 20º. Enfermedades y accidentes.

1) Para que la enfermedad pueda ser considerada como causa justificada de inasistencia al trabajo, será necesario ponerlo en conocimiento de la Empresa dentro de la misma jornada en que se produzca y acreditarla ante ella con la baja del Médico del Seguro Obligatorio de Enfermedad, como máximo antes de los cinco días siguientes al día en que la inasistencia tuvo lugar. El incumplimiento de tal requisito conferirá a la inasistencia,

a todos los efectos, la calidad de <<falta injustificada al trabajo>>, sin que tal calificación pueda ser enervada o desvirtuada por justificación posterior y fuera del tiempo y forma expresados.

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

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

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

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

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

5) Los/as trabajadores/as dados de baja por enfermedad o accidente de trabajo, quedarán sometidos a la inspección y vigilancia del Servicio Médico que en cada caso tuviera asignada la competencia de la Vigilancia de la salud, el cual efectuará las exploraciones y observaciones que estime necesarias para el control del curso de la misma y confirmación de la enfermedad o accidente alegado. La negativa, expresa o tácita, del personal de someterse a reconocimiento del Servicio Médico designado o especialistas facultativos que pudieran acompañarle, a más de privar a la persona trabajadora del complemento a cargo de la Empresa, se considerará como presunción "juris tantum" de simulación de la enfermedad o accidente que motivó la baja correspondiente.

#### Artículo 21º. Faltas y sanciones.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

##### 21.1. Graduación de las faltas.

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

##### 21.2. Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

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

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

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

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

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

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

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

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

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

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

21.3. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

5. La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

21.5. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

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

6. La embriaguez habitual.

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

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

9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

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

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

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

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

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

16. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

#### 21.6. Régimen de sanciones.

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

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

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

#### 21.7. Sanciones máximas.

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

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

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

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

#### 21.8. Prescripción.

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

#### 21.9. Graduación de faltas.

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

- Faltas leves: 3 meses.

- Faltas graves: 6 meses.

- Faltas muy graves: 1 año.

## Artículo 22°. Recompensas

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO V. TRABAJO Y RETRIBUCIÓN

### Artículo 23°. Clasificación profesional.

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

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

### Artículo 24°. Salario

Se acuerda actualizar las tablas de los siguientes Anexos: Anexo I: Tabla salarial: salario base, plus peligrosidad y ad personam; Anexo II: Antigüedad; Anexo III: Nocturnidad; Anexo IV Turnicidad, Anexo V: Horas extraordinarias y Anexo VI Acople, conforme a los siguientes criterios:

- Para el año 2022: Incremento equivalente al 5,8% derivado del Índice General de Precios al Consumo de la Comunidad Autónoma de Canarias de 2021.

Las tablas actualizadas para 2022 con el incremento del citado IPC se adjuntan como Anexo I (Tabla Salarial), Anexo II: Antigüedad, Anexo III: Nocturnidad, Anexo IV: Turnicidad, Anexo V: Horas extraordinarias y Anexo VI Acople. Este incremento se aplicará con efectos retroactivos a 1 de enero de 2022.

Para los años 2023 y 2024 se acuerda actualizar, si en su caso procediera, los citados Anexos de acuerdo con los siguientes criterios:

- Para el año 2023: Se aplicará el IPC Canario siguiendo las siguientes directrices:

Se comparará el IPC Canario de septiembre a septiembre y de diciembre a diciembre. Se garantizará al menos el 80% del IPC Canario de septiembre a septiembre si este fuera de valor menor que el IPC Canario de diciembre a diciembre; en cambio si el IPC Canario de diciembre a diciembre fuera de menor valor, se aplicará este. Tendrá efectos desde el 1 de enero de 2023.

Se añade como mejora al tope establecido del 80% del IPC Canario de septiembre a septiembre, cumplir con el 111,230% los objetivos del volumen del Plan para el 2023 de 249.920 toneladas facturadas (es decir, no es que se cumpla el 100% del presupuesto, sino que se debe superar en un 11,230%), dando lugar a la aplicación del 100% de IPC Canario de septiembre a septiembre si ha entrado en juego el tope y es inferior al IPC Canario de diciembre a diciembre. Es decir, se aplicará el 100% del IPC Canario de septiembre a septiembre si este fuera de valor menor que el IPC Canario de diciembre a diciembre; en cambio si el IPC Canario de diciembre a diciembre fuera de menor valor, se aplicará este.

- Para el año 2024, se aplicará la misma fórmula que para el año 2023. Se reunirá la comisión paritaria en el mes de noviembre de 2023 a los efectos de que la empresa informe del volumen del plan 2024 y defina las toneladas de facturación para la aplicación de mejora del 100% del IPC Canario de septiembre a septiembre.

En la aplicación de estos incrementos salariales no se aplicará la compensación y absorción de los complementos de la plantilla.

## Artículo 25º. Complementos Salariales.

### 1. Personales.

#### 1.1. Complemento “ad personam”.

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

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

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

#### 1.2. Complemento personal.

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

### 2) De puesto de trabajo.

2.1. Peligrosidad: Todo el personal de Disa Gran Canaria S.L., percibirá, en concepto de Plus de Peligrosidad, un 10% sobre el sueldo base para el personal con jornada completa; para el contratado a tiempo parcial se determinará en proporción al tiempo contratado.

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

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

Estos pluses serán percibidos por el personal sujeto a turnos, siempre que se realicen éstos efectivamente en la forma pactada durante todo el mes que corresponda, por los 30 días del mes. En caso de sustituciones por

vacaciones, enfermedad, accidentes o cualquier otra causa de ausencia, el sustituto percibirá el plus que hubiese correspondido al titular sustituido, durante los días en que se haya efectuado la sustitución. Cuando se trate de turnos que finalicen el viernes o sábado y se hayan realizado por el sustituto completos, se entenderá que debe percibir el plus por los 7 días de la semana.

2.4. Trabajos en cadena: por la tensión que el mismo comporta, se establece para los/as trabajadores/as en cadena de las plantas de llene de butano/propano y botellas de camping, un complemento salarial de 3,76 euros por día efectivamente trabajado. El mencionado plus no será prorrateado por horas, de tal forma que se devengará en su totalidad a pesar de que el trabajo efectivo en la cadena no haya completado el día.

Su cuantía será revisada en el mismo porcentaje que lo fuera la Tabla Salarial.

3) Por calidad o cantidad de trabajo.

3.1. Horas extras:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4) Complementos salariales de vencimiento superior al mes.

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

5) Normas comunes.

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO VI. PRODUCTIVIDAD Y ABSENTISMO

Artículo 26. Facultad de Dirección.

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

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

Artículo 27º. Competitividad y productividad.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 41º del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa, en cumplimiento de su indeclinable obligación tanto hacia la sociedad en la que se halla inserta, como hacia sus trabajadores y accionistas, ha de velar constantemente por ser competitiva en el mercado en que se desenvuelve, como requisito indispensable para su pervivencia.

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

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

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

Artículo 28º. Garantía del puesto de trabajo.

La Empresa se compromete a garantizar el mantenimiento de los puestos de trabajo de todo el personal actualmente en plantilla, con compromiso de no acudir a medidas de carácter colectivo para sustituir a los actuales trabajadores/as de Disa con subcontrataciones, salvo que mediare acuerdo expreso con los representantes de los trabajadores; todo ello sin merma del derecho que asiste al empresario de recurrir a la contratación externa para integrar su actividad productiva sin más limitaciones que las establecidas en cada momento en la legislación vigente.

Artículo 29º. Colaboración del/la conductor/a en las descargas.

Para el reparto de las Agencias y Clientes del interior de las Islas, y con el fin de conseguir un aumento de productividad, seguridad y unificación de procedimiento de este servicio de entrega y recepción de productos industriales, botellas de butano, carburantes, etc., deberán seguirse las normas establecidas en el manual de Procedimiento de Entrega en Instalaciones de Clientes, adecuadas al Sistema de Gestión de Calidad, de conformidad con toda la normativa vigente y especialmente con la Norma UNE-EN-ISO 9002.

## CAPÍTULO VII. PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 30º. Prestación extraordinaria por jubilación .

Al objeto de favorecer la posible creación de empleo y con suspensión de todo cuando sobre jubilación se hallaba establecido en el anterior Convenio Colectivo, especialmente se pacta que la jubilación conllevará para todo el personal a los sesenta y cinco años de edad ( siempre que se tenga derecho a la prestación del 100% de la base reguladora que abone la Seguridad Social por tal concepto) o en su caso cuando cumpla la edad legal de jubilación establecida en cada momento con un premio de ocho mil quinientos tres con cuarenta y tres euros; cantidad revisable con los incrementos salariales para cada año pactados.

Dicho premio de ocho mil quinientos tres con cuarenta y tres euros, le será entregado así mismo a quien entre los sesenta y los sesenta y cuatro años, ambos inclusive, tuviere que causar baja definitiva en la Empresa con motivo de incapacidad sobrevenida.

Dicho tope de edad podrá ser superado por acuerdo expreso entre la Empresa y la persona Trabajadora.

Artículo 31º. Seguro de vida para el personal y Seguro de Salud.

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

\* Fallecimiento.

\* Invalidez Permanente Total para la Profesión habitual.

\* Invalidez Permanente Absoluta para todo trabajo

\* Gran Invalidez.

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

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

Serán beneficiarios del Seguro:

En caso de Invalidez, el propio Asegurado/a.

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

El Seguro cesará por cualquiera de las siguientes causas:

- 1) Por fallecimiento y cobro por los beneficiarios.
- 2) Por invalidez y cobro por el propio interesado.
- 3) Por alcanzar el Asegurado los sesenta y nueve años de edad.
- 4) Por cancelación, por cualquier motivo, del vínculo laboral entre Empresa y empleado/a.

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

La empresa suscribirá un seguro de salud a favor de los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo. En el supuesto de que la empresa cambie de compañía de seguros mantendrá los servicios incluidos en dicha póliza.

Cuando se acceda a la situación de jubilación ordinaria, los trabajadores jubilados abonarán por su cuenta el cargo de la póliza si quisieran mantener la misma, pudiéndose acoger a las condiciones que para el personal jubilado oferte la aseguradora.

Artículo 32º. Comedor Social.

Las personas trabajadoras que presten servicios en la Empresa DISA Gran Canaria, S.L. tendrán derecho al comedor social puestos a su disposición por la Compañía.

Artículo 33º. Auxilio Fallecimiento.

En el caso de fallecimiento de un/a trabajador/a y para cubrir los primeros gastos, a todo el personal se le

descontará de sus haberes la cantidad que resulte de dividir TRES MIL CINCO CON CERO SEIS EUROS (3.005,06 euros) entre el número de empleados que en ese momento estén en plantilla.

Dicha cantidad, con una aportación igual por parte de la Empresa, se entregará a la persona a quien el productor hubiese designado como beneficiario del Seguro de Vida regulado en el artículo 34 del presente Convenio.

#### Artículo 34º. Reconocimientos médicos.

La Compañía, a través del Servicio Médico de que en cada caso tuviera asignada la especialidad de vigilancia de la Salud, en la actualidad Quirón Prevención, hará gratuitamente a todo el personal los reconocimientos, vacunaciones y determinaciones analíticas de forma aleatoria en el tiempo, establecidas en el R.D. 39/97, de 17 de Enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, adaptándolo a las condiciones específicas de cada trabajador según el puesto que desempeñe.

Así mismo, se harán las siguientes determinaciones:

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

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

= Otras vacunaciones, no recogidas, de acuerdo con las recomendaciones que en cada momento hagan las autoridades sanitarias.

= Prueba PSA en los mayores de 50 años

Atendiendo a la actividad a la que se dedica la Empresa, con manipulación, almacenamiento y distribución de productos derivados del petróleo (productos químicos peligrosos, tales como gasolinas, gasóleos y gases licuados derivados del petróleo), y que, el desarrollo de las funciones propias de cada trabajador en condiciones físicas o psíquicas inadecuadas, provoca grave riesgo para el propio trabajador, sus compañeros y terceros, se acuerda, siempre respetando el derecho a la intimidad y dignidad de la persona, así como la confidencialidad de la información adquirida, la inclusión en la realización de los reconocimientos médicos obligatorios según protocolo elaborado al efecto, la medición de alcohol, estupefacientes o cualquier psicotrópico en sangre, de forma que pasado el nivel establecido en el protocolo, determinaría la ineptitud provisional del trabajador, estableciéndose la obligatoriedad a su tratamiento, y considerándose como falta muy grave la negativa del trabajador a la práctica de las pruebas acordadas.

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

La efectiva aplicación de lo dispuesto en este último párrafo gozará de un periodo de transitoriedad de seis meses contados a partir de la firma del presente convenio, fecha a partir de la cual comenzará a surtir sus efectos.

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

#### Artículo 35º. Formación Profesional.

Sin perjuicio de lo dispuesto sobre Formación en el Estatuto de los Trabajadores, la Jefatura de Personal, a

sugerencia tanto de los Jefes de los distintos Departamentos, como por propia iniciativa o a instancias de los Representantes del Personal, propondrá a la Dirección y- de ser aprobados por ésta- instrumentará la realización, a cargo de la Empresa, en todo o en parte, de Cursos de Formación Profesional que pudieran tener una directa aplicación en la misma.

La empresa abona los costes para la obtención y renovación de la formación básica de seguridad marítima marineropatrón.

Artículo 36º. Garantía de puesto de trabajo.

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

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

## CAPÍTULO VIII. RELACIONES SINDICALES

Artículo 37. Derechos y obligaciones sindicales.

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

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

Las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato podrán en el Centro de Trabajo:

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

b) Celebrar reuniones, previa notificación a la Dirección, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

c) Recibir la información que le remita su sindicato.

d) Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas a tenor de las reglas establecidas al efecto en el artículo 7º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, tendrán derecho:

1) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo en cada caso, limitaciones al disfrute de los mismos, en función de las necesidades del proceso productivo.

2) A la excedencia forzosa con derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

3) A la asistencia y el acceso al Centro de Trabajo para participar en las actividades propias de su Sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación a la dirección y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

4) La Empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de éste y en tanto en cuanto el mismo tuviese saldo suficiente a tales efectos.

**II. SECCIONES SINDICALES.** Los trabajadores afiliados a Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa en Centros de Trabajo que ocupen más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, podrán constituir Secciones Sindicales representadas por Delegados Sindicales, cuyo número y derechos seguidamente se determina, elegidos por y entre sus afiliados en el correspondiente Centro de Trabajo.

El número de Delegados Sindicales por cada Sección Sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en la elección al Comité de Empresa, se determinará según la siguiente escala: De 250 trabajadores a 750, uno; de 751 a 2000, dos; de 2001 a 5000, tres y de 5001 en adelante, cuatro. Las Secciones Sindicales de aquellos sindicatos que, representados en el Comité de empresa de Centros de 250 o más trabajadores, no hubiesen obtenido en la elección del mismo el 10% de los votos, estarán representados por un solo Delegado Sindical.

Constituida la Sección Sindical en la forma y condiciones anteriormente establecida, el correspondiente sindicato lo comunicará fehacientemente a la Dirección del Centro de Trabajo, señalando el nombre del que hubiese resultado elegido, reconociéndosele, a partir de dicho momento, su condición de Representante del Sindicato a todos los efectos.

Los Delegados Sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de dichos Comités, así como los siguientes derechos:

a) Tener acceso a la misma información que reciba el Comité de Empresa y en idéntica forma en que dicho Comité la reciba; estando obligados a guardar sigilo profesional en aquellas materias en que así legalmente proceda.

b) Asistir a las reuniones de los Comités de empresa y de los órganos internos de la Empresa en materia de Seguridad y Salud, con voz pero sin voto.

c) Ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato en particular; especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

d) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios en el Centro de Trabajo, situado en lugar donde se garantice el adecuado acceso de los trabajadores; así mismo también dispondrá de un local adecuado en los Centros de Trabajo con más de 250 trabajadores en el que puedan desarrollar sus actividades.

### III. REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA.

a) **DELEGADOS DE PERSONAL.** La Representación de los Trabajadores en los Centros de Trabajo que tengan menos de 50 o más de 5 trabajadores, corresponde a los Delegados de Personal. Su cuantía será: hasta 30 trabajadores, uno; de 31 a 49 trabajadores, tres.

Los Delegados de Personal ejercerán mancomunadamente ante el Empresario la representación para la que fueron elegidos y tendrán la misma competencia establecida para los Comités de Empresa, observando así mismo las normas sobre sigilo profesional a éstos exigidas.

b) **COMITÉS DE EMPRESA.** Es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en los Centros con 50 o más de ellos, para la defensa de sus intereses. Su composición es la siguiente: De 50 a 100 trabajadores, cinco; de 101 a 250 trabajadores, nueve; de 251 a 500 trabajadores, trece; de 501 a 750 trabajadores, diecisiete; de 751 a 1000 trabajadores, veintiuno y de 1001 trabajadores en adelante, dos por cada 1000 trabajadores o fracción, con el máximo de setenta y cinco.

c) **COMPETENCIAS.** El Comité de Empresa se reunirá al menos una vez al mes con una representación de la Dirección -cuya representación de la Dirección así mismo lo hará trimestralmente con los Delegados de Personal en los Centros de Trabajo donde no exista Comité- para tratar de todos aquellos asuntos que en cada momento puedan plantearse y en cuyas reuniones podrán recabar y recibir información sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de su producción y ventas, programa de producción y evolución probable de empleo en la Empresa; modelos de contratos que se utilicen, así como documentos relativos a la terminación de la relación laboral; sanciones por faltas muy graves; absentismo, sus causas; accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias; estudios del medio ambiente y mecanismos de prevención que se utilicen.

El Comité de Empresa deberá emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa, de las decisiones que ésta adopte sobre: Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella; reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones; planes de formación profesional de la Empresa; implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo. Igualmente deberá emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del “status” jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo. Estos informes deberán ser cumplimentados por el Comité de Empresa en el plazo máximo de quince días.

Anualmente el Comité de Empresa deberá conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y demás documentos que se den a conocer a los Socios de la Empresa y en las mismas condiciones que a éstos.

El Comité de Empresa igualmente ejercerá una labor de vigilancia en el cumplimiento de la normativa vigente en materia laboral, Seguridad Social y empleo; control de las condiciones de Seguridad y Salud en el desarrollo del trabajo; participará, conforme se determine, en la gestión de las obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares y colaborará con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren, de acuerdo con lo pactado en Convenio, el mantenimiento y el incremento de la productividad.

Con cumplimiento en materia de reuniones a lo dispuesto en la normativa legal vigente, el Comité de empresa podrá informar a sus representados de todo cuanto, directa o indirectamente, pueda tener repercusión en las relaciones laborales.

d) **GARANTÍAS.** Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

1) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal.

2) Prioridad de Permanencia, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

3) No ser despedido, ni sancionado, durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción

se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación. Tampoco podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón del desempeño de su representación.

4) Expresar colegiadamente sus opiniones en materia de su representación; pudiendo publicar y distribuir, previa comunicación a la dirección y sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, publicaciones de interés laboral o social.

5) Disponer de un crédito de horas sindicales para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: En Centros de Trabajo de hasta 100 trabajadores, quince horas; de 101 a 250 trabajadores, veinte horas; de 251 a 500 trabajadores, treinta horas; de 501 a 750 trabajadores, treinta y cinco horas y de 751 trabajadores en adelante, cuarenta horas.

Las Centrales Sindicales con representación en el Comité de Empresa, podrán acumular, en todo o en parte y en cómputo anual, el crédito de horas de que dispongan sus representantes en el Comité de Empresa, en uno de sus miembros. Tal acumulación podrá desarrollarse por Centro de Trabajo, por varios Centros de Trabajo o por Islas, según lo estimen las Centrales Sindicales afectadas. Por el contrario, el cómputo de las propias horas no será en absoluto acumulable; si bien para la asistencia a reuniones o Congresos Sindicales para los que el Representante Sindical hubiese sido debidamente convocado, podrá saldar el tiempo que dé más se utilice con cargo a las horas de disfrute inmediato que le correspondan.

#### e) DELEGADOS DE PREVENCIÓN.

A) Naturaleza y garantías. Los Delegados de Prevención son los específicos representantes de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales y serán designados por y entre los representantes de personal, delegados de personal o miembros de los Comités de Empresa. Estos trabajadores tendrán en el ejercicio de sus funciones las garantías reguladas por los representantes de los trabajadores en las letras a), b) y c) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y les será de aplicación lo que sobre sigilo profesional dispone el artículo 65.2 del citado Estatuto. Dichos Derechos de los Delegados de Prevención provienen de su condición de miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito al que tienen derecho como representantes legales de los trabajadores, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral y a cualesquiera otras convocadas por el empresario para tratar de las específicas cuestiones de prevención de riesgos laborales, así como el destinado a acompañar a técnicos en las evaluaciones del ambiente de trabajo o a los Inspectores de Trabajo en las visitas y verificaciones que estos realicen a los centros de trabajo para comprobar cuestiones relativas al cumplimiento de la normativa sobre riesgos laborales.

En cuanto al número y elección de los Delegados de Prevención se estará a lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

#### B) Funciones.

1. Acompañar a los técnicos/as en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

2. Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo y su incidencia en la Salud Laboral y prevención de riesgos que sean necesarios para el ejercicio de sus funciones con las limitaciones que establece la citada Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 36.2 - b).

3. Ser informados por la Empresa sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

4. Recibir de la Empresa las informaciones obtenidas por éste, procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención de la Empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores.

5. Realizar visitas a los lugares de trabajo para comprobar el estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

6. Recabar de la Empresa la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a la Empresa, así como al Comité de Seguridad y Salud Laboral para su discusión en el mismo.

7. Cualesquiera otras que las disposiciones legales les confieran.

#### CAPÍTULO IX. CLÁUSULAS ADICIONALES.

PRIMERA. No pudiendo tener carácter retributivo y no laborable más de catorce días al año, se suprime tal carácter de la Festividad de Santa Bárbara, salvo que el mismo coincida en domingo.

SEGUNDA. Dada la diversificación de Centros de Trabajo en la isla de Gran Canaria, se establece que en todos ellos serán retribuidos y no laborables, exclusivamente los días que, con tal carácter, anualmente se establezcan en la capital.

TERCERA. Al objeto de conseguir un cuerpo de operarios y especialistas polivalentes que realicen las funciones propias en las instalaciones de la Empresa, desde los trabajos más básicos hasta los trabajos de ejecución autónoma, que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores, aunque siempre bajo supervisión; se pactó la eliminación de los niveles salariales 2, 3 y 4, consolidando con efectos de uno de enero de 2.005 el nivel salarial cinco para todos aquellos productores que se encontraran a la firma de aquel convenio colectivo incardinados en los niveles salariales 1, 2, 3 y 4, quedando únicamente el nivel 1 como un nivel de ingreso con promoción automática al nivel 5, una vez transcurridos seis meses de la prestación de servicios.

Esta polivalencia sólo será efectiva para el personal con menos de diez años de antigüedad en la Empresa desde la firma del presente Convenio, salvo acuerdo con el trabajador afectado.

Expresamente se acuerda que dentro de las funciones propias del conductor de mercancías y en colaboración con la Empresa, se encuentran todas las acciones conexas a la carga y descarga de combustible de la cisterna en instalaciones propias y de clientes o proveedores de la Empresa. En el caso de producirse error por parte del conductor en la operación de carga en instalaciones propias, no se derivará responsabilidad disciplinaria, salvo en aquellos supuestos en que medie mala fe o reincidencia.

TERCERA (bis). Se acuerda el nivel salarial 1 como el nivel de entrada.

- La promoción al nivel salarial 5 se producirá una vez transcurridos seis meses de la contratación.

Una vez la persona trabajadora se encuentre incardinada en el nivel salarial 5, se pactan las promociones que a continuación se indican y una vez transcurrido un periodo de 1 año:

- La promoción al nivel 6 para las personas trabajadoras que realicen las funciones generales de Planta de GLP.

- La promoción al nivel 7 para las personas trabajadoras que realicen las funciones generales de Operarios de Descarga de Buques de Petroleros.

## ANEXO I - TABLA SALARIAL 2022

NIVEL	SUELDO BASE (X 12)	PELIGROS (X 12)	JUNIO	DICIEMBRE	ANUAL	AD PERSON.	TOTAL
1	1.106,88	110,69	1.217,57	1.217,57	17.045,96	6.249,24	23.295,20
5	1.257,67	125,77	1.383,44	1.383,44	19.368,12	6.415,45	25.783,57
6	1.303,06	130,31	1.433,37	1.433,37	20.067,13	6.676,67	26.743,80
7	1.388,15	138,82	1.526,97	1.526,97	21.377,58	6.740,91	28.118,49
8	1.525,76	152,58	1.678,34	1.678,34	23.496,70	7.159,80	30.656,50
9	1.583,06	158,31	1.741,37	1.741,37	24.379,19	10.465,46	34.844,65
10	1.745,13	174,51	1.919,64	1.919,64	26.874,94	13.497,34	40.372,28
11	1.989,82	198,98	2.188,80	2.188,80	30.643,17	16.139,48	46.782,65
12	2.464,02	246,40	2.710,43	2.710,43	37.945,98	19.331,81	57.277,79
12-A	2.995,39	299,54	3.294,92	3.294,92	46.128,94	18.561,25	64.690,19
13	3.499,93	349,99	3.849,92	3.849,92	53.898,86	19.389,51	73.288,37
13-A	3.891,05	389,11	4.280,16	4.280,16	59.922,22	25.226,29	85.148,51
14	4.305,18	430,52	4.735,69	4.735,69	66.299,73	23.686,54	89.986,27

## ANEXO II - ANTIGÜEDAD 2022

## ANTIGÜEDAD DEL PERSONAL CON FECHA INGRESO ANTERIOR AL 01/04/84

NIVEL	10%	20%	30%	40%	50%	60%
1	1.833,90	3.667,82	5.501,71	7.335,62	9.169,53	11.003,43
5	2.068,08	4.136,15	6.204,22	8.272,28	10.340,35	12.408,42
6	2.119,07	4.238,12	6.357,20	8.476,24	10.595,29	12.714,37
7	2.248,48	4.496,94	6.745,43	8.993,89	11.242,37	13.490,85
8	2.475,50	4.951,00	7.426,50	9.901,99	12.377,50	14.852,99
9	2.526,47	5.052,94	7.579,41	10.105,87	12.632,35	15.158,82
10	2.768,69	5.537,38	8.306,05	11.074,73	13.843,43	16.612,13
11	3.156,26	6.312,52	9.468,78	12.625,04	15.781,32	18.937,58
12	3.266,39	6.532,78	9.799,17	13.065,57	16.331,96	19.597,97
12-A	3.266,46	6.532,92	9.790,21	13.065,84	16.332,30	18.748,38
13	3.421,72	6.843,43	10.265,15	13.686,88	17.108,61	20.530,34
13-A	3.421,86	6.843,73	10.265,86	13.687,82	17.109,78	20.531,73
14	3.754,15	7.508,27	11.262,42	15.016,56	18.770,72	22.524,87

## ANEXO III - NOCTURNIDAD 2022

## Personal Operario y Técnico

NIVEL	0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
1	2,01	2,03	2,42	2,62	2,82	3,02	3,22
5	2,28	2,49	2,72	2,96	3,18	3,40	3,62
6	2,33	2,57	2,79	3,02	3,26	3,48	3,71
7	2,47	2,72	2,97	3,21	3,46	3,70	3,95
8	2,72	2,99	3,26	3,52	3,80	4,08	4,35
9	2,78	3,06	3,32	3,60	3,89	4,16	4,44
10	3,04	3,35	3,65	3,95	4,25	4,57	4,87
11	3,47	3,81	4,16	4,50	4,86	5,20	5,55

## ANEXO IV - TURNICIDAD 2022

NIVEL	TIPO TURNO	0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
1	A	4,44	4,91	5,40	5,89	6,38	6,87	7,36
	B-C	7,08	7,86	8,66	9,44	10,22	10,98	11,76
	D	8,86	9,84	10,82	11,78	12,76	13,74	14,71
5	A	4,99	5,55	6,09	6,64	7,20	7,75	8,29
	B-C	7,99	8,87	9,75	10,56	11,51	12,38	13,26
	D	9,99	11,08	12,20	13,30	14,39	15,50	16,59
6	A	5,11	5,69	6,64	6,81	7,37	7,94	8,49
	B-C	8,19	9,08	9,99	10,88	11,80	12,71	13,60
	D	10,24	11,36	12,48	13,62	14,74	15,86	17,00
7	A	4,87	6,04	6,63	7,23	7,83	8,43	9,02
	B-C	8,69	9,65	15,50	11,56	12,52	13,46	14,43
	D	10,78	12,05	13,25	14,44	15,64	16,83	16,59
8	A	5,98	6,64	7,30	7,95	8,62	9,27	9,93
	B-C	9,56	10,63	11,67	12,73	13,78	14,83	15,89
	D	11,96	13,27	14,59	15,91	17,22	18,53	19,86
9	A	6,10	6,77	7,45	8,13	8,78	9,46	10,14
	B-C	9,76	10,84	11,91	13,00	14,05	15,13	16,22
	D	12,22	13,55	14,90	16,23	17,59	18,92	20,27

10	A	6,68	7,45	8,16	8,89	9,64	10,37	11,11
	B-C	10,71	11,90	13,06	14,23	15,41	16,59	17,78
	D	13,37	14,87	16,32	17,79	19,27	20,73	22,20
11	A	7,62	8,47	9,30	10,14	10,97	11,83	12,66
	B-C	12,20	13,54	14,90	16,23	17,57	18,91	20,24
	D	15,25	16,92	18,61	20,28	21,97	23,63	25,31

## ANEXO V - HORAS EXTRAS 2022

## Personal Administrativos/as

Nivel 01	0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
1	20,38	22,38	24,36	26,36	28,34	31,68	32,32
5	22,91	25,16	27,40	29,65	31,97	34,13	36,36
6	23,89	26,19	28,49	30,77	33,10	35,39	37,69
7	25,30	27,74	30,17	32,62	35,04	37,49	39,93
8	27,89	30,57	33,25	35,95	38,63	41,31	44,01
9	32,17	34,91	37,64	40,40	43,13	45,87	48,60
10	37,80	40,81	43,82	44,27	49,82	52,83	55,83
11	44,40	47,83	51,24	54,66	58,08	61,52	64,94
12	55,09	58,63	62,16	65,70	69,26	72,78	76,33
12-A	62,63	66,17	69,73	73,27	76,80	80,35	83,90
13	71,42	75,13	78,84	82,55	86,26	94,11	93,69
13-A	83,52	87,25	90,94	94,66	98,38	102,09	105,80
14	88,45	92,54	96,61	100,69	104,77	108,85	112,91

## Personal Técnico/a y Operarios/as

Nivel	0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
1	19,25	20,24	23,01	24,87	26,77	28,63	30,53
5	21,65	23,78	25,89	27,99	30,14	32,24	34,37
6	22,59	24,76	26,93	29,10	31,26	33,44	35,62
7	23,89	26,19	28,52	30,82	33,11	35,41	37,73
8	26,36	28,88	31,43	33,95	36,50	39,04	41,58
9	30,37	32,97	35,57	38,14	40,74	43,33	45,91
10	35,72	38,57	41,39	46,81	47,06	49,89	52,75
11	41,92	45,16	48,40	51,64	54,86	58,11	61,33

12	52,02	55,37	58,71	62,06	65,41	68,75	72,09
12-A	59,19	62,51	65,87	69,21	72,55	75,91	79,24
13	67,47	70,97	74,46	77,99	81,50	85,01	88,50
13-A	78,90	82,40	85,91	89,42	92,92	96,43	99,94
14	83,57	89,82	91,27	95,11	98,95	102,81	106,66

## ANEXO VI - ACOUPLE 2022

Nivel	0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
5	16,82	18,51	20,18	21,88	23,55	25,24	26,92
7	18,29	20,12	21,95	23,78	25,60	27,44	29,26
8	20,14	22,15	24,17	26,18	28,19	30,21	32,22
9	20,54	22,61	24,66	26,72	28,77	30,83	32,89
10	22,52	24,77	27,02	29,27	31,53	33,78	36,03
11	25,68	28,24	30,81	33,38	35,94	38,52	41,08

PLUS CADENA: 3,76

## ANEXO VII - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

GRUPO PROFESIONAL	NIVELES SALARIALES
Operarios/as	1
	5
	6
	7
Especialistas	7
	8
	9
	10
Administrativos/as	5
	7
Técnicos/as	7
	8
	9
Jefe/a	11
	12
	13

## **Dirección General de Trabajo**

### **Servicio de Promoción Laboral**

#### **ANUNCIO**

#### **3.061**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la FUNDACIÓN CÉSAR MANRIQUE, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo y, con código localizador YH86TT52, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo; así como el Reglamento Orgánico de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias, aprobado por el Decreto 9/2020, de 20 de febrero (B.O.C., número 44, de 04/03/2020), esta Dirección General de Trabajo

#### **ACUERDA**

Primero. Inscribir el citado Convenio en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de este Centro Directivo y proceder a su depósito, con notificación a la Mesa Negociadora.

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

A veintidós de agosto de dos mil veintitrés.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, José Ramón Rodríguez Albertus.

#### **CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN CÉSAR MANRIQUE**

#### **ÍNDICE**

#### **CAPÍTULO I: PARTES NEGOCIADORAS. ÁMBITO Y VIGENCIA DEL CONVENIO**

Artículo 1. Determinación de las partes que lo conciertan

Artículo 2. Ámbito funcional y personal

Artículo 3. Ámbito territorial

Artículo 4. Ámbito temporal

#### **CAPÍTULO II: DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 5. Denuncia y prórroga

Artículo 6. Garantía ad personam y vinculación a la totalidad

#### **CAPÍTULO III: IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN**

Artículo 7. Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de no discriminación entre mujeres y hombres

Artículo 8. Medidas dirigidas a promover la igualdad de oportunidades entre personas con discapacidad en el ámbito laboral

Artículo 9. Medidas dirigidas a promover la igualdad de oportunidades entre personas LGTBI

Artículo 10. Protocolo de acoso

#### CAPÍTULO IV: RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 11. Comisión paritaria

Artículo 12. Inaplicación de condiciones y resolución de conflictos

#### CAPÍTULO V: CONTRATACIÓN

Artículo 13. Contratos de trabajo y período de prueba

#### CAPÍTULO VI: CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 14. Salario

Artículo 15. Cláusula de revisión salarial

Artículo 16. Bonus anual no consolidable

Artículo 17. Pagas extraordinarias

Artículo 18. Anticipos

#### CAPÍTULO VII: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 19. Jornada laboral y tiempo de trabajo

Artículo 20. Horarios de trabajo

Artículo 21. Horas extraordinarias

Artículo 22. Horas complementarias

Artículo 23. Desconexión digital

Artículo 24. Calendario laboral

Artículo 25. Vacaciones

Artículo 26. Grupos profesionales y niveles

Artículo 27. Movilidad funcional y polivalencia

Artículo 28. Viajes

#### CAPÍTULO VIII: SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 29. Excedencias

#### CAPÍTULO IX: PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 30. Permisos

## CAPÍTULO X: VIGILANCIA DE LA SALUD

Artículo 31. Seguridad y Salud en el Trabajo

Artículo 32. Asistencia sanitaria y revisiones médicas

## CAPÍTULO XI: UNIFORMIDAD

Artículo 33. Vestuario

## CAPÍTULO XII: BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 34. Baja por IT

Artículo 35. Ayudas por hijos

Artículo 36. Ayudas para estudios profesionales e idiomas

## CAPÍTULO XIII: CONDICIONES SINDICALES

Artículo 37. Bolsa de horas sindicales

## CAPÍTULO XIV: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 38. Faltas y sanciones

## ANEXO I: GRUPOS Y NIVELES PROFESIONALES

## ANEXO II TABLAS SALARIALES

## CAPÍTULO I. PARTES NEGOCIADORAS. ÁMBITO Y VIGENCIA DEL CONVENIO.

Artículo 1. Determinación de las partes que lo conciertan.

El presente convenio colectivo se suscribe al amparo de lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, siendo concertado por representantes de los Órganos de Gobierno de la Fundación César Manrique (FCM) y los representantes legales de los trabajadores de la citada fundación.

Artículo 2. Ámbito funcional y personal.

Este convenio colectivo regula las relaciones de trabajo de los empleados por cuenta ajena de la FCM. Con carácter general, resulta de aplicación a los actuales empleados de la entidad, así como a los que en el futuro se vinculen a la misma mediante una relación jurídica laboral por cuenta ajena, bien de carácter indefinido o temporal.

Se excluye expresamente a los trabajadores que tengan una relación laboral de carácter especial.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El convenio colectivo será de aplicación al personal de todos los centros de trabajo actualmente dependientes de la FCM en la isla de Lanzarote, así como los que pudieran crearse en el futuro.

Artículo 4. Ámbito temporal.

La duración de este convenio y sus anexos será de 5 años, iniciando su vigencia el día 1 de enero de 2023 y finalizando el 31 de diciembre de 2027, a su firma, deberá remitirse a la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Canarias, para su registro y publicación en el B.O.P.

## CAPÍTULO II. DISPOSICIONES GENERALES.

### Artículo 5. Denuncia y prórroga.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar este convenio con una antelación de 2 meses al vencimiento de su vigencia o del término de cualquiera de sus prórrogas.

Para que la denuncia produzca efectos habrá de hacerse de modo fehaciente, mediante comunicación escrita a la otra parte.

En ausencia de denuncia, el convenio se prorrogará automáticamente de forma sucesiva por plazos iguales de un año natural.

Una vez denunciado y hasta tanto no se logre nuevo acuerdo expreso, se entenderá prorrogado este convenio en todos sus términos.

### Artículo 6. Garantía ad personam y vinculación a la totalidad.

Los pactos, cláusulas o acuerdos de condiciones económicas y sociales actualmente implantados en la FCM, que impliquen en su conjunto y en el cómputo anual condiciones más beneficiosas respecto a las recogidas en el presente convenio colectivo, subsistirán para aquellos trabajadores que estuviesen disfrutando de ellas a título individual.

El presente convenio constituye un todo indivisible, basado en el equilibrio de las obligaciones y contraprestaciones asumidas recíprocamente por las partes.

En el supuesto de que la jurisdicción social declare la nulidad de alguno de los artículos de este convenio colectivo, ambas partes deberán renegociar su contenido de mutuo acuerdo, manteniendo el resto del articulado su vigencia.

## CAPÍTULO III. IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN.

### Artículo 7. Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de no discriminación entre mujeres y hombres.

1. En cumplimiento de las previsiones contenidas en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ambas partes se comprometen a respetar, aplicar y hacer cumplir el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

2. Las partes firmantes de este convenio impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cualesquiera cuestiones relacionadas con el principio de "Igualdad de oportunidades".

En este sentido, ambas partes llegan a los siguientes acuerdos:

a) Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.

b) En los procedimientos de selección que impliquen promoción del personal laboral de la FCM se respetará el principio de igualdad de oportunidades, pudiéndose establecer medidas de acción positiva, a efectos de evitar la discriminación femenina indirecta.

c) En materia de contratación se promoverá, a igual mérito y capacidad, el acceso del género menos representado en el grupo profesional de que se trate, teniendo presentes los principios de igualdad real y reducción de la brecha de género.

d) En materia de formación, se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en aquellas acciones formativas referidas a las relaciones interpersonales en la FCM.

Artículo 8. Medidas dirigidas a promover la igualdad de oportunidades entre personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Las partes firmantes de este convenio promoverán la efectiva igualdad de oportunidades en el ámbito laboral entre mujeres y hombres con discapacidad, en cuestiones como las adaptaciones de puestos, ajustes razonables del tiempo de trabajo, accesibilidad universal, igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, formación y promoción profesional, condiciones laborales, etc.

Artículo 9. Medidas dirigidas a promover la igualdad de oportunidades entre personas LGTBI.

Las partes firmantes de este convenio comparten la necesidad de proteger la diversidad de la plantilla, favoreciendo la integración y no discriminación del colectivo LGTBI en los centros de trabajo, de conformidad con lo previsto en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Artículo 10. Protocolo de acoso.

En virtud del principio de igualdad de trato, las partes firmantes de este convenio manifiestan su profundo rechazo a cualquier situación de acoso entre personas trabajadoras, ya sea moral, sexual o por razón de sexo.

La FCM se compromete a investigar las denuncias que se puedan tramitar, colaborando de forma eficaz y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y, en su caso, sancionar cualquier tipo de conducta discriminatoria o contraria a la dignidad de mujeres y hombres.

La Fundación dispone de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo, que se encuentra a disposición permanente de toda la plantilla.

#### CAPÍTULO IV. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

Artículo 11. Comisión paritaria.

En el plazo de un mes desde la firma del convenio colectivo se constituirá una comisión paritaria del convenio como un organismo de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

11.1 La comisión paritaria se compondrá de un total de seis vocales como máximo, (3 por la parte social y 3 por parte de la FCM). A las reuniones de la comisión paritaria podrán asistir los asesores de las partes.

11.2 Los vocales que representen la Fundación y los trabajadores serán elegidos por las respectivas representaciones, preferentemente entre los que hayan sido vocales de la comisión negociadora del convenio colectivo.

11.3 Los asesores serán designados libremente por los vocales de cada una de las representaciones.

11.4 La comisión paritaria podrá, además, utilizar los servicios permanentes y ocasionales de asesores en todas aquellas materias que sean de su competencia.

11.5 Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

a) La interpretación auténtica del convenio

b) El arbitraje de cuestiones o problemas sometidos a su consideración por ambas partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.

c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

d) Intervención preceptiva antes del inicio de cualquier reclamación judicial o extrajudicial de carácter colectivo.

e) Actualización del contenido del convenio para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos o de otros acuerdos que puedan afectar al contenido del texto convencional.

f) Atender que los principios rectores de la igualdad de oportunidades se lleven a cabo en la práctica, evitando en general cualquier tratamiento discriminatorio, por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

g) Cualquier otra función que expresamente se le atribuya en el Convenio.

11.6 El ejercicio de las anteriores funciones se entiende como complementario de las competencias de la Jurisdicción Social para la resolución última de las cuestiones litigiosas en la interpretación y aplicación de este Convenio.

11.7 Cualquier decisión de la comisión paritaria no impedirá el derecho de los trabajadores afectados y de la Fundación a reclamar o recurrir ante la jurisdicción competente.

## Artículo 12. Inaplicación de condiciones y solución de conflictos

Las partes se someten expresamente a los procedimientos de mediación y conciliación del Tribunal Laboral Canario para la resolución de los conflictos colectivos que pudieran suscitarse y las discrepancias surgidas durante los periodos de consulta, en los casos y plazos previstos en los artículos 40, 41, 44, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que la FCM precise modificar las condiciones del convenio colectivo, afectando a las materias relacionadas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, lo comunicará a la representación legal de los trabajadores, mediante escrito fundado en el que expondrá las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que concurran y facilitando la documentación acreditativa.

Esta decisión deberá ir precedida de un periodo de negociación con la representación legal de los trabajadores, de duración no superior a quince días, que se articulará a través de una comisión negociadora, constituida conforme a las reglas contenidas en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice con un acuerdo mayoritario se presumirá que concurren las causas justificativas expuestas por la empresa.

El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la FCM y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa.

En caso de desacuerdo a la conclusión del período de consultas, la FCM y la representación legal de los trabajadores, de no estar en vigor un acuerdo interprofesional aplicable que regule otra solución, someterán las discrepancias a un procedimiento de mediación o arbitraje por parte del Tribunal Laboral Canario.

## CAPÍTULO V. CONTRATACIÓN

### Artículo 13. Contratos de trabajo y período de prueba

Se darán a conocer y se notificarán a la representación legal de los trabajadores los contratos que se realicen, ateniéndose a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y otras disposiciones legales.

13.1. En los contratos de trabajo podrá fijarse, siempre que se acuerde expresamente por escrito, un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de los siguientes períodos máximos; a saber:

Personal encuadrado en el Grupo A: 6 meses

Personal encuadrado en los Grupos B y C: 3 meses

13.2. Durante el período de prueba, la FCM y el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin necesidad de preaviso y sin derecho a ninguna indemnización.

13.3. El trabajador percibirá durante este período la remuneración correspondiente a la categoría o puesto de trabajo para el que fue contratado.

13.4. Transcurrido el período de prueba, sin denuncia por cualquiera de las partes, el trabajador continuará en la Fundación de acuerdo con las condiciones estipuladas en su contrato de trabajo.

13.5. Los trabajadores que decidan dejar voluntariamente su trabajo en la FCM estarán obligados a ponerlo en conocimiento de la Fundación cumpliendo los siguientes términos de preaviso:

Personal encuadrado en el Grupo A: dos meses

Personal encuadrado en los Grupos B y C: un mes

## CAPÍTULO VI. CONDICIONES ECONÓMICAS

### Artículo 14. Salario.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, tanto las que retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, como los periodos de descanso computables como de trabajo.

El salario bruto anual, incluirá, como mínimo, el importe correspondiente a cada categoría profesional, según la tabla del Anexo II.

### Artículo 15. Cláusula de revisión salarial.

Las condiciones económicas para el año 2023 son las que figuran en el Anexo II, que incluye una revisión salarial del 4%, con respecto a la tabla de retribuciones vigente en 2022.

Para los próximos años se pactan los siguientes porcentajes de revisión salarial:

- Año 2024: 3% sobre la tabla de retribuciones de 2023.
- Año 2025: 1,5% sobre la tabla de retribuciones de 2024.
- Año 2026: 1,5% sobre la tabla de retribuciones de 2025.

- Año 2027: 1% sobre la tabla de retribuciones de 2026.

#### Artículo 16. Bonus anual no consolidable.

Durante la vigencia del convenio, desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2027, se abonará un bonus a todos los trabajadores de la FCM, por importe del 1,5% del salario bruto anual correspondiente.

El pago de este concepto retributivo estará condicionado a los resultados económicos de cada ejercicio, de manera que se devengará siempre que los ingresos de explotación de la FCM, derivados de las ventas de las tiendas y de las taquillas de los dos museos, sean iguales o superiores a los ingresos obtenidos en el ejercicio 2022.

La FCM procederá al pago del bonus en el mes de marzo del ejercicio siguiente, de manera que el primero se aplicaría, en su caso, en marzo de 2023, conforme a los resultados del ejercicio 2022.

Para ello la persona deberá haber trabajado el año completo y será necesario estar de alta en el momento del pago.

#### Artículo 17. Pagas extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias al año, por importe de una mensualidad completa, que se abonarán los meses de julio y diciembre.

La paga de julio se devengará del 1 de julio al 30 de junio del año siguiente y la paga de diciembre del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

#### Artículo 18. Anticipos.

Todo el personal, con al menos dos años de antigüedad, tendrá derecho a obtener anticipos por un importe de hasta 3.000 euros sin intereses, siempre que la situación de tesorería lo permita.

La amortización del anticipo se realizará en los recibos de nómina y durante un plazo de hasta 15 meses, según se acuerde entre el trabajador y la FCM.

No se podrá solicitar anticipo teniendo pendientes retenciones de uno anterior.

Para la concesión del anticipo será requisito, previo e indispensable, la firma por parte del trabajador de un documento en el que se reconozca la deuda contraída y el derecho de la FCM a hacer efectiva la devolución incluso en el supuesto de finalización de la relación laboral del solicitante con la misma.

En el supuesto de acumulación de solicitudes, la comisión paritaria estudiará los casos planteados.

### CAPÍTULO VII. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

#### Artículo 19. Jornada laboral y tiempo de trabajo.

La jornada laboral será, con carácter general, de 40 horas semanales que incluyen, para todo el personal, 30 minutos diarios de descanso, y para el personal de los museos 40 minutos diarios de descanso, computando en todos los casos como trabajados.

Dado que el objeto de la FCM incluye la realización de actividades culturales que se pueden llevar a cabo fuera del horario habitual de trabajo, se podrán establecer jornadas superiores a las 40 horas semanales.

En caso de producirse dichas jornadas el tiempo excedente se retribuirá o compensará con tiempo libre, conforme a las previsiones del artículo 18 de este convenio.

El personal que disfruta de una jornada inferior a las 40 horas semanales tendrá una bolsa de horas a disposición de la FCM para compensarlas a lo largo del año y en cualquier hora.

La distribución de la jornada será la que mejor optimice los recursos de la Fundación, atendiendo a las necesidades de los departamentos y al cumplimiento de los objetivos fundacionales.

La jornada laboral para el personal de museos y tiendas, cubrirá, como mínimo, los horarios de apertura y cierre al público de cada uno de los establecimientos.

Como viene ocurriendo, en el caso de que se produzcan incidencias que afecten al normal funcionamiento de los museos y tiendas, los trabajadores que estén disfrutando de sus días libres y, excepcionalmente, sean requeridos por la Fundación, se incorporarán a su puesto de trabajo, habiendo establecido previamente las partes el sistema de rotación entre los compañeros y siendo la compensación de dos días libres por cada día trabajado.

El personal de la Fundación garantiza la prestación de servicios en cualquier lugar de la isla donde tenga dependencias, pues al entenderse la Fundación como una sede dispersa, la movilidad moderada es consustancial al trabajo en la Institución.

A todos los trabajadores de la FCM se les garantiza el disfrute semanal de dos días libres. En caso de que, por necesidades de cobertura de los turnos de apertura de los museos no se puedan disfrutar siempre de manera consecutiva, se procurará un régimen de descanso alternativo adecuado para los intereses de la FCM y de cada trabajador en función de las concretas circunstancias de la actividad en cada período del año.

#### Artículo 20. Horarios de trabajo.

##### Personal de administración y actividades culturales:

- De lunes a viernes, de 08:30 a 15:30 horas.

- Cuando por razones organizativas o productivas fuese necesario, los trabajadores de este colectivo podrán realizar sustituciones en los museos, incluidos los fines de semana. Cada trabajador podrá prestar servicios un fin de semana al mes (sábado y domingo) en horario habitual. La prestación de servicios esos días se compensará con dos días libres la siguiente semana. La necesidad de realizar sustituciones se comunicará al Comité de Empresa.

##### Personal de servicios de los museos: guías y dependientes.

- De lunes a domingo, de 10:00 a 18:00 horas, con dos días de descanso semanal.

- En caso de modificación de los horarios de apertura o cierre de los museos se podrá cambiar el horario de trabajo, para garantizar la adecuada prestación del servicio.

##### Personal de mantenimiento de instalaciones y almacén:

- De lunes a viernes, de 07:00 a 15:00 horas.

- Cuando por razones organizativas o productivas fuese necesario, los trabajadores de este colectivo podrán realizar sustituciones en los museos, incluidos los fines de semana. Cada trabajador podrá prestar servicios un fin de semana al mes (sábado y domingo) en horario habitual. La prestación de servicios esos días se compensará con dos días libres la siguiente semana. La necesidad de realizar sustituciones se comunicará al Comité de Empresa.

##### Personal de jardinería:

- De lunes a domingo, de 07:00 a 15:00 horas.

Las jornadas se realizarán de lunes a domingo, librando de manera alternativa una semana en jueves y viernes y la siguiente en sábado y domingo.

Por razones de vacaciones u causas organizativas se podrá trabajar varios fines de semana consecutivos, respetando la libranza de dos días semanales.

- Cuando por razones organizativas o productivas fuese necesario, los trabajadores de este colectivo podrán realizar sustituciones en los museos, incluidos los fines de semana. Cada trabajador podrá prestar servicios un fin de semana al mes (sábado y domingo) en horario habitual. La prestación de servicios esos días se compensará con dos días libres la siguiente semana. La necesidad de realizar sustituciones se comunicará al Comité de Empresa.

Personal de limpieza:

- De lunes a domingo, de 7:00 a 15:00 horas.

Los lunes, martes y miércoles de cada dos semanas se trabajará con jornada partida de 7 a 12 horas y de 15 a 18 horas. Se realizará de manera alternativa de manera que una semana se hará jornada partida y la semana siguiente se hará jornada continuada.

Las jornadas se realizarán de lunes a domingo, librando de manera alternativa una semana en jueves y viernes y la siguiente en sábado y domingo.

Por razones de vacaciones u organizativas se puede trabajar varios fines de semana consecutivos, siempre respetando la libranza de dos días semanales.

- Cuando por razones organizativas o productivas fuese necesario, los trabajadores de este colectivo podrán realizar sustituciones en los museos, incluidos los fines de semana. Cada trabajador podrá prestar servicios un fin de semana al mes (sábado y domingo) en horario habitual. La prestación de servicios esos días se compensará con dos días libres la siguiente semana. La necesidad de realizar sustituciones se comunicará al Comité de Empresa.

Artículo 21. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que, siendo debidamente autorizadas por la dirección de la FCM, se realicen por los trabajadores por encima de la jornada ordinaria de trabajo establecida en el artículo anterior.

Los trabajadores de la FCM acceden a tener disponibilidad horaria, con el fin de poder solventar las situaciones de mayor carga de trabajo, debido a la realización de actividades programadas, como pueden ser: montaje o desmontaje de exposiciones, actos y/o eventos, inauguraciones, conferencias, talleres, actividades educativas, etcétera.

Las horas extraordinarias tendrán carácter obligatorio para todos los trabajadores, dentro de los límites establecidos en el artículo 35.2 del Estatuto de los trabajadores.

Las horas extraordinarias realizadas serán compensadas con 2 horas de descanso por cada hora trabajada.

Artículo 22. Horas complementarias.

En los contratos a tiempo parcial, se considerarán horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición de las horas ordinarias pactadas en el correspondiente contrato.

Se acuerda que la cantidad de horas complementarias no podrá exceder el 30% de las horas ordinarias establecidas en el contrato.

La persona trabajadora deberá ser informada con tres días de anticipación sobre el día y la hora en que deberá realizar las horas complementarias.

En circunstancias excepcionales, el plazo de preaviso podrá reducirse cuando la empresa no haya tenido conocimiento previo del evento que requiere las horas complementarias o cuando no haya sido posible establecer con antelación la fecha y hora exactas de realización. En tales casos, la empresa comunicará a la persona trabajadora lo antes posible la realización de las horas complementarias, así como su fecha y hora correspondientes.

#### Artículo 23. Derecho a la desconexión digital.

La desconexión digital es el derecho de las personas trabajadoras a no contestar llamadas o comunicaciones de carácter profesional (mediante correo electrónico, WhatsApp, SMS, etc.) fuera del horario laboral.

La FCM garantiza el derecho a la desconexión digital de la plantilla, una vez terminada la jornada laboral y durante los períodos de vacaciones, días festivos, fines de semana, días de compensación de descanso, situaciones de incapacidad, excedencias, etc.; con excepción de situaciones de urgencia, causas de fuerza mayor o necesidades de comunicación que puedan surgir para la realización de trabajos o actividades programadas.

#### Artículo 24. Calendario laboral.

El calendario laboral se fijará el último mes del año anterior, conforme lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

El 1 de enero los centros de trabajo de la Fundación permanecerán cerrados.

#### Artículo 25. Vacaciones.

El personal que presta servicios en la FCM tendrá derecho a un período de 31 días naturales de vacaciones.

Al personal que trabaja de lunes a domingo, incluyendo festivos, se le otorgarán adicionalmente 14 días naturales de vacaciones. Estos trabajadores disfrutarán sus vacaciones en dos períodos, siendo el primero de un mes o similar, y los días restantes en un segundo período.

Las vacaciones se disfrutarán durante el año en curso entendiéndose éste del 1 de enero al 31 de diciembre ambos incluidos, y habrán de comenzar en día que no sea de descanso semanal o festivo.

El personal que no haya completado un año de servicio en la FCM disfrutará de la parte proporcional al tiempo trabajado.

En caso de que, debido a razones de organización del trabajo, sea necesario distribuir las vacaciones del personal adscrito al mismo servicio en diferentes períodos, se acordará con los empleados en caso de coincidencia y/o se establecerá un turno rotativo para el disfrute de los períodos de vacaciones.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias 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 dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El personal de la FCM que disfrute un permiso por maternidad o paternidad podrá unir las vacaciones del año al final del permiso correspondiente.

#### Artículo 26. Grupos profesionales y niveles

El sistema de clasificación profesional se estructura en tres grandes grupos profesionales:

- A) Grupo de administración y actividades culturales.
- B) Grupo de servicios de museos.
- C) Grupo de área técnica, almacén y oficinas.

Dentro de cada grupo se estructuran los diferentes niveles en función de las aptitudes profesionales requeridas, nivel de responsabilidad, las titulaciones análogas o equivalentes que determinan el contenido general del puesto, la polivalencia y disponibilidad.

Esta clasificación profesional tiene por objeto la determinación, la ordenación y la definición de los diferentes grupos y niveles profesionales a los que puedan ser asignados los trabajadores de acuerdo con las tareas que efectivamente realicen.

Las funciones descritas para cada grupo son meramente enunciativas, pudiendo asignarse funciones similares o accesorias a las descritas.

La estructura de los grupos y niveles de la FCM que se determinan en este convenio son las que se especifican en el Anexo I.

#### Artículo 27. Movilidad funcional y polivalencia.

Teniendo en cuenta la actividad de la FCM, de naturaleza diversa e interdisciplinar, con dos centros museísticos en funcionamiento y diversos centros de trabajo, las partes acuerdan que debe existir flexibilidad en la organización de la prestación de servicios y debe mantenerse una amplia polivalencia funcional ante los cometidos de los distintos puestos de trabajo.

La movilidad funcional se efectuará conforme a las previsiones del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 28. Viajes.

Como compensación por desplazamientos fuera de la isla por motivos de trabajo, el trabajador percibirá, 40 euros brutos diarios. Los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento se abonarán aparte.

### CAPÍTULO VIII. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

#### Artículo 29. Excedencias.

Excedencias forzosas.

Se concederán excedencias forzosas a los empleados que sean designados o elegidos para cargos públicos que imposibiliten la asistencia al trabajo. La duración de esta excedencia será la exigida para el ejercicio del cargo que la motiva. Dichos/as empleados/as se reintegrarán al final de la excedencia al lugar de trabajo que tenían anteriormente, si bien deberán solicitar el respectivo reingreso en un plazo de un mes tras la finalización del cargo público, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. Estas excedencias computarán en antigüedad.

### Excedencias por estudios.

Excedencias por estudios: El trabajador, siempre que lleve al menos un año de servicio en la empresa, podrá solicitar con tres meses de antelación, excedencia voluntaria para cursar los estudios que mejoren su formación dentro de la empresa, que le permitan obtener un título académico o profesional y masters, siempre que éstos últimos estén relacionados con el ámbito de trabajo específico de la Fundación, teniendo derecho a la reserva del puesto de trabajo, siempre que se comunique a la empresa la reincorporación con un mínimo de 30 días de antelación y debiendo reincorporarse en un plazo de tiempo no superior a siete días naturales. Si no se realizara en estos términos, el trabajador sólo conservaría el derecho al reingreso previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador deberá acreditar fehacientemente ante la Dirección la efectiva matriculación, la asistencia a los estudios y el debido nivel de aprovechamiento de estos.

Se declara totalmente incompatible con cualquier trabajo por cuenta propia o ajena. La realización de cualquier actividad por cuenta propia o ajena durante el período de excedencia por estudios determinará la pérdida de las preferencias expresadas en este artículo, transformándose en una excedencia voluntaria con las condiciones legales inherentes a las excedencias de esta clase.

Esta excedencia podrá concederse más de una vez, siempre que haya mediado desde la anterior al menos diez años, por un período no menor a un año y no superior a cinco; el período de tiempo que los trabajadores estén en esta situación no computará a ningún efecto. La excedencia por estudios no podrá afectar a más del 10% de la plantilla fija.

### Excedencias voluntarias.

A) Excedencia voluntaria: la Fundación concederá al personal que cuente con una antigüedad mínima de un año de servicio la posibilidad de situarse en situación de excedencia voluntaria, por un período de tiempo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

Su concesión será obligatoria por parte de la empresa, salvo que la excedencia vaya a utilizarse para trabajar en otra actividad idéntica o similar a la de la FCM.

Su concesión será potestativa, si no hubieran transcurrido al menos cuatro años desde el disfrute por el trabajador de una excedencia anterior.

La petición del ingreso deberá hacerse dentro del período de excedencia y el trabajador excedente sólo conserva el derecho preferente a reincorporarse en las vacantes que surgieran.

El tiempo en situación de excedencia voluntaria no será computado a ningún efecto de antigüedad.

B) Excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo: la Fundación podrá conceder al personal que cuente con una antigüedad mínima de quince años de servicio la posibilidad de situarse en situación de excedencia voluntaria, por un período de tiempo de un año.

La solicitud de excedencia deberá realizarse con seis meses de antelación.

El trabajador mantendrá el derecho a la reincorporación automática, siempre que comunique el reingreso antes de los tres últimos meses de excedencia.

El tiempo en situación de excedencia voluntaria no será computado a ningún efecto de antigüedad.

C) Las excedencias por cuidado de hijos o familiares, o por funciones sindicales, se concederán conforme a lo establecido con carácter general en la legislación vigente en el momento de la solicitud de excedencia.

## CAPÍTULO IX. PERMISOS Y LICENCIAS

### Artículo 30. Permisos.

#### Permisos retribuidos.

El personal tendrá derecho a los siguientes días naturales de permiso, previo aviso y justificación:

- a) Por matrimonio o pareja de hecho: quince días naturales, debiendo avisarse con treinta días de antelación
- b) Un día de permiso retribuido por matrimonio de familiares de primer grado y dos días si es necesario el traslado fuera de la isla.
- c) Por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho e hijos: siete días.
- d) Por fallecimiento de padres, hermanos o nietos: cuatro días.
- e) Por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días.
- f) Un día por fallecimiento de familiar de tercer o cuarto grado de consanguinidad.
- g) Por interrupción de embarazo, cesárea, por intervención quirúrgica o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho, padres, hijos o personas a su cargo: cinco días.
- h) Por intervención quirúrgica o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días.
- i) Para traslado de domicilio habitual, un día. El trabajador, en caso de cambio de domicilio, deberá comunicar su nuevo domicilio al departamento de recursos humanos dentro de los siete días siguientes.
- j) Lactancia: en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras de la Fundación podrán reducir su jornada diaria en una hora, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses, resultando de aplicación en esta materia las previsiones del artículo 37.4) del Estatuto de los Trabajadores.

Las licencias reguladas en este artículo no supondrán merma en ninguno de los conceptos retributivos de la persona trabajadora.

En los supuestos c, d, e, g y h se añadirán dos días si es fuera de la isla.

## CAPÍTULO X. VIGILANCIA DE LA SALUD

### Artículo 31. Seguridad y Salud en el Trabajo.

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física, psíquica y moral y una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo, así como el consiguiente deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se prevean legal y reglamentariamente.

Tiene, también, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención en el centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas para su desenvolvimiento, a través de los representantes de los trabajadores en la FCM y de los órganos de participación en esta materia.

El Delegado de prevención será un miembro de la representación de los trabajadores. Las tareas que deberá desempeñar el delegado de prevención son las especificadas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Artículo 32. Asistencia sanitaria y revisiones médicas.

Los empleados de la Fundación tendrán derecho a que se les realice una revisión médica cada año a cargo de la empresa. El personal susceptible de verse afectado por productos tóxicos o por factores perjudiciales para su salud, se hará la revisión de acuerdo con las recomendaciones establecidas por el

Servicio de Prevención concertado por la Empresa, previa la audiencia del Delegado de Prevención.

CAPÍTULO XI. UNIFORMIDAD

Artículo 33. Vestuario.

La FCM proveerá a los trabajadores que proceda, del vestuario adecuado e indispensable para el buen funcionamiento de los diferentes servicios.

En caso de finalización de la relación laboral se procederá a su devolución.

CAPÍTULO XII. BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 34. Baja por IT.

Durante los períodos de baja por IT, la FCM abonará a los actuales empleados de la entidad la retribución correspondiente a su salario, según tablas anexas, como si estuviesen en activo, por un período máximo de 6 meses cuando la baja sea por “enfermedad común”, y de un máximo de 12 meses cuando sea por “accidente laboral, o por “enfermedad profesional”, cuando no exista reiteración en IT y/o recaídas del trabajador en el último año y siempre que la relación laboral no se haya extinguido.

Su efectividad requiere que el trabajador acredite los períodos de carencia que establece el artículo 172 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la L.G.S.S., de modo que, si el trabajador no tuviese derecho a las prestaciones económicas por IT, la Fundación no pagará tampoco la mejora voluntaria de las prestaciones.

La negativa de la persona trabajadora al reconocimiento de su estado de salud, a cargo de personal médico, determinará la suspensión del complemento de incapacidad temporal según establece el artículo 20.4. del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 35. Ayudas por hijos.

Para el personal que presta servicios actualmente en la entidad, este concepto será abonado cada año en el mes de febrero por cada hijo que en el año en curso sea menor de 18 años. Esta ayuda se mantiene por 5 años más si cursa estudios, presentando el debido justificante, y se cancelará una vez el hijo empiece a trabajar con cualquier edad.

El importe será de 200 euros, incrementándose a 500 euros si el hijo está cursando estudios universitarios y previa presentación de matrícula que lo justifique, para el año 2023 y el resto de vigencia de este convenio.

La ayuda recogida en el presente artículo no se podrá recibir de forma simultánea por un mismo hijo/a, en el supuesto de que ambos progenitores sean empleados de la FCM.

Artículo 36. Ayudas para estudios profesionales e idiomas de los trabajadores.

1. La Dirección de la FCM tendrá la facultad de otorgar al personal de la Fundación, que acredite al menos un año de prestación de servicios, becas de estudios con una asignación económica de un máximo equivalente

al 100 por 100 de la matrícula, debidamente justificada, cuando comporte una formación que se considere necesaria para el ejercicio de su actividad o el desarrollo profesional. Por lo tanto, toda persona trabajadora podrá solicitar la beca correspondiente a la Dirección de la Fundación, siendo de libre decisión de esta Dirección su concesión.

2. Las personas trabajadoras en activo y que acrediten al menos un año de prestación de servicios podrán beneficiarse de becas para cursar estudios de idiomas de cualquiera de las lenguas vernáculas oficiales del Estado español y de alemán, francés o inglés.

El coste máximo de la ayuda será de 600 euros por trabajador y año (aproximadamente cien horas), y se deberá aportar justificante del importe del coste del curso para percibir la beca en el importe que proceda. El centro en el que la persona trabajadora quiera cursar sus estudios será de libre elección. La ayuda supondrá un máximo de 400 horas por idioma y se deberá acreditar un mínimo del 70 por 100 de aprovechamiento del curso, tomando como referencia las horas realizadas en relación con las horas programadas para poder solicitar para años sucesivos una nueva beca.

### CAPÍTULO XIII. CONDICIONES SINDICALES

Artículo 37. Bolsa de horas sindicales.

Los delegados de personal de la FCM podrán hacer uso individual de 15 has./mes o acumular mensualmente las horas sindicales en beneficio de uno o más delegados. Esta acumulación habrá de ser notificada a la Fundación, y requerirá notificar con una antelación mínima de una semana a la fecha de disfrute el nombre y apellidos del delegado o delegados en que recaerá la acumulación, así como el número de horas que se acumularán.

### CAPÍTULO XIV. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 38. Faltas y sanciones.

La FCM podrá sancionar los incumplimientos laborales en los que incurran los trabajadores, de acuerdo con la graduación de faltas que se establecen en el siguiente texto.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la FCM, serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procesos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

Todas las faltas cometidas por un trabajador se calificarán como leves, graves o muy graves, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como el factor humano del trabajador, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

38.1. Son faltas leves:

- a) La falta de disciplina en el trabajo o del debido respeto a los compañeros y el público.
- b) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores o de las obligaciones concretas del puesto de trabajo, la negligencia o descuido de sus tareas.
- c) La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, un día al mes.
- d) La no comunicación previa de inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad.
- e) La falta repetida de puntualidad, sin causa justificada, durante tres días al mes.

f) La leve incorrección con el público y en general con los usuarios del servicio, así como con los empleados en plantilla, becarios y personal de contratas.

g) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

h) La no utilización de la ropa de trabajo cuando haya sido requerido para ello.

i) El descuido en el aseo o limpieza personal.

j) El encubrimiento de las faltas de los trabajadores a su cargo.

k) No comunicar el cambio de domicilio.

l) No comunicar los cambios que afectan al IRPF.

Si la comisión u omisión de alguno de los aspectos contemplados anteriormente supusieran un grave quebranto o perjuicio para la FCM, esas faltas podrán ser consideradas como graves o muy graves, según las circunstancias.

38.2 Son faltas graves:

a) La falta de disciplina en el trabajo, o el debido respeto a los compañeros o el abuso de autoridad.

b) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores o de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o de las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio, siempre que no atenten contra la dignidad personal o profesional del trabajador.

c) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo.

d) La falta de asistencia no justificada al trabajo durante dos días al mes.

e) Las faltas repetidas de puntualidad al trabajo durante cinco días al mes.

f) La simulación de enfermedad o accidente propio.

g) La simulación de faltas de otro trabajador en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia o permanencia en su puesto de trabajo, así como el encubrimiento de las faltas de trabajadores a su cargo por las mismas circunstancias.

h) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.

i) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas dentro de un mismo trimestre.

j) La embriaguez o el uso de drogas estando de servicio, o fuera de servicio usando el uniforme.

k) Las ofensas verbales ejercidas sobre cualquier trabajador de la empresa.

l) La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

m) Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas y material de la Fundación.

n) Los desperfectos causados en el material, imputables a la negligencia o mala voluntad del personal.

ñ) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros o peligro de averías para las instalaciones. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio no utilizar las prendas y aparatos de seguridad de uso obligatorio.

o) Fumar en cualquier lugar sin perjuicio del régimen sancionador previsto en la Ley que prohíbe su consumo en centros de trabajo, y su calificación como muy grave en la concreta situación descrita en el apartado de faltas muy graves.

p) La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.

38.3 Son faltas muy graves:

a) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las cuestiones encomendadas.

b) Falseamiento voluntario de datos o información del servicio.

c) Desobediencia grave a las órdenes de la FCM.

d) El abandono del trabajo sin causa justificada.

e) La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada durante tres días al mes.

f) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante al menos diez días al mes o durante quince al trimestre.

g) La reincidencia en faltas graves dentro de un periodo de cuatro meses.

h) Causar accidentes graves en personas o cosas por negligencia o imprudencia incuestionable.

i) Los malos tratos de palabra u obra, o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados, comprendiendo en ello las ofensas verbales, las agresiones y el acoso sexual, moral o psicológico.

j) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

k) Fumar dentro de las zonas peligrosas de las instalaciones o introducir en ellas cerillas, mecheros o cualquier otra materia susceptible de provocar fuego o inflamación de gases.

32.4 Sanciones: Las sanciones máximas que pondrán imponerse a las personas por la comisión de faltas son:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal o por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

- Despido disciplinario.

## ANEXO I: GRUPOS Y NIVELES PROFESIONALES.

### FUNCIONES Y CATEGORIZACIÓN.

La organización de la actividad de la FCM se realiza sobre tres grandes áreas, que determinan los siguientes grupos profesionales

Grupo A), de administración y actividades culturales.

Grupo B), de servicios de museos.

Grupo C), de área técnica, almacén y oficios.

El encuadramiento del personal en los distintos grupos profesionales, niveles y salarios por parte de la Fundación se hará en base a criterios como: importancia de los departamentos, nivel de responsabilidad, titulación académica requerida, cualificación profesional, idiomas, eficacia en el puesto de trabajo, polivalencia y disponibilidad.

Tal y como se establece en el artículo 25 de este convenio, teniendo en cuenta la actividad de la FCM, de naturaleza diversa e interdisciplinar, con dos centros museísticos en funcionamiento, y diversos centros de trabajo las partes acuerdan la flexibilidad en la organización de la prestación de servicios y el mantenimiento de una amplia polivalencia funcional ante los cometidos de los distintos puestos de trabajo del personal de cada grupo

Además de la polivalencia funcional dentro de cada grupo profesional, se acuerda expresamente la polivalencia funcional entre distintos grupos profesionales, de forma que tanto el personal del Grupo A), como el personal del Grupo C) podrán prestar servicios en cometidos del Grupo B), en apoyo de actividades propias de los servicios de museos y realización de actividades culturales de la FCM.

### DEFINICIÓN DE GRUPOS PROFESIONALES, CLASIFICACIÓN POR PUESTOS DE TRABAJO Y NIVELES.

Grupo A), de administración y actividades culturales.

El personal encuadrado en este grupo profesional ejecuta las decisiones del patronato en la plasmación de los presupuestos de cada ejercicio, efectúa la rendición de cuentas anuales y, en general, atiende la vertiente de actividad administrativa y de gestión del personal de la FCM, o al desarrollo de la programación cultural y medioambiental aprobada anualmente por el Patronato, así como de la actividad pedagógica y divulgativa de la FCM.

Comprende al personal que realiza, entre otras, algunas de las siguientes funciones:

Administración:

- Gestión contable de los recursos de la fundación.
- Recaudación y gestión de los recursos generados por los museos y las tiendas.
- Gestiones administrativas de cualquier índole.
- Control del funcionamiento diario de los museos y tiendas
- Gestión del personal de la FCM y relaciones con todos los clientes de los museos.
- Gestión comercial de tiendas que incluye el control y funcionamiento del almacén de tiendas.
- Todo lo relacionado con el personal y recursos humanos: turnos de trabajo, vacaciones, control de IT, entrega de uniformes...

- 
- Recepción de personas, llamadas, documentos, paquetería y control de correspondencia en general.
  - Gestión del operativo diario de museos y tiendas.
  - Control de la recaudación diaria de tiendas y museos, para entregarla al departamento de contabilidad.
  - Coordinación de la atención al desarrollo operativo de las actividades culturales con el personal de museos.
  - Aplicación de las políticas comerciales con los clientes.
  - Recepción de la mercancía y reposición de esta para el normal funcionamiento de las ventas de la FCM, tanto en establecimientos propios como en externos.
  - Control de las existencias de todos los almacenes de tiendas, con el personal de estas.
  - Realización de la facturación externa.
  - Tramitación de compras externas.
  - Actividades de secretaría.

#### Actividades culturales:

- Desarrollo de todas las tareas relacionadas con la conservación del patrimonio artístico y arquitectónico de la Fundación, directamente vinculado a los espacios de los museos y la sede de la institución.
- Catalogación, investigación y difusión de la obra de César Manrique.
- Organización de exposiciones temporales siguiendo los criterios de la FCM (con todos los estándares que cada exposición conlleva tradicionalmente).
- Emisión de informes de condición sobre piezas de carácter tanto plástico como de arte público de Manrique.
- Promoción de cursos, seminarios y talleres sobre artes plásticas y museología.
- Colaboración con propietarios privados y administraciones públicas en la conservación de obras de César Manrique.
- Gestión de los préstamos de obras a otras instituciones museísticas y coordinación de la producción de catálogos.
- Contribución a la edición de publicaciones, a la corrección de pruebas y a la redacción de comunicados de prensa.
- Participación en patronatos y organismos relacionados con el mantenimiento de la obra y legado de Manrique.
- Coordinación de actividades culturales organizadas por la FCM (conferencias, seminarios, talleres, presentaciones de libros...).
- Mantenimiento y actualización de la página web, coordinación de publicaciones, corrección de pruebas de edición.
- Representación de la institución en el Consejo de Administración de la EPEL de los CACT's.
- Seguimiento de reclamaciones y pleitos urbanísticos interpuestos por la FCM.

- Atención a medios de comunicación.
- Canalización de peticiones de información, declaraciones y entrevistas.
- Envío de nuevas publicaciones.
- Recopilación de actividades y gestiones culturales y elaboración de la memoria anual.
- Organización, programación y coordinación de las visitas guiadas didácticas de los centros escolares.
- Diseño de materiales pedagógicos.
- Promoción de cursos sobre el pensamiento y la obra de Manrique.
- Realización de la actividad didáctica y divulgativa de la FCM.
- Organización y coordinación de las actividades medioambientales de la programación anual de la Fundación.
- Elaboración de informes técnicos y ambientales encargados a profesionales.
- Participación en reuniones de colectivos y en foros insulares relacionados con la naturaleza y el territorio así como con problemas medioambientales.
- Representación de la Fundación en el Patronato de Espacios Naturales Protegidos de Lanzarote.
- Elaboración de informes y alegaciones sobre cuestiones territoriales, ambientales o urbanísticas.
- Participación en actividades de educación y sensibilización ambiental.
- Catalogación, digitalización y archivo de los libros y el material gráfico que forman parte del fondo bibliográfico de la Fundación.
- Tramitación de la gestión y recepción de pedidos de libros, material audiovisual y prensa y/o revistas, propuestos por los departamentos de la FCM que lo requieran.

Relación enunciativa de puestos de trabajo y niveles:

- Jefe/a de Administración.
- Jefe/a de RR.HH.
- Contabilidad Nivel I: Responsable de contabilidad.
- Contabilidad Nivel II: Realiza tareas contables.
- Contabilidad Nivel III: Auxiliar tareas contables.
- Recepcionista Nivel I: Responsable del departamento.
- Recepcionista Nivel II: Realiza tareas propias del departamento.
- Recepcionista Nivel III: Realiza tareas auxiliares.
- Admón. de museo y tiendas Nivel I: Responsable del departamento.

- Admón. de museo y tiendas Nivel II: Realiza las tareas propias del departamento.
- Admón. de museo y tiendas Nivel III: Auxiliar en las tareas del departamento.
- Gestión comercial Nivel I: Responsable del departamento.
- Gestión comercial Nivel II: Realiza las tareas propias del departamento.
- Gestión comercial Nivel III: Realiza tareas auxiliares del departamento.
- Secretaría de dirección Nivel I: Responsable del departamento.
- Secretaría de dirección Nivel II: Realiza las tareas propias del departamento.
- Secretaría de dirección Nivel III: Realiza tareas auxiliares del departamento.
- Conservación Nivel I: Es el responsable del departamento.
- Conservación Nivel II: Realiza las tareas propias del departamento.
- Conservación Nivel III: Realiza tareas auxiliares del departamento.
- Cultura Nivel I: Es el responsable del departamento.
- Cultura Nivel II: Realiza las tareas propias del departamento.
- Cultura Nivel III: Realiza tareas auxiliares del departamento.
- Comunicación Nivel I: Es el responsable del departamento.
- Comunicación Nivel II: Realiza las tareas propias del departamento.
- Comunicación Nivel III: Realiza tareas auxiliares del departamento.
- Pedagógico Nivel I: Es el responsable del departamento.
- Pedagógico Nivel II: Realiza las tareas propias del departamento.
- Pedagógico Nivel III: Realiza tareas auxiliares del departamento.
- Medio ambiente Nivel I: Es el responsable del departamento.
- Medio ambiente Nivel II: Realiza las tareas propias del departamento.
- Medio ambiente Nivel III: Realiza tareas auxiliares del departamento.
- Archivo y Biblioteca Nivel I: Responsable del departamento.
- Archivo y Biblioteca Nivel II: Realiza las tareas propias del departamento.
- Archivo y Biblioteca Nivel III: Realiza tareas auxiliares del departamento.

Grupo B), de servicios de museos.

El personal englobado en este grupo profesional se encarga del funcionamiento diario de los museos y tiendas.

Se acuerda, con carácter general, que todo el personal de museo y tiendas apoyará el desarrollo operativo de las actividades culturales que la FCM realice.

Comprende al personal que realiza, entre otras, algunas de las siguientes funciones:

- Organización de los museos. Custodia, estudio y difusión del legado de César Manrique.
- Gestión de taquillas: cobro y distribución de la entrada de visitantes a los museos.
- Distribución de acceso, en cuanto a número de visitantes.
- Control del dinero de las taquillas.
- Vigilancia de la integridad de las obras expuestas y de los espacios de los museos. mientras duran las visitas.
- Coordinación entre departamentos para que el flujo de visitantes sea el correcto.
- Colaboración con el público, cuando éste lo solicite.
- En determinadas circunstancias, acompañamiento a visitantes que la FCM considere.
- Venta de los artículos que tiene la FCM en sus tiendas.
- Realización de inventarios de stocks de las tiendas.
- Control de la seguridad de los museos o resto de las instalaciones. Coordinación con servicios externos de vigilancia.

Relación enunciativa de puestos de trabajo y niveles:

- Guías y dependientes Nivel I: Responsable del departamento. Personal que realiza funciones de interlocución con la Dirección de la FCM, ante cualquier tema del departamento.
- Guías y dependientes Nivel II: Realiza las tareas propias del departamento.
- Guías y dependientes Nivel III: Realiza las tareas auxiliares del departamento.
- Seguridad Nivel I: Es el responsable del departamento.
- Seguridad Nivel II: Realiza las tareas propias del departamento.
- Seguridad Nivel III: Realiza tareas auxiliares del departamento.

Grupo C), de área técnica, almacén y oficios.

El personal encuadrado en este grupo profesional se encarga del correcto estado de todas las instalaciones de la Fundación y del control de todos los elementos que están depositados en los almacenes y de su distribución.

Es un área fundamental en los montajes y asistencia en la realización de actividades culturales.

Comprende al personal que realiza, entre otras, algunas de las siguientes funciones:

- Realización de tareas propias del servicio técnico de mantenimiento de los museos, tiendas y oficinas.
- Realización o colaboración en tareas de montaje y desmontaje de actos y exposiciones.
- Coordinación con empresas externas de mantenimiento y servicios.
- Realización de los trabajos correspondientes al cuidado, mantenimiento y mejora de todas las zonas ajardinadas de los museos y de las zonas anexas.
- Realización de la limpieza de las dependencias de la FCM.
- Control y recepción de los elementos y mercancías depositados en los almacenes y de su distribución.
- Recepción de pedidos internos y externos y su ejecución.
- Distribución y reparto de las mercancías a cada una de las dependencias que tiene la FCM o a cualquier otro lugar.

Relación enunciativa de puestos de trabajo y niveles:

- Jefe/a de servicios técnicos.
- Mantenimiento Nivel I: Persona que colabora de manera más próxima con el jefe de servicios técnicos, de manera que en algunos casos y en ausencia del jefe de mantenimiento, organiza el trabajo.
- Mantenimiento Nivel II: Realiza todas las tareas especificadas en las funciones del departamento.
- Mantenimiento Nivel III: Realiza tareas auxiliares de mantenimiento.
- Almacén y reparto Nivel II: Realiza las tareas propias del departamento.
- Almacén y reparto Nivel III: Realiza tareas auxiliares del departamento.
- Jardinería Nivel I: Responsable del departamento.
- Jardinería Nivel II: Realiza las tareas propias del departamento.
- Jardinería Nivel III: Realiza tareas auxiliares del departamento.
- Limpieza Nivel I: Responsable del departamento
- Limpieza Nivel II: Realiza las tareas propias del departamento.
- Limpieza Nivel III: Realiza las tareas auxiliares del departamento.

## ANEXO II TABLAS SALARIALES

### SALARIO

#### DEPARTAMENTO DE CONTABILIDAD:

Contabilidad Nivel I:	41.080 euros
Contabilidad Nivel II:	26.000 euros
Contabilidad Nivel III:	18.720 euros

---

**DEPARTAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE MUSEO Y TIENDAS.**

Admón. de museo y tiendas Nivel I:	30.160 euros
Admón. de museo y tiendas Nivel II:	26.000 euros
Admón. de museo y tiendas Nivel III:	16.640 euros

**DEPARTAMENTO DE GUÍAS Y DEPENDIENTES.**

Guías y dependientes Nivel I:	23.920 euros
Guías y dependientes Nivel II:	20.592 euros
Guías y dependientes Nivel III:	16.640 euros

**DEPARTAMENTO DE GESTIÓN COMERCIAL DE TIENDAS.**

Gestión comercial tiendas Nivel I:	24.440 euros
Gestión comercial tiendas Nivel II:	22.256 euros
Gestión comercial tiendas Nivel III:	16.640 euros

**DEPARTAMENTO DE RECEPCIÓN.**

Recepcionista Nivel I:	21.840 euros
Recepcionista Nivel II:	20.384 euros
Recepcionista Nivel III:	16.640 euros

**DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO.**

Mantenimiento Nivel I:	27.040 euros
Mantenimiento Nivel II:	23.816 euros
Mantenimiento Nivel III:	19.344 euros

**DEPARTAMENTO DE JARDINERÍA.**

Jardinería Nivel I:	21.840 euros
Jardinería Nivel II:	20.384 euros
Jardinería Nivel III:	18.408 euros

**DEPARTAMENTO DE LIMPIEZA.**

Limpieza Nivel I:	21.000 euros
Limpieza Nivel II:	19.000 euros
Limpieza Nivel III:	16.640 euros

---

**DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD.**

Seguridad Nivel I:	23.816 euros
Seguridad Nivel II:	19.760 euros
Seguridad Nivel III:	16.640 euros

**DEPARTAMENTO DE ALMACÉN Y REPARTO.**

Almacén y reparto Nivel I:	23.088 euros
Almacén y reparto Nivel II:	19.344 euros
Almacén y reparto Nivel III:	16.640 euros

**DEPARTAMENTO DE CONSERVACIÓN.**

Conservación Nivel I:	42.848 euros
Conservación Nivel II:	36.400 euros
Conservación Nivel III:	23.920 euros

**DEPARTAMENTO DE PROGRAMAS CULTURALES.**

Cultura Nivel I:	35.360 euros
Cultura Nivel II:	30.722 euros
Cultura Nivel III:	20.800 euros

**DEPARTAMENTO DE COMUNICACIÓN.**

Comunicación Nivel I:	34.320 euros
Comunicación Nivel II:	30.722 euros
Comunicación Nivel III:	19.760 euros

**DEPARTAMENTO PEDAGÓGICO.**

Pedagógico Nivel I:	34.320 euros
Pedagógico Nivel II:	26.000 euros
Pedagógico Nivel III:	19.760 euros

**DEPARTAMENTO DE MEDIO AMBIENTE.**

Medio Ambiente Nivel I:	37.232 euros
Medio Ambiente Nivel II:	31.200 euros
Medio Ambiente Nivel III:	22.880 euros

**DEPARTAMENTO DE ARCHIVO Y BIBLIOTECA.**

Archivo y Biblioteca Nivel I:	32.968 euros
Archivo y Biblioteca Nivel II:	30.722 euros
Archivo y Biblioteca Nivel III:	19.760 euros

**SECRETARÍA DE DIRECCIÓN.**

Secretaría de dirección Nivel I:	31.200 euros
Secretaría de dirección Nivel II:	22.277 euros
Secretaría de dirección Nivel III:	18.720 euros

172.429

**Dirección General de Trabajo****Servicio de Promoción Laboral****ANUNCIO****3.062**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa CANARAGUA CONCESIONES, S.A. EN LOS CENTROS DE TRABAJO DEL MUNICIPIO DE SAN BARTOLOMÉ DE TIRAJANA, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo y, con código localizador UI18PL66, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo; así como el Reglamento Orgánico de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias, aprobado por el Decreto 9/2020, de 20 de febrero (B.O.C., número 44, de 04/03/2020), esta Dirección General de Trabajo,

**ACUERDA**

Primero. Inscribir el citado Convenio Colectivo 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.

Se advierte a las partes negociadoras que, en cuanto a los permisos, deberá atenerse a la regulación contenida en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores tras la modificación operada por Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.

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

A ocho de agosto de dos mil veintitrés.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, José Ramón Rodríguez Albertus.

## CONVENIO COLECTIVO CANARAGUA CONCESIONES SAN BARTOLOMÉ DE TIRAJANA 2021-2024

### CAPÍTULO I. NORMAS DE IDENTIFICACIÓN.

Artículo 1. Naturaleza jurídica del convenio colectivo, eficacia y alcance obligacional.

El presente convenio colectivo de trabajo es el resultado de la libre negociación entre las partes firmantes para la redacción del Convenio Colectivo aplicable a los centros de trabajo que con actividad relativa al Ciclo Integral del Agua radiquen en el municipio de San Bartolomé de Tirajana.

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente convenio será de obligado cumplimiento para Canaragua Concesiones S.A.U. y las personas trabajadoras comprendidas dentro del ciclo integral del agua en sus ámbitos funcional, personal y territorial.

Artículo 2. Partes firmantes del presente convenio colectivo.

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo, de una parte, la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (FICA-UGT), la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO (FSC-CCOO), y el Frente Sindical Obrero de Canarias (FSOC) como representación de las personas trabajadoras, y, de otra parte, la empresa Canaragua Concesiones S.A.U. como representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente convenio colectivo.

Artículo 3. Ámbito funcional.

El presente Convenio colectivo regula las condiciones de trabajo entre Canaragua Concesiones S.A.U. y las personas trabajadoras de la misma, cuya actividad económica esté comprendida dentro de la gestión total o parcial del denominado ciclo integral del agua (Captación, elevación, conducción, tratamiento, incluida la desalación, distribución de aguas potables, tanto para usos domésticos como industriales, y la evacuación mediante redes de alcantarillado, saneamiento y depuración de aguas residuales, tanto urbanas como industriales).

Artículo 4. Ámbito territorial.

Este convenio colectivo se aplicará en el municipio de San Bartolomé de Tirajana.

Artículo. 5. Ámbito personal.

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a toda persona trabajadora contratada por Canaragua Concesiones S.A.U. con la excepción de aquellas personas trabajadoras que mantengan con sus empresas una relación laboral especial de alta dirección conforme al Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

Artículo 6. Ámbito temporal y denuncia del convenio.

El presente convenio colectivo entrará en vigor a la fecha de su firma, sin perjuicio de la aplicación de las tablas salariales y el resto de las materias que expresamente lo señalen que será desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024.

Llegada la finalización de su vigencia el presente convenio quedará prorrogado de año en año, hasta su sustitución por otro del mismo ámbito y eficacia, salvo denuncia expresa del mismo. Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio colectivo con una antelación de un mes antes de la fecha de vencimiento

inicial o de cualquiera de sus posibles prórrogas. La denuncia deberá comunicarse a la otra parte por escrito. Una vez denunciado y vencido en términos de vigencia, seguirá en vigor hasta tanto se suscriba el nuevo convenio que viniera a sustituirlo.

Durante el período de negociación del nuevo convenio, o durante sus prórrogas si el convenio no se hubiese denunciado, o no se hubiese denunciado en plazo, el convenio colectivo mantendrá su vigencia con las retribuciones definitivas establecidas correspondientes a la revisión final acordada en el presente convenio para el ejercicio 2024.

Las partes se comprometen a constituir la mesa de negociación del siguiente convenio colectivo en el mes siguiente a partir de la denuncia del convenio.

#### Artículo 7. Garantía “ad personam”.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que las personas trabajadoras tengan reconocidas, a título personal, al entrar en vigor este convenio colectivo, consideradas en su conjunto y cómputo anual.

#### Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

#### Artículo 9. Compensación y Absorción.

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

#### Artículo 10. Normas subsidiarias y articulación de materias y su reserva.

En lo no previsto expresamente en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Estatal del Ciclo Integral del Agua, resultando supletorio en cualquier materia respecto de las cuales pudiera existir vacío de regulación y sin perjuicio de la aplicabilidad preferente de la normativa legal que resulte de aplicación en su caso.

Resultará de aplicación lo dispuesto en dicho Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral de Agua con relación a las reglas que articulan la reserva de materias entre los diferentes niveles de negociación, con especial mención a aquellas materias cuya regulación corresponde a aquel con carácter exclusivo.

### CAPÍTULO II. SUBROGACIÓN CONVENCIONAL.

#### Artículo 11. Subrogación.

Cuando la actividad de una empresa o entidad pública afectada por este convenio cese en un centro de trabajo, por finalización o modificación total o parcial de contrato de explotación, arrendamiento, gestión, etc., y sea adjudicataria o nueva prestataria de dicha explotación o servicio otra empresa o entidad pública, ésta vendrá obligada a subrogarse y absorber a las personas trabajadoras adscritas al servicio de las instalaciones que se explotan.

Se incluye también el derecho y la obligación a la subrogación establecida en el párrafo anterior, los casos en los que, por motivos tecnológicos, medio ambientales, o de cualquier otra índole, se cierre una instalación en

la que se presta el servicio, y entre en funcionamiento otra nueva, independientemente de que la Administración que contrate sea diferente a la Administración que contrató la antigua instalación, o de que la nueva asuma, además del servicio que prestaba la antigua, los de otras instalaciones o servicios que no se prestaban.

En caso de finalización de explotación, arrendamiento, gestión, etc. acabe por la decisión de una entidad pública de asumir directamente el desarrollo del servicio, se aplicará esta garantía en los términos establecidos en el artículo 130.3 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

#### Artículo 12. Subrogación convencional: procedimiento.

Será requisito necesario que la empresa a la que se le extingue o concluya el contrato o adjudicación del servicio, notifique por escrito en el término improrrogable de quince días naturales, anteriores a la fecha efectiva de la subrogación o sustitución o de quince días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, a la nueva empresa adjudicataria o entidad pública y acredite documentalmente las circunstancias del puesto de trabajo, antigüedad, condiciones salariales y extra salariales, laborales y sociales de todas las personas trabajadoras en las que debe operar la subrogación o sustitución empresarial. Igualmente, la empresa sustituida deberá, en el mismo plazo, poner en conocimiento del personal afectado la subrogación a la nueva empresa adjudicataria.

El anterior adjudicatario y en su defecto el nuevo, deberá notificar el cambio de adjudicatario a la RLT de dicho servicio.

Los documentos que la empresa sustituida debe facilitar y acreditar ante la nueva empresa adjudicataria son los siguientes:

1. Certificado del Organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social y primas de accidentes de trabajo de todas las personas trabajadoras cuya subrogación se pretende o corresponda.
2. Fotocopia de las doce últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de personas trabajadoras afectadas por la subrogación.
3. Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización de la Seguridad Social de los últimos doce meses, en los que figuren las personas trabajadoras afectadas.
4. Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social del personal afectado.
5. Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre, apellidos, documento nacional de identidad o documento oficial identificativo correspondiente, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de las vacaciones. En caso de que la subrogación afecte a algún trabajador con contrato de relevo por cobertura de jubilación parcial, la información incluirá la identificación del jubilado parcial con el que vincula el relevo.
6. Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos las personas trabajadoras afectadas.
7. Documentación acreditativa de la situación de baja por incapacidad temporal de las personas trabajadoras, riesgo durante el embarazo o maternidad de aquellas trabajadoras que, encontrándose en tales situaciones deban ser subrogadas. Así como los que se encuentran en excedencia, o cualquier otro supuesto de suspensión de contrato con reserva o expectativa de reingreso, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro o centros de trabajo, y que reúnan la antigüedad mínima establecida para la subrogación.

#### Artículo 13. Subrogación convencional: Efectos.

1. A las personas trabajadoras procedentes de la Empresa cedente, les será de aplicación el Convenio Colectivo de origen, conforme a lo establecido en la legislación vigente. No obstante, es voluntad de las partes firmantes de este Convenio Colectivo impulsar la adscripción de todas las personas trabajadoras al presente Convenio

Colectivo, mediante pacto entre las partes afectadas, En caso de materializarse la adscripción al presente Convenio la empresa cesionaria deberá respetar como garantías, las siguientes:

a) En el supuesto caso que las Empresas cedente y cesionaria estén aplicando diferentes Convenios Colectivos, la Empresa cesionaria procederá a la adaptación de la estructura retributiva, establecida en el convenio colectivo de aplicación en la cedente a la determinada en el convenio colectivo de aplicación en la cesionaria, adaptando los conceptos retributivos convencionales de aplicación anterior a la estructura, conceptos y cuantías contenidas en el convenio de aplicación de la empresa cesionaria en el momento de la subrogación, garantizando que no se produzca ningún tipo de merma económica por la citada adscripción.

b) Por ello, todos los derechos, económicos y demás retribuciones que vinieran percibiendo las personas trabajadoras establecidos por su Convenio colectivo de procedencia, serán sustituidos por las retribuciones y conceptos contemplados en el Convenio de aplicación de la empresa cesionaria, modificando el recibo de salarios y los conceptos contenidos en el mismo desde la fecha de la subrogación.

c) Una vez adaptados y sustituidos los conceptos retributivos del convenio colectivo de procedencia en su totalidad por los establecidos en las tablas salariales vigentes de aplicación del Convenio de la empresa cesionaria, si existiese un exceso de retribución fija en cómputo anual a favor de la persona trabajadora, dicho exceso se retribuirá mediante el complemento salarial denominado «Plus Adaptación Convenio», de acuerdo con lo establecido en la Cláusula Adicional del presente convenio.

d) La empresa cesionaria respetará la antigüedad que la persona trabajadora tuviera reconocida en la empresa cedente antes de pasar subrogado/a.

e) La empresa cesionaria respetará la modalidad contractual y grupo profesional que tuviera la persona trabajadora en la empresa cedente antes de pasar subrogado/a.

f) La empresa cesionaria respetará todas las mejoras laborales y sociales que la persona trabajadora tuviera reconocidas en el convenio colectivo de origen en la empresa cedente conforme a lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, lo que garantiza que no se produce empeoramiento alguno de las condiciones de empleo de las personas subrogadas, salvo pacto entre las partes.

2. Subrogación por pérdida parcial de la actividad. En caso de que la subrogación se produzca en contratos o concesiones en los que el cliente haya establecido diferencias entre el servicio/contrato prestado respecto del nuevo servicio/contrato a prestar, de tal modo que la nueva empresa adjudicataria no haya de subrogar a la totalidad de las personas trabajadoras del servicio/contrato finalizado, se tendrán en cuenta los siguientes criterios para establecer las personas trabajadoras que habrán de ser subrogadas, esto operará en caso de no existir referencia alguna o no esté clara en la adjudicación al número de efectivos asignados al servicio:

a) A fin de determinar el número de personas trabajadoras a subrogar se aplicará el porcentaje de la actividad perdida sobre el número total de la plantilla.

b) La aplicación del criterio anterior determinará el número de personas trabajadoras a subrogar, redondeándose por exceso las fracciones iguales o superiores a 0,5 y por defecto las fracciones decimales inferiores a 0,5.

c) Finalmente y tras haberse concretado el número total de personas trabajadoras a subrogar conforme a los criterios anteriormente descritos, las personas trabajadoras afectadas por la subrogación deberán haber estado asignados al servicio por el cual se produce la subrogación o tener relación directa con las tareas, funciones y responsabilidades respecto a la actividad que está siendo objeto de cambio de contratista, al menos cuatro meses anteriores a la fecha de la subrogación.

3. Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de suspensión o excedencia serán subrogados igualmente. En los casos en que ostenten derecho a la reserva de puesto y hayan sido sustituidos por personas

trabajadoras interinas, la subrogación afectará igualmente estos últimos, con independencia de la antigüedad que ostenten y sin perjuicio de que su contrato se extinga en el momento en que se produzca la reincorporación de los sustituidos. En los supuestos de excedencia sin reserva de puesto, serán de aplicación las reglas generales.

4. Si, como consecuencia de la subrogación, las dos personas trabajadoras participantes en una contratación de relevo conforme a las previsiones legales quedaran adscritas a dos empresas diferentes, cada uno de sus contratos mantendrá las condiciones establecidas.

Ambas empresas quedan obligadas a informarse recíprocamente respecto de las incidencias relevantes que se produzcan en cada uno de los contratos y que puedan afectar a la otra contratación.

Asimismo, cada empresa queda obligada al mantenimiento de los contratos en las condiciones legalmente establecidas. Si alguna de ellas no lo hiciera y, como consecuencia de esto, resultarán efectos negativos para la otra, esta última podrá instar el correspondiente resarcimiento de los daños.

5. En el caso de las vacaciones que no hayan sido disfrutadas por la persona trabajadora a la fecha de subrogación, total o parcialmente, éstas se disfrutarán con la nueva empresa adjudicataria del servicio, debiendo la empresa saliente compensar económicamente al nuevo adjudicatario el coste salarial y de seguridad social de las vacaciones devengadas y no disfrutadas, así como de las vacaciones que se hayan disfrutado pero todavía no se hubieran devengado en la empresa saliente a la fecha de la subrogación.

6. En caso de que la entrada de la nueva empresa en la prestación del servicio se demore como consecuencia de la tramitación del nuevo contrato y los servicios de la empresa anterior no fueran requeridos o lo fueran en menor medida, podrá recurrirse a medidas temporales de regulación de empleo por tiempo no superior a un año. A estos efectos, podrán promoverse los oportunos procedimientos de regulación temporal de empleo, con base en el artículo 47 ET. Las partes firmantes de este convenio entienden que en estos supuestos concurren las causas organizativas a las que se refiere el indicado precepto legal. La adopción de estas medidas se producirá sin perjuicio de la aplicación de la garantía subrogatoria en el momento en que el nuevo contrato comience a desplegar sus efectos, siempre que no haya superado el plazo de un año desde la finalización del contrato original.

### CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y ESTRUCTURA PROFESIONAL.

#### Artículo 14. Organización del trabajo.

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este convenio colectivo y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto la consecución en la empresa de un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: empresa y plantilla.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de las personas trabajadoras (en adelante RLT) tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este convenio colectivo.

La plantilla será la que en cada momento resulte adecuada a criterio de la dirección de la empresa para la correcta explotación del servicio público que la empresa tiene encomendado, sin menoscabo de las competencias atribuidas a la RLT en la legislación vigente.

#### Artículo 15. Clasificación funcional.

1. Las personas trabajadoras que presten su actividad en el ámbito del presente convenio colectivo serán clasificadas en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

2. Esta clasificación se realizará en grupos profesionales, definidos por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que, en cada caso, desempeñen las personas trabajadoras. Dentro de algunos de los grupos, de esta forma definidos, podrán establecerse áreas funcionales diferentes, en los términos contemplados más adelante.

3. Por acuerdo entre las personas trabajadoras y la correspondiente empresa, en el marco establecido en el presente convenio colectivo, se establecerá el contenido de la prestación laboral objetiva del contrato de trabajo, así como la inserción en el grupo profesional que corresponda.

4. En el Anexo V del presente convenio se incluye, a título meramente enunciativo, la correspondencia entre los actuales grupos profesionales con las antiguas categorías profesionales y puestos de trabajo, sin que signifique, en ningún momento, que dichas categorías profesionales continúen existiendo, ni que en cada grupo existan categorías profesionales.

#### Artículo 16. Factores de encuadramiento dentro de la estructura de clasificación profesional.

1. El encuadramiento de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, dentro de la estructura de clasificación profesional en él establecida, y por consiguiente, la asignación a cada una de ellas de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, complejidad y titulación.

2. En la valoración de los factores de encuadramiento anteriormente mencionados se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

a) Conocimientos y experiencia: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida previamente y la dificultad que comporta la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

b) Iniciativa: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollan.

d) Responsabilidad: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del o la titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e) Mando: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelacionar, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) Complejidad: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrá en cuenta el número y grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

g) Titulación: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrá en cuenta la titulación que posea el trabajador o trabajadora.

3. Los grupos profesionales y las divisiones orgánicas y funcionales recogidas en este convenio colectivo tienen un carácter meramente enunciativo, sin que cada uno de ellos deba ser contemplado necesariamente en las respectivas estructuras organizativas de las empresas, pudiendo, en su caso, establecerse las correspondientes asimilaciones.

## Artículo 17. Grupos profesionales.

1. El sistema de clasificación profesional se organiza por medio de grupos profesionales, integrados por áreas funcionales que agrupan los puestos de trabajo existentes en el sector.

2. A los efectos de lo establecido en el apartado anterior, se entenderá por:

a) Grupo profesional: agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación caracterizada por la identidad de factores de encuadramiento.

b) Áreas funcionales y especialidades: la agrupación de los puestos de trabajo de varias especialidades.

Las áreas funcionales, comunes a todos los grupos profesionales, son las siguientes:

1.º) Técnica: incluye funciones, tareas y cometidos de carácter eminentemente técnico, para cuya realización se precisa un cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante título universitario (grado, máster o doctorado), formación profesional de grado medio o superior, o certificado de profesionalidad equivalente.

2.º) Administrativa: incluye funciones, tareas y cometidos relativos a la administración, organización, gestión económica y del personal para cuya realización se requiere un cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante título universitario (grado, máster o doctorado), formación profesional de grado medio o superior, certificado de profesionalidad equivalente o Enseñanza Secundaria Obligatoria.

3.º) Operaria: incluye las funciones y tareas que, no formando parte de las anteriores, son desarrolladas por personal que, con cierto grado de formación y en base a sus conocimientos y/o certificado de profesionalidad equivalente, realizan cometidos correspondientes a las especialidades calificadas como tales en el presente convenio colectivo.

c) Especialidad: la agrupación homogénea de puestos de trabajo dentro de cada grupo profesional y área funcional.

3. El contenido básico de la prestación laboral individualmente pactada vendrá determinado por la adscripción de la persona trabajadora a una determinada área funcional dentro de un grupo profesional. La persona trabajadora deberá desempeñar las funciones pertenecientes al puesto de trabajo de su especialidad, sin más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral y de acuerdo con lo establecido en el presente convenio colectivo.

4. El criterio de adscripción de la persona trabajadora a un puesto de trabajo y a un área funcional concreta vendrá determinado por la prevalencia de las funciones desempeñadas.

Asimismo, el criterio de adscripción de un puesto de trabajo u ocupación específica a un área funcional vendrá determinado por el tiempo de trabajo, respecto de la jornada anual, dedicado a las funciones contenidas en el mismo.

5. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

6. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo se clasificará en razón de la función desempeñada en los grupos profesionales aquí establecidos:

### Grupo profesional 1:

1. Criterios Generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un

alto grado de dependencia o supervisión, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación. Las personas trabajadoras incluidas en este grupo profesional no realizarán tareas en solitario de operador de planta de Idam's, Edar's y Etap's ni tampoco podrán realizar guardias o retenes en solitario.

2. Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar o enseñanza secundaria obligatoria (E.S.O.), certificado de escolaridad o equivalente.

#### Grupo profesional 2:

1. Criterios Generales: El presente grupo profesional se divide a su vez en dos niveles (A y B) en función de su grado de iniciativa y responsabilidad.

Nivel A: Tareas que consisten en la ejecución de operaciones que, aún en el caso de que se realicen bajo instrucciones específicas, requieran cierta iniciativa y adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y que pueden tener encomendada la supervisión directa del trabajo realizado por sus colaboradores o colaboradoras.

Nivel B: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones específicas, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

#### 2. Formación:

Nivel A: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a formación profesional de grado medio, formación profesional de primer grado, o certificado de profesionalidad equivalente, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

Nivel B: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o Enseñanza Secundaria Obligatoria (E.S.O.), completada con formación específica en el puesto de trabajo.

#### Grupo profesional 3:

1. Criterios generales: El presente grupo profesional se divide a su vez en dos niveles (A y B), en función de su grado de iniciativa, responsabilidad y mando.

Nivel A: Funciones que integran gestión de procesos y procedimientos que pueden ser de naturaleza heterogénea, que requieren amplios conocimientos, así como de iniciativa y suponen la integración coordinación y supervisión directa o indirecta del trabajo realizado por sus colaboradores y colaboradoras.

Nivel B: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, que requieren amplios conocimientos, así como de iniciativa. Pueden tener una supervisión directa sobre el trabajo realizado por sus colaboradores y colaboradoras.

#### 2. Formación:

Nivel A: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a bachillerato, bachillerato unificado polivalente, ciclos formativos de grado superior o formación profesional de segundo grado o certificación profesional equivalente, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Nivel B: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a bachillerato, bachillerato unificado polivalente, ciclos formativos de grado medio, formación profesional de primer grado o certificación profesional equivalente, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

#### Grupo profesional 4:

1. Criterios Generales: Funciones que habitualmente supondrán responsabilidad de mando con un alto grado de autonomía e iniciativa que suponen tareas complejas y heterogéneas con un importante contenido de actividad intelectual o de interrelación humana, autonomía, iniciativa y responsabilidad y que pueden comportar una responsabilidad directa sobre una o varias áreas funcionales.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a títulos universitarios de primer ciclo o estudios universitarios de grado medio, completada con una formación y experiencia específica en el puesto de trabajo.

#### Grupo profesional 5:

1. Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas que integran responsabilidades sobre planificación, organización, dirección y coordinación, con objetivos globales definidos y amplio grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. También aquellas que pueden comportar una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales a partir de directrices generales de carácter amplio. Todo ello con responsabilidad de mando y dirección de personas o equipos.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a títulos universitarios de primer ciclo, o estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a títulos universitarios de segundo o tercer ciclo o estudios universitarios de grado superior, completados con una formación específica en el puesto de trabajo.

En el Anexo VI se incluye un cuadro resumen sobre criterios generales, formación y factores determinantes para cada grupo profesional.

7. La consolidación de Grupo Profesional y Nivel a efectos de nuevas incorporaciones requerirán un mínimo de doce meses para que les sea de aplicación las tablas generales, percibiendo un porcentaje sobre retribución del 80%. El tiempo de prestación de servicios de dicho periodo se irá acumulando en el supuesto de diferentes relaciones laborales siempre que sea dentro del mismo grupo, nivel y área funcional, en base al tiempo establecido, para que el trabajador pueda adquirir la experiencia, formación y rendimiento necesarios para un adecuado desarrollo de las funciones profesionales que integran el puesto de trabajo, grupo profesional y nivel, debido a la complejidad del proceso productivo, todo ello en aras al necesario periodo de entrenamiento que se adquiere con la práctica in situ. Si como consecuencia de la valoración individual del trabajador el mismo alcanzara el nivel de experiencia exigible de forma previa o se produjera una adscripción a nuevo grupo profesional pasaría a percibir en su caso el 100% de las retribuciones al margen del tiempo transcurrido desde su contratación.

Dicha acumulación igualmente tendrá lugar cuando la prestación laboral tenga ocasión mediante contratos de puesta a disposición mediante la suscripción de contratos de puesta a disposición con Empresas de Trabajo Temporal.

Supuesto descrito en párrafo anterior que tendrá lugar, conforme a la propia naturaleza jurídica del mismo, para la cobertura de necesidades temporales y por tanto coyunturales de contratación y dentro de los límites y modalidades establecidas en su normativa de aplicación.

Lo descrito en el párrafo primero del presente apartado no tendrá lugar cuando se acceda a superiores grupos profesionales con ocasión de procesos de reclasificación profesional o ascensos que proceda.

Cuando tenga lugar la finalización de un contrato temporal, habiendo transcurrido al menos 12 meses desde su contratación ya continuada o discontinua, y no se proceda a la conversión indefinida del contrato la empresa

deberá abonar en la liquidación correspondiente la diferencia entre el salario de grupo realmente percibido y el que hubiera correspondido al 100% del mismo.

Cuando la adscripción a nuevo grupo provisional tenga lugar con ocasión de procesos de promoción, la misma será provisional durante un periodo máximo de 1 año, momento a partir del cual quedará consolidada dicha nueva adscripción profesional y ello al objeto de valorarse la idoneidad y óptimo desempeño en las nuevas tareas encomendadas.

#### Artículo 18. Movilidad funcional.

Se estará a lo que establezca en cada momento el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores u otra norma que resulte aplicable.

### CAPÍTULO IV. PROMOCIÓN Y ASCENSOS.

#### Artículo 19. Promoción profesional. Principio general.

Canaragua Concesiones contribuirá eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, desarrollando una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia las personas más capacitadas en el grupo profesional de que se trate.

Las personas trabajadoras encuadradas en el grupo 1 de manera continuada durante 3 años en trabajos y tareas desarrolladas en las Estaciones Depuradoras de Aguas Residuales como Operador de Planta, serán promocionadas de forma automática a grupo profesional 2B al cumplimiento del tercer año de prestación efectiva de servicios.

#### Artículo 20. Cobertura de vacantes y ascensos.

1) Las plazas vacantes existentes en las empresas podrán proveerse mediante el sistema de libre designación o de promoción interna, horizontal o vertical, de conformidad con los criterios en este convenio colectivo establecidos.

3) Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por el personal cuyo ejercicio profesional comparte funciones de mando o de especial confianza en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa se cubrirá mediante el sistema de libre designación. Tales tareas resultan englobadas en los grupos profesionales 4, 5 y en las del grupo profesional 3, cuando ostenten funciones específicas de mando.

4) Para el ascenso a los puestos de trabajo en los que no proceda la libre designación, se promoverá, prioritariamente, la promoción interna entre sus trabajadores, pudiéndose ajustar a pruebas objetivas de mérito, capacidad y formación, y tomando como referencia circunstancias como titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se puedan establecer.

### CAPÍTULO V. CONTRATACIÓN Y JUBILACIÓN.

#### Artículo 21. Contratación y período de prueba.

En materia de contratación, sus límites temporales y el establecimiento de periodo de prueba se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo estatal del Ciclo Integral del Agua.

#### Artículo 22. Jubilación obligatoria, parcial y contrato de relevo.

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo estatal del Ciclo Integral del Agua.

## CAPÍTULO VI. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA Y RÉGIMEN ECONÓMICO.

### Artículo 23. Principio general.

Las personas trabajadoras a las que sea de aplicación el presente convenio tendrán derecho a la retribución que se fije en el mismo para cada grupo profesional, nivel y ámbito funcional, sin que existan más retribuciones al margen de las establecidas en el presente capítulo, respetándose en todo caso los derechos, pactos y condiciones que de forma individual existan en el momento de la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

El personal que trabaje con jornada reducida o a tiempo parcial percibirá sus retribuciones en proporción a su jornada efectiva de trabajo.

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para la persona trabajadora que los fijados en el presente convenio colectivo y sus actualizaciones.

### Artículo 24. Estructura retributiva y complementos salariales.

Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas recibidas por las personas trabajadoras en dinero o en especie con ocasión de la prestación profesional de sus servicios laborales por cuenta ajena.

La estructura retributiva del personal afectado por este convenio estará constituida por retribuciones fijas y variables, sin perjuicio de las denominadas retribuciones extrasalariales.

Además del salario base, los complementos salariales que se describen a continuación son aquellos de carácter personal u otros vinculados a las condiciones personales de la persona trabajadora, al puesto de trabajo, o a la realización del trabajo en cantidad o calidad, y que no hayan sido valorados al determinar el salario base, y aquellos de vencimiento periódico superior al mes, de cantidad o cualidad en el trabajo y personales de distinto tipo.

#### 1. Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

##### A) FIJAS.

a.1) Salario base. Se entiende por salario base la parte de retribución del trabajador fijada por la unidad de tiempo entre la empresa y el trabajador, sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes.

Las retribuciones de este concepto para cada categoría o grupo profesional serán las que se establecen en las tablas salariales recogidas en los Anexos I, II, III y IV.

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

a.2) Gratificaciones extraordinarias. Las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de este convenio colectivo tendrán derecho a seis gratificaciones extraordinarias siendo devengadas y abonadas conforme se indica a continuación, las cuales ascenderán a un importe igual al salario base correspondiente a cada grupo profesional, nivel y ámbito funcional.

Dichas gratificaciones se devengarán:

a) Paga de Enero: del 1 de enero al 31 de diciembre.

b) Paga de Marzo: del 1 de abril al 31 de marzo.

- c) Paga de Mayo: del 1 de junio al 30 de mayo.
- d) Paga de Julio: del 1 de agosto al 31 de julio.
- e) Paga de Septiembre: del 1 de octubre al 30 de septiembre.
- f) Paga de Noviembre: del 1 de diciembre al 30 de noviembre.

Pagas que serán abonadas junto con la nómina ordinaria mensual de cada uno de los respectivos meses, percibiéndose para el supuesto de ingreso o cese en el transcurso del devengo de estas de forma proporcional a la permanencia en los mismos.

El importe indicado no se verá reducido en supuestos de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa y contingencia.

a.3) Bolsa de vacaciones: Aquella persona trabajadora que se encuentre prestando servicios en la Empresa en el momento del abono ordinario de la nómina de junio, percibirá en la misma, una compensación económica que ascenderá a partir de la firma del presente convenio y durante la vigencia del presente convenio a la cantidad de 600 euros.

El importe de esta compensación será proporcional al tiempo trabajado de las personas trabajadoras contratados a tiempo parcial y para los que ingresen o cesen en el transcurso del año.

a.4) Plus Convenio: El personal incluido en el ámbito de este convenio percibirá un plus convenio, que sustituye al anterior plus asistencia, que tendrá carácter de complemento salarial y cuyo importe será el establecido en la tabla salarial recogida en los Anexos I, II, III y IV.

a.5) Plus medioambiental: Las personas trabajadoras que presten servicios con carácter preferente en las áreas de depuración, saneamiento y laboratorio, y mientras dicha situación se mantenga recibirán como complemento de puesto el denominado plus medioambiental, cuyo importe se establece en los Anexos I, II, III y IV.

Si por necesidades del servicio a un trabajador se le traslada temporalmente a cualquiera de las áreas antes mencionadas, percibirá dicho plus en proporción al tiempo del traslado, no dejándose de percibir cuando de forma coyuntural y por necesidades del servicio alguien adscrito a las mismos deba prestar servicio fuera del ámbito de estas.

a.6) Plus disponibilidad: Podrán suscribirse complementos de puesto por mayor dedicación o disponibilidad con aquellas personas trabajadoras que a tenor de la necesidad de su mayor grado de ocupación y disponibilidad, deba ser requerida fuera de su jornada ordinaria de trabajo.

Dichos pactos, voluntarios, que se deberán formalizar por escrito, deberán expresar las respectivas obligaciones de las partes, compensándose con su retribución todas aquellas actividades, visita a instalaciones, etc. que requieran la participación de la persona trabajadora fuera de la citada jornada ordinaria.

Su cuantía que será libremente convenida entre ambas partes deberá en todo caso atender al grado de responsabilidad, alcance y duración de la disponibilidad, quedando prohibido retribuir de forma diferente idénticas situaciones.

Estos acuerdos, cuya duración es temporal, deberán pactarse pudiéndose, en todo caso, denunciarse con al menos 1 mes de antelación a la finalización de este.

- a.7) Plus adaptación convenio, en su caso, según lo dispuesto en la disposición adicional.

a.8) Complemento personal: las personas que vengan percibiéndolo con carácter no absorbible ni compensable verán su importe incrementado en el mismo porcentaje que el salario base.

## B) VARIABLES.

b.1) Plus de turnicidad. El personal que desarrolle las tareas propias en régimen de turnos (artículo 25) percibirá el denominado plus turnos, cuya cuantía para la vigencia del convenio será de 2 euros por jornada realizada de lunes a viernes, para todos los grupos profesionales. Los sábados, domingos y festivos se percibirá la cantidad de 4 euros.

El personal de turno de depuración percibirá 37,5 euros mensuales.

b.2) Complemento por retén. Debido al carácter público del servicio la disponibilidad para retén será obligatoria para toda persona trabajadora que por sus funciones específicas sean designadas para tales cometidos, al objeto de garantizar el funcionamiento del servicio en el área técnica y operaria.

Consistirá en estar disponible y localizable para el trabajo que se le pueda encomendar a las personas trabajadoras fuera del horario y jornada ordinaria de trabajo, mediante el sistema de localización que proporcione la empresa, con el fin de que se realicen todos los trabajos o tareas que se requieran en las intervenciones del servicio, no teniendo la consideración de tiempo de trabajo efectivo o jornada laboral el tiempo en el que la persona trabajadora esté disponible y localizable.

Dichos trabajos y tareas deberán ser consecuencia de circunstancias sobrevenidas durante el servicio de retén, no pudiendo tratarse de trabajos previamente planificados.

El importe económico correspondiente al plus de retén por semana efectivamente realizado será el indicado en los anexos I, II, III y IV.

Se establecerá un calendario anual que comprenderá la adscripción semanal de las personas que hayan de realizar y estén adscritos al servicio de retén, sin perjuicio de las modificaciones que el mismo experimente con ocasión de ausencias temporales sobrevenidas, así como nuevas incorporaciones o salidas de dicho sistema de retén que deberán serlo en todo caso por causas justificadas y previa valoración por parte de la empresa, estableciéndose a tal efecto la oportuna prelación por turno.

Las partes signatarias del presente convenio adquieren el compromiso de seguir avanzando en el próximo convenio colectivo en la regulación del complemento por retén en aras a adecuar en todo momento su retribución con las exigencias y requerimientos de este.

b.4) Plus nocturnidad: Toda persona trabajadora que desarrolle su actividad entre las 22:00 y las 6:00 horas del día siguiente, y siempre y cuando dicha jornada no corresponda con lo establecido en su contrato de trabajo y por tanto no haya sido contratado para la prestación efectiva en dicha jornada, percibirá un importe de 2 euros por día cuya prestación efectiva o fracción igual o superior al 50% de esta, haya tenido lugar en dicha franja horaria

## 2. Conceptos que comprenden las retribuciones extrasalariales: suplidos.

Los gastos en que incurra cualquier persona trabajadora producidos fuera de su domicilio bien por necesidades de la empresa, tales como comidas, dietas, pernoctaciones, desplazamientos, y/o relativos a tareas realizadas fuera de la prestación normal del servicio, serán compensados por ésta y por las siguientes cantidades y sin perjuicio de su imputación fiscal cuando proceda conforme a la naturaleza de estas:

Kilometraje en vehículo propio: 0.19 euros por kilómetro.

Así mismo en caso de que el trabajador o trabajadora sea desplazado de su centro de trabajo habitual a más de dos kilómetros de distancia del casco urbano de la localidad donde haya sido contratado, y siempre que no exija cambios de residencia, percibirá en concepto de kilometraje la cantidad de 0,19 euros por kilómetro desplazado y sin perjuicio de su imputación fiscal con ocasión de la consideración del nuevo centro como habitual.

Asimismo, los trabajadores/as que pongan a disposición de la Empresa sus vehículos particulares para trabajos de ésta, percibirá también dicha cantidad por kilómetro realizado.

Pernoctaciones y dietas: por el importe de la factura.

A partir de la firma del presente convenio colectivo el valor del kilómetro ascenderá a 0,21 euros por kilómetro.

Artículo 25. Actualización económica para los años 2022, 2023 y 2024.

Las retribuciones salariales establecidas para los años 2022, 2023 y 2024 son las que se señalan en las tablas anexas (Anexo I, II, III y IV) y que se corresponden con una revisión salarial económica del 1,5% para el ejercicio 2022, 1,5% para 2023 y 1,25% para 2024, con la salvedad de aquellos conceptos para los que de forma expresa se establezca otro importe.

Las retribuciones del ejercicio 2021 no sufrirán variación respecto a las percibidas en el ejercicio 2020, siendo 0% su incremento salarial.

Artículo 26. Anticipos.

Toda persona trabajadora tendrá derecho a solicitar y percibir sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado por el total de su importe siendo deducidos en el mes que proceda. Asimismo, se podrán anticipar las cantidades debidamente devengadas de las pagas de vencimiento superior.

## CAPÍTULO VII. JORNADA DE TRABAJO.

Artículo 27. Jornada de trabajo.

Se establece una jornada anual ordinaria de 1.678 horas efectivas de trabajo.

La jornada laboral y horarios establecidos en el presente convenio no impedirán el disfrute de los descansos legalmente establecidos como derecho mínimo necesario.

La jornada laboral será con carácter general:

- De lunes a viernes de 07:00 a 15:00 horas.
- 1 de mayo al 31 de octubre de 07:00 a 14:00 horas.
- Semana Santa de 07:00 a 14:00 horas.
- 24 y 31 de diciembre, y 5 de enero de 07:00 a 13:00 horas.

Todo lo anterior sin perjuicio de las peculiaridades en el ámbito de operaciones que se describen a continuación.

a) Distribución-Saneamiento:

Turno.

Jornada laboral de 1 de noviembre a 30 de abril.

Lunes a jueves de 15.00 a 23.00 horas.

Viernes de 14.00 a 23 horas.

Sábado, domingo y festivos jornada de 9.00 a 21.00 horas en horario solar de verano y de 8.00 a 20.00 en horario solar de invierno.

Jornada laboral de 1 de mayo a 31 de octubre.

Lunes a jueves de 14:00 a 21:00 horas.

Viernes de 13:00 a 21:00 horas.

Sábado, domingo y festivos jornada de 9:00 a 21:00 horas en horario solar de verano y de 08:00 a 20:00 en horario solar de invierno.

Retén Distribución-Saneamiento:

Lunes a viernes de 21 o 23 horas según horario finalización jornada de turno a 7 horas día siguiente.

Sábado y domingo y festivos de 21 a 9 horas día siguiente o 20 a 8 horas del día siguiente según horario solar de verano o invierno respectivamente (hasta las 7 horas los lunes salvo que este sea festivo).

Semana santa y jornadas especiales el retén comenzará una vez finalice la jornada.

Dentro del cómputo de la jornada anual, con la excepción que a continuación se describe, las personas adscritas al denominado turno distribución-saneamiento descansarán cinco días consecutivos por cada turno realizado.

Uno de dichos cinco días lo es por compensación especial de trabajo en domingo, aun no suponiendo exceso de jornada ordinaria, aminorando un total de 8 horas el cómputo anual de jornada.

Los festivos trabajados durante la semana de turno a partir de la firma del presente convenio generan derecho a 2 días libres.

A partir de la firma del presente convenio, las personas adscritas a sendas unidades sin perjuicio de las funciones desempeñadas en la actualidad se deberán, incorporar a dicha organización del trabajo una vez constatada la capacitación y formación adecuada y precisa, obteniéndose de este modo un mayor grado de polivalencia y adaptabilidad en los servicios.

No podrá coincidir turno y retén.

b) Retén saneamiento cuba:

Lunes a viernes de 15.00 a 07:00 horas día siguiente.

15:00 horas viernes a 07.00 horas lunes.

Festivos las 24 horas.

Jornada verano, semana santa y jornadas especiales el retén comenzará una vez finalice la jornada.

c) Turno depuración operación planta.

I. Edar Las Burras / El Tablero:

Jornada laboral

Lunes a domingo de 08:00 a 18:30 horas, dividida en dos jornadas que se alternan semanalmente: semana larga L, M, V, S y D; semana corta X y J.

Jornada laboral de 1 de mayo a 31 de octubre.

Lunes a domingo de 08.00 a 17:30 horas.

24 y 31 de diciembre y 5 de enero de 08:00 a 16.30 horas.

Semana Santa de 08:00 a 17:30 horas.

II. Periféricas:

Jornada Laboral

Lunes a viernes de 07:00 a 15:00 horas.

Jornada laboral de 1 de mayo a 31 de octubre.

Lunes a viernes de 07:00 a 14:00 horas.

24 y 31 de diciembre y 5 de enero de 07:00 a 13:00 horas.

Semana Santa de 08:00 a 14:00 horas.

d) Retén Mantenimiento Depuración:

Lunes a viernes de 15:00 a 07:00 horas día siguiente.

15:00 horas viernes a 07:00 horas lunes.

Festivos las 24 horas.

Jornada verano, semana santa y jornadas especiales el retén comenzará una vez finalice la jornada.

Al resto de unidades de trabajo de la dirección funcional de operaciones será de aplicación la jornada laboral indicada con carácter general (07:00 a 15:00 horas o 07:00 a 14:00 horas de 1 de mayo a 31 de octubre y jornadas especiales).

Intervención retén:

a) Intervenciones que finalicen entre las 00:00 y las 03:00 traerán como consecuencia el inicio de la jornada ordinaria posterior transcurridas 7 horas desde la finalización de la intervención. Las horas de intervención serán compensadas con la menor jornada realizada.

b) Intervenciones iniciadas entre las 03:00 y las 05:00 horas o que habiendo comenzado con anterioridad finalicen después de las 3:00 supondrá la no prestación de jornada laboral ordinaria posterior. La jornada ordinaria no realizada con ocasión de dicha intervención será compensada con las horas en la que dicha intervención haya tenido lugar.

c) Intervenciones iniciadas a partir de las 05:00 horas supondrá el adelantamiento de la jornada laboral posterior de forma que la misma finalizará entre las 13:00 y las 15:00 horas hasta completar la jornada laboral ordinaria.

En tal supuesto de ser necesaria la continuidad hasta la jornada hasta la finalización de la ordinaria establecida en el presente convenio, dicho exceso si será retribuido como hora extraordinaria.

#### Artículo 28. Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 30 días naturales en proporción al tiempo trabajado durante el año natural, exceptuándose los Festivos no Dominicales que coincidan durante el periodo de vacaciones elegido, retribuidas a razón de todos los conceptos fijos percibidos mensualmente, o los días que en proporción al tiempo trabajado correspondan, si el trabajador o trabajadora ingresa o cesa en el transcurso del año.

Las vacaciones anuales podrán disfrutarse a elección de la persona trabajadora en uno, dos o tres periodos, en cuyo caso el disfrute no será inferior a 7 días naturales.

Cuando por necesidades del servicio, resulte imposible la aceptación de todas las solicitudes de disfrute y siempre y cuando no exista un libre consenso entre todas las partes integrantes en las diferentes unidades de trabajo, no puedan disfrutarse las vacaciones en las fechas solicitadas, con ocasión de la coincidencia de las solicitudes en un mismo periodo y unidad de trabajo, podrá determinarse previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores, turnos de vacaciones y número máximo de personas adscritas a cada cual, de forma que exista un proporcional reparto entre personas y turnos definidos.

Cuando ello sea así se establecerá un sistema de rotación de forma que quien opto y eligió un año en una determinada posición pierde la preferencia hasta tanto todas las personas de la misma unidad hayan elegido en dicha posición, pasando cada año a posiciones ascendentes, pasando de la posición primera a la última y así sucesivamente.

La planificación provisional e inicial de vacaciones y sin perjuicio de las circunstancias que puedan sobrevenir que motiven cambios sobre aquella, deberá tener lugar previa remisión de planificación por parte de los interesados, durante el primer trimestre de cada ejercicio.

El disfrute deberá tener lugar dentro del año natural en curso salvo para los supuestos contemplados en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

En cualquier caso, los procesos de I.T. sobrevenidos durante el disfrute de las vacaciones interrumpirán su disfrute, en cuyo caso se aplicarán las siguientes reglas:

a) Si la I.T. se excediera más allá del periodo de vacaciones, la reincorporación a la Empresa tendrá carácter inmediato, quedándole reconocido a la persona trabajadora el derecho a disfrutar el tiempo de vacaciones en que haya permanecido en tal situación, una vez hayan terminado las vacaciones de todos los trabajadores de su mismo servicio.

b) Si la I.T. no excediera el periodo de disfrute de las mismas, la persona trabajadora seguirá disfrutando el tiempo que le quede del mismo y se reincorporará a la Empresa en la fecha establecida, quedándole reconocido el tiempo interrumpido para ser disfrutado en las mismas condiciones del apartado anterior o continuadamente si las condiciones del servicio lo permiten.

#### Artículo 29. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos legales aquellas que excedan de la jornada máxima establecida en este convenio colectivo.

Las horas extraordinarias se compensarán, a elección del trabajador, preferentemente por descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de las empresas. Las horas compensadas por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no computarán a efectos del tope máximo anual de horas extraordinarias establecido por el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores, lo que deberá tener lugar preferentemente en jornadas completas mediante su acumulación.

La compensación en tiempo de descanso tendrá lugar conforme a las siguientes reglas:

- a) 1 hora extra realizada en domingo o festivo por una hora y treinta minutos de descanso.
- b) 1 hora extra realizada en sábado o nocturna por una hora y quince minutos de descanso.

Sin perjuicio del carácter voluntario de estas horas, en los términos legalmente establecidos y teniendo en cuenta el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, y el deber de garantizar la continuidad de dicho servicio con las mínimas interrupciones posibles, se considerarán, como horas extraordinarias de ejecución obligatoria para las personas trabajadoras las siguientes:

- a) Circunstancias de fuerza mayor que afecten al servicio.
- b) Averías o daños extraordinarios que requieran reparaciones urgentes, u otras análogas que, por su trascendencia en el funcionamiento del servicio, sean inaplazables.
- c) Otras circunstancias que puedan deteriorar gravemente la buena marcha del servicio, siempre y cuando no puedan ser sustituidas las horas extraordinarias por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Las horas extraordinarias no compensadas serán abonadas durante la vigencia del presente convenio del siguiente modo:

HORAS EXTRAS: 2021

NORMALES: 12,00 euros/hora

NOCTURNAS (y sábados): 14,00 euros/hora

FESTIVAS: 16,00 euros/hora

Para los años 2022, 2023 y 2024 experimentaran el mismo incremento que el salario base.

El personal adscrito al servicio de turno de distribución y saneamiento no percibirán retribución alguna por las primeras 10 horas de trabajo no incluido en su jornada ordinaria de trabajo y por tanto de naturaleza extraordinaria con ocasión de la nueva distribución de jornada establecida en el presente convenio.

Artículo 30. Registro de Jornada.

En aplicación del R.D.L. 8/2019 de Medidas Urgentes de Protección Social y de Lucha contra la Precariedad Laboral en la Jornada de Trabajo, se establecerá un sistema que permita a las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo, sin perjuicio de las oportunas particularidades, registrar la jornada diaria realizada.

Se entenderá por jornada diaria realizada por la persona trabajadora el número total de horas destinadas por el mismo a la realización de trabajo efectivo, bien se haya producido en el centro de trabajo o fuera del mismo. En el caso de las personas trabajadoras, adscritas al ámbito funcional técnico y a los grupos profesionales IV y

V del ámbito administrativo y operario que de forma ordinaria presten servicios en diferentes centros de trabajo el comienzo y finalización de la jornada se producirá en el lugar donde efectivamente se realiza el trabajo.

Para el cómputo de la jornada, la persona trabajadora deberá introducir en el medio o sistema proporcionado por la Empresa las horas de entrada y salida al trabajo en ese día. Por razones debidamente justificadas y con carácter excepcional, podrá llevarse a cabo el registro al día siguiente.

En el caso de persona trabajadora sometida a un horario determinado y estable de prestación de servicios, cuando el número de horas de trabajo efectivo que vayan a registrarse excedan del número de horas que comprende su horario de trabajo, será necesaria la conformidad por parte del responsable directo de la persona trabajadora.

La obligación de registro de jornada se extiende a todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo.

La Empresa conservarán el registro durante un plazo máximo de 4 años, quedando a disposición de la persona trabajadora, así como de su representación. En el caso de solicitud de acceso al registro, la Empresa deberá poner tal información a disposición del solicitante.

#### Artículo 31. Permisos y licencias.

1. Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 20 días naturales en caso de matrimonio o inscripción de parejas de hecho en el correspondiente registro. Se computará desde el primer día que no sea domingo o festivo.

Tendrán este mismo derecho aquellas personas que acrediten de forma fehaciente, mediante presentación de certificado de empadronamiento y declaración jurada el comienzo de la convivencia con una tercera persona, con la que exista relación similar de afectividad, incluyendo colectivo LGTBI+.

La posterior, en su caso, inscripción de pareja de hecho o matrimonio entre dichos convivientes no generará nuevo derecho a esta licencia.

Este derecho solo podrá ser ejercido una vez.

b) Por nacimiento, adopción o acogimiento de hij@s se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable, recibándose una gratificación por importe de 100 euros por hijo nacido.

c) El tiempo necesario para la realización y concurrencia a exámenes de enseñanzas oficiales, así como para la realización de exámenes necesarios para la obtención de aquellos permisos de conducción precisos y necesarios para el desarrollo de la actividad profesional, el B y el A2.

d) Por asistencia a consulta médica, debidamente justificadas, las horas que sean necesarias, así como para el acompañamiento de menores de 16 años, personas incapacitadas o ascendientes con quienes se conviva en situación de dependencia o bien por existir reconocida, y justificable, necesidad imperiosa de acompañamiento.

e) Por fallecimiento de familiares próximos dará lugar a las siguientes licencias retribuidas:

Fallecimiento de padre, madre, cónyuge e hijos/as: Cinco días naturales.

Fallecimiento de hermanos/as, suegro/a, cuñados/as, abuelos/as y nietos/as: Dos días naturales, ampliable a cuatro días cuando se precise realizar un desplazamiento.

Fallecimiento de tíos/as carnales, primos/as, sobrinos/as y bisnietos/as: Un día natural.

A estos efectos la persona con la que exista convivencia, demostrable con certificado de empadronamiento y declaración jurada, y se mantenga relación similar de afectividad, incluyendo colectivo LGTBI+, resultara equiparable al cónyuge.

Cuando el hecho causante se produzca iniciada la jornada laboral, la ausencia de dicho día de la persona trabajadora no computará cuando hayan transcurrido más del 50% de la jornada laboral. En este supuesto el computo comenzará al día siguiente sin perjuicio de la laboralidad de este.

SI el abandono tuviera lugar antes de dicho 50% de la jornada laboral el comienzo del cómputo se iniciará ese mismo día.

En cualquier otro supuesto el comienzo del disfrute de la licencia tendrá lugar el primer día posterior al hecho causante que no sea domingo o festivo.

Se considerará que existe desplazamiento cuando haya de producirse desplazamiento interinsular.

f) Tres días naturales por enfermedad o accidente grave de cónyuge, hijos, padres o suegros.

Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

En cualquiera de los supuestos si además fuera necesario intervención quirúrgica el plazo será de cinco días con o sin desplazamiento.

Se considerará que existe desplazamiento cuando haya de producirse desplazamiento interinsular.

A estos efectos la persona con la que exista convivencia y se mantenga relación similar de afectividad, incluyendo al colectivo LGTBI+, demostrable con certificado de empadronamiento y declaración jurada, resulta equiparable al cónyuge.

Esta licencia podrá disfrutarse de forma continuada o alterna mientras persista el hecho causante.

g) Para el resto de los supuestos relativos a enfermedad o accidente grave, así como intervención quirúrgica u hospitalización no contemplados en el apartado anterior se estará a lo que establezca la normativa aplicable, pudiendo en el supuesto de enfermedad o accidente grave u hospitalización disfrutarse mientras persista el hecho causante, considerándose que existe desplazamiento cuando haya de producirse desplazamiento interinsular.

A estos efectos la persona con la que exista convivencia y relación afectiva similar, incluyendo al colectivo LGTBI, y demostrable con certificado de empadronamiento y declaración jurada, resulta equiparable al cónyuge.

h) En dichos supuestos de hospitalización, y para el supuesto de horario de visita restringido, de hij@s, cónyuge o personas convivientes con quien exista relación afectiva similar y convivencia demostrada con certificado de empadronamiento y declaración jurada, incluido colectivo LGTBI, se podrá modificar la jornada de trabajo al objeto de evitar su coincidencia con dicho horario restringido de visita, y siempre y cuando exista sistema de trabajo a turnos y correturnos establecido.

En cualquier otro caso la persona trabajadora dispondrá de un permiso diario de entre 1 y 2 horas, durante el transcurso de dicha hospitalización y mientras la persona hospitalizada se encuentre en régimen de visita restringida, con un total de 10 horas disponibles.

i) Dos días naturales por cambio de domicilio

j) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

l) Un día por matrimonio de hijo o hija o descendiente de conviviente en los términos reiterados en los apartados anteriores.

m) Tres días al año por asuntos propios no acumulable a vacaciones, cuya fecha de disfrute deberá preavisarse con la antelación suficiente y adecuarse, salvo causa de fuerza mayor, a las necesidades del servicio.

En todo lo no recogido en el presente convenio colectivo en materia de permisos y licencias se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

La falsedad documental o engaño que tenga por objeto el disfrute de dichos permisos y licencias será constitutivo de falta laboral muy grave, dando lugar a la apertura del preceptivo expediente disciplinario.

2. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento 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 este cumpla 9 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, en cuyo caso la acumulación tendrá lugar computando 1 hora por cada día laboral de trabajo hasta la edad de 9 meses del menor.

Cuando se opte por la acumulación el periodo mínimo será de quince días laborables.

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 misma empresa ejercen 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 periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

3. 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. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 5.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad, 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 aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida a cuyo efecto se entiende afinidad en sentido amplio equiparando el cónyuge con cualquier persona con la que se conviva, conforme a certificación de empadronamiento y exista relación afectiva similar.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras 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.

5. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 2, 3 y 4, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

No obstante, para los supuestos contemplados en el apartado 4, la concreción horaria de la reducción de jornada deberá permitir en todo caso la adecuada determinación y mantenimiento de los sistemas de trabajo y cuadrantes establecidos a tenor de la actividad operativa de la empresa. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

6. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

#### Artículo 32. Licencia no retribuida.

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

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

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

#### Artículo 33. Festividad Patronal.

El día 1 de junio, festividad de Nuestra Señora de la Luz, tendrá la consideración de festivo y su celebración se trasladará al viernes de la semana siguiente del día de Canarias.

Salvo circunstancias de fuerza mayor que no lo haga posible se celebrará una comida de fraternidad de todo el personal de la Empresa, correspondiendo a esta, en su caso, sufragar su gasto.

Dicho día para los turnos de distribución, saneamiento y depuración se tratará como día festivo.

Artículo 34. Excedencias.

Se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Para excedencia cuyo disfrute no supere los dos años de duración la reincorporación será automática.

#### CAPÍTULO VIII. PRESTACIONES Y MEJORAS SOCIALES.

Artículo 35. Complemento en las prestaciones derivadas de incapacidad temporal.

La empresa complementará hasta el 100% del salario fijo de la persona trabajadora con motivo de su baja por incapacidad temporal derivada de accidente laboral, considerando a estos efectos la suma de salario base, complemento personal y plus convenio.

Así mismo la empresa complementará los primeros 20 días de Incapacidad Temporal las prestaciones derivadas de enfermedad común y accidente no laboral hasta el 75% del salario fijo mensual considerando a estos efectos salario base, plus convenio y complemento personal.

A partir del 21 día percibirán íntegramente dichos conceptos.

Artículo 36. Seguro colectivo por accidente de trabajo.

Para el personal afectado por el presente convenio colectivo de trabajo, la empresa contratará un seguro con las siguientes garantías y capitales asegurados:

a) incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez derivados de accidente laboral o enfermedad común, así como muerte natural 7.213,00 euros

b) la indemnización será de 14.426 euros para supuestos de fallecimiento por accidente laboral y 21.639 euros en caso de que la misma sea fruto de accidente de tráfico

En los supuestos de muerte, la indemnización establecida se abonará a las personas herederas legales de la persona trabajadora, salvo que existan personas beneficiarias designadas expresamente por la persona fallecida.

Artículo 37. Ayuda escolar.

Toda persona trabajadora, con antigüedad de al menos 6 meses en el momento de su solicitud previa al 1 de octubre del año de que se trate, con hijos, menores acogidos o tutelados a su cargo, recibirá anualmente y durante la duración del presente convenio, la siguiente ayuda escolar previa justificación fehaciente de su matriculación y que será recibida en el mes de octubre.

Guardería y Educación infantil	100 euros
Educación Primaria primer ciclo	105 euros
Educación Primaria segundo ciclo	130 euros
Educación Secundaria Obligatoria	150 euros
Bachiller y ciclos formativos (F.P.)	165 euros
Grados Universitarios	195 euros
Educación especial	225 euros

Dicha ayuda será aplicable a supuestos de descendientes de cónyuges, pareja de hecho o convivientes con los que exista relación afectiva similar, lo que será acreditado con el oportuno certificado de empadronamiento.

En los estudios universitarios, a partir del primer año de matrícula, será necesario acreditar la superación de al menos el 50% de los créditos correspondientes a la matrícula año precedente, siendo necesaria la superación completa para los estudios de Bachiller y ciclos formativos.

A tal efecto deberá presentarse de forma previa al 1 de octubre del año en curso, matrícula debidamente presentada o documento fehaciente que lo acredite, en el que deberá figurar el nombre del alumno/a, y los estudios a cursar.

Dichas ayudas serán igualmente aplicables para supuestos de personas trabajadoras matriculadas en los correspondientes niveles académicos.

Estos valores serán incrementados durante la vigencia del convenio en los mismos porcentajes que se incremente el salario base aplicando la técnica del redondeo.

#### Artículo 38. Préstamos.

La empresa concederá, previa justificación documental fehaciente a juicio de la empresa, para adquisición o construcción de primera vivienda o su reforma préstamos por importe máximo de 3.600 euros, amortizable en periodo de 3 años o inferior.

Dicho préstamo alcanzara un importe máximo de 1.800 euros cuando no concurra dicha necesidad, amortizable en periodo de 18 meses o inferior.

#### Requisitos:

- a) Tener una antigüedad de al menos 1 año en la Empresa.
- b) No tener cantidades pendientes para la amortización de otros préstamos que pudieran haber sido concedidos con anterioridad al empleado que lo solicite.
- c) El saldo que se adeude por el conjunto de los préstamos concedidos no será superior a 30.000,00 euros.
- d) El préstamo para la adquisición y construcción de primera vivienda sólo podrá ser concedido una sola vez al empleado que lo solicite

Dichos préstamos estarán sujetos a un interés igual al legal del dinero establecido anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

#### Artículo 39. Vestuario de trabajo.

La dirección de la empresa determinará, según las características de las diferentes áreas, las prendas de trabajo que deberán ser utilizadas en cada servicio y propondrá el proveedor de las mismas.

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

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

En verano 5 pantalones y cinco polos o camisas

En invierno un jersey, un traje de agua y un forro polar.

Todo el personal queda obligado a la utilización de estas durante la jornada laboral.

Artículo 40. Duchas, aseos y taquillas.

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

#### CAPÍTULO IX. COMISIÓN PARITARIA.

Artículo 41. Comisión Paritaria.

Para resolver cuantas cuestiones se deriven de la aplicación e interpretación lo estipulado en el presente convenio colectivo, se crea una comisión paritaria entre los sujetos participantes en la negociación que ha desembocado en el presente convenio colectivo, formada por \* tres miembros en representación de las personas trabajadoras y otros dos en representación de la Empresa.

La comisión se reunirá con carácter extraordinario, cuando una de las partes lo solicite en el plazo de quince días, pudiendo convocar la misma cualquiera de las partes que la integran. También se reunirá para actualizar, provisional o definitivamente, las tablas de las retribuciones previstas en este convenio.

En todos los casos, las consultas habrán de ser presentadas a través de las organizaciones firmantes y en el modelo pactado por las mismas, en su caso.

Instada la intervención de la comisión, ante divergencias interpretativas, y de forma previa a su aplicación, esta no podrá tener lugar hasta tanto no exista reunión de la Comisión Paritaria para el tratamiento del asunto. A partir de ello, si no hubiera acuerdo y sin perjuicio de lo establecido en los párrafos siguientes, la Empresa podrá acordar su aplicación y sin perjuicio del resarcimiento que con posterioridad pueda tener lugar.

La Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo máximo de quince días naturales a partir de la recepción de la cuestión planteada, celebrándose las reuniones previas convocatoria de cualquiera de las partes, con especificación concreta de los temas a debatir en cada caso, y en las mismas podrán ser utilizados los servicios permanentes y ocasionales de asesores, los cuales serán libremente designados por cada una de las partes, teniendo esta voz, pero no voto.

Las partes de la comisión paritaria del presente convenio colectivo podrán someter sus discrepancias al Acuerdo Interprofesional Canario sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo.

Las funciones de la comisión paritaria no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de la jurisdicción competente de acuerdo con la normativa vigente.

Por otra parte, y con el fin de solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas y las personas trabajadoras se someterán a los procedimientos de mediación establecidos en Acuerdo Interprofesional Canario sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo.

#### CAPÍTULO X. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Artículo 42. Seguridad y Salud laboral.

La protección de la salud de las personas trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su

origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud. Con tal objetivo se pretende no sólo el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de la misma en el sector.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de las personas trabajadoras, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003 de 12 de diciembre y el R.D. 171/2004, de 30 de enero, y normativa concordante.

El derecho de protección se materializará a través de la adopción, por parte de la empresa, de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de las personas trabajadoras, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

Asimismo, se entienden como prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista que permitan al personal acomodarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social, entendida como el concepto integral formulado por la Organización Mundial de la Salud.

#### Vigilancia de la Salud.

- El empresario garantizará al personal a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

- La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad y Salud tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la Dirección el derecho de llevar a cabo las acciones legales oportunas.

- Reconocimientos médicos. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada centro de trabajo.

- Aquellas personas trabajadoras y grupos de personas trabajadoras que, por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

La empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/95, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta así mismo las posibles limitaciones en la realización de trabajo nocturno y a turnos.

En la evaluación de riesgos se contemplará la idoneidad para la mujer embarazada de los puestos, régimen horario y condiciones de trabajo, siempre que medie prescripción facultativa.

La empresa y el personal afectado por este convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo.

## CAPÍTULO XI. DERECHOS SINDICALES.

### Artículo 43. Derechos sindicales.

En esta materia se estará a lo que establezca la legislación vigente. Incluyendo:

Los delegados de personal o miembros del comité podrán reunirse dos veces al mes durante un tiempo que no excederá nunca de dos horas en cada reunión y en el local de estos en el centro de trabajo y por el tiempo necesario fuera de la misma. Los delegados de personal tendrán derecho a 20 horas mensuales retribuidas, para actividades sindicales.

Los miembros de la representación legal de las personas trabajadoras (comité de empresa), podrán acumular, al crédito mensual establecido, las horas correspondientes a su crédito sindical en uno o varios miembros, para tareas concretas de representación.

Así mismo las personas trabajadoras podrán celebrar asambleas en el centro de trabajo en número de dos al mes y siempre fuera de la jornada de trabajo. Así mismo, podrán celebrar dos asambleas al año también en el centro de trabajo, previa petición con una semana como mínimo de antelación, dentro de la jornada laboral, pudiendo iniciar la misma en la última hora de jornada laboral.

## CAPÍTULO XII. IGUALDAD Y CONCILIACIÓN.

### Artículo 44. Igualdad.

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como Canaragua Concesiones, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras. El derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por orientación sexual, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad o paternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. El derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone, asimismo, su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación.

Canaragua Concesiones está obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

De acuerdo con lo contenido en el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, Canaragua, por ser empresa de más de 50 personas trabajadoras deberá aprobar los correspondientes planes de igualdad, contando para ello con el período transitorio fijado en el mencionado R.D.L. 6/2019.

Se garantiza el acceso de la representación legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, de las propias personas trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

La empresa deberá promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este.

#### Artículo 45. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

La igualdad de remuneración constituye un activador fundamental de la igualdad de género, por ello las empresas garantizarán la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, sin que pueda producirse en ningún caso discriminación alguna por razón de sexo.

#### Artículo 46. Conciliación y Corresponsabilidad.

Las personas las trabajadoras de Canaragua han de ver favorecida la posibilidad de compatibilizar su faceta profesional y su vida personal y familiar, de manera que la persona pueda desarrollarse de forma plena en ambos ámbitos. Para ello, las empresas promoverán acciones que faciliten la sensibilización en materia de corresponsabilidad y conciliación de sus plantillas.

Con independencia de las medidas de conciliación legalmente establecidas, las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio tendrán derecho a:

1. Víctimas violencia de Género - Horas de Libre disposición: Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, siempre que tenga esa condición legalmente reconocida, tendrá derecho anualmente a 25 horas de libre disposición. El disfrute de estas deberá preavisarse con la suficiente antelación, garantizando siempre el buen funcionamiento del servicio.

2. Reducción de jornada por Hospitalización de hijo/a»: Posibilidad de reducción de jornada al 50% sin pérdida de retribución por hospitalización de hijo/a menor de 18 años durante un periodo máximo de 7 días hábiles al año. Esta hospitalización ha de conllevar siempre la pernocta del menor en el centro hospitalario.

#### Artículo 47. Protección en materia de violencia de género.

En materia de protección a la víctima de violencia de género y persecución se actuará según lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género, y en cualquier normativa que se dicte, así como la legislación y disposiciones de aplicación en materia de acoso sexual, por razón de sexo y moral.

La condición de víctima de violencia de género tendrá que comunicarse y acreditarse a la empresa, de conformidad con la normativa vigente en la materia, mediante la correspondiente orden judicial de protección. Excepcionalmente se podrá acreditar esta situación mediante informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios hasta que el juez dictamine la mencionada orden de protección. Será suficiente para considerar justificada la falta de puntualidad o ausencia de la mujer víctima de la violencia de género un dictamen de los servicios sociales.

Canaragua procurará la protección de la víctima de violencia de género. Las mujeres víctimas de la violencia de género disfrutarán de todos aquellos derechos que en el ámbito laboral les reconozca la normativa vigente, entre otros que se puedan establecer:

- Reducción de jornada con la correspondiente disminución proporcional del salario, entre un octavo y un máximo de tres cuartas partes de la duración de la misma. La concreción horaria de la reducción se acordará ente la empresa y la víctima de violencia de género y, en caso de desacuerdo, corresponderá a la víctima, que habrá de escogerla en la franja que le sea más conveniente, dentro del horario y jornada que esté establecida en el centro de trabajo.

- A la adecuación de su tiempo de trabajo mediante la adaptación de su horario conforme a lo que establezcan, de mutuo acuerdo, empresa y víctima.

- A ocupar, preferentemente, otro puesto de trabajo del mismo Grupo profesional y nivel o categoría profesional equivalente, en el supuesto de que la víctima haya de abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde preste sus servicios, siempre y cuando la empresa tenga vacantes en otros centros de trabajo de otras localidades. La empresa se compromete a comunicar a la víctima las vacantes existentes en el momento que ésta exprese su voluntad para ejercer este derecho. La duración inicial del desplazamiento será de seis meses durante los cuales la víctima conservará su puesto de trabajo de origen, Transcurridos los seis meses la víctima deberá de optar por la vuelta a su puesto de trabajo de origen o continuar en el nuevo puesto con la renuncia a su derecho de reserva.

- A la suspensión de su contrato de trabajo cuando la víctima se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo por un período no superior a seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima se requiera la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión en períodos de tres meses hasta un máximo de 18 meses, con la reserva de su puesto de trabajo.

#### Artículo 48. Diversidad e inclusión.

En materia de diversidad, igualdad e inclusión, los derechos y obligaciones incorporados en este Convenio Colectivo se han de interpretar de forma extensiva a todo colectivo y persona sin perjuicio de su forma de convivencia y de forma muy especial al colectivo LGTBI+.

Para hacer valer estos derechos, la persona trabajadora deberá aportar la documentación que proceda en cada caso, si bien de forma general será suficiente declaración jurada, así como certificado de empadronamiento en la que se justifique la convivencia en su caso.

A tal objeto y en el ámbito concreto de licencias y permisos retribuidos será equiparable al cónyuge aquellas personas con la que exista convivencia y se mantenga una relación similar de afectividad, incluyendo al colectivo LGTBI+, todo ello demostrable mediante declaración jurada y certificado de empadronamiento en la que se justifique dicha convivencia.

A idénticos efectos en toda referencia realizada a las hijas e hijos de la persona trabajadora se considerarán incluidos aquellos que lo sean de la persona con quien exista una relación de afectividad similar al matrimonio o pareja de hecho, incluido el colectivo LGTBI, todo ello demostrable con la citada declaración jurada y certificado de empadronamiento.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

##### Plus adaptación Convenio.

Es voluntad de las partes firmantes del Convenio regular de manera expresa la adaptación de la estructura retributiva de las personas trabajadoras que se incorporen al presente Convenio Colectivo provenientes, bien de Convenios sectoriales de cualquier ámbito, bien de Convenios colectivos de Empresa o bien por cualquier causa legal que motive dicha incorporación.

En su consecuencia, aquellas personas trabajadoras que se incorporen al ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, desde su entrada en vigor, procederán a la adaptación de la estructura retributiva establecida en el Convenio Colectivo de origen a la determinada en el presente Convenio, adaptando los conceptos retributivos Convencionales de aplicación anterior a la estructura, conceptos y cuantías contenidas en el presente Convenio en el momento de su adscripción, garantizando que no se produzca ningún tipo de merma económica por la citada adscripción.

Por ello, todos los derechos económicos y demás retribuciones que vinieran percibiendo los Trabajadores y Trabajadoras establecidos por su Convenio Colectivo de procedencia, serán sustituidos por las retribuciones y

conceptos contemplados en este Convenio, modificando el recibo de salarios y los conceptos contenidos en el mismo desde la fecha de adscripción.

Una vez adaptados y sustituidos los conceptos retributivos del Convenio Colectivo de procedencia en su totalidad por los establecidos en las Tablas Salariales vigentes de aplicación del presente Convenio, si existiese un exceso de retribución fija en cómputo anual a favor del/la trabajador/a, dicho exceso se retribuirá mediante el complemento salarial denominado “PLUS ADAPTACIÓN CONVENIO ESTATAL”, de tal modo que se garantice al trabajador o a la trabajadora la cuantía total de la retribución anual fija que, derivada de los conceptos salariales de su anterior Convenio de aplicación, tuviese establecida. Esta adaptación se aplicará a todos los conceptos salariales que pudieran tener las Empresas recogidos y que derivasen del Convenio Colectivo de procedencia, con independencia de su denominación, índole o naturaleza, no suponiendo dicha adaptación una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

A partir de ese momento, los conceptos correspondientes a la estructura retributiva del presente Convenio se incrementarán de acuerdo con lo pactado para cada momento en el mismo, salvo para el “PLUS ADAPTACIÓN CONVENIO ESTATAL REVALORIZABLE” regulado en el párrafo 7 de este artículo, no siendo posible aplicar por este motivo absorción y compensación del “PLUS ADAPTACIÓN CONVENIO ESTATAL”, el cual se abonará en las 12 mensualidades del año.

Respecto al exceso de retribución fija en cómputo anual regulado en el párrafo cuarto y que correspondan a aquellos devengos y/o cualquier tipo de retribución de naturaleza compensable y absorbible que el trabajador o la trabajadora viniese percibiendo derivado de convenio o acuerdo colectivo o bien acuerdo o condición individual, mantendrán la misma naturaleza contemplados en su conjunto y cómputo anual, retribuyéndose los mismos a través de un plus denominado “PLUS ADAPTACIÓN CONVENIO ESTATAL COMPENSABLE/ABSORBIBLE”.

Respecto al exceso de retribución fija en cómputo anual regulado en el párrafo cuarto y que correspondan a aquellos devengos y/o cualquier tipo de retribución que el trabajador o la trabajadora viniese percibiendo derivado de convenio o acuerdo colectivo o bien acuerdo o condición individual y que en origen fuera revalorizable, mantendrán la misma naturaleza contemplados en su conjunto y cómputo anual, retribuyéndose los mismos a través de un plus denominado “PLUS ADAPTACIÓN CONVENIO ESTATAL REVALORIZABLE”, salvo pacto colectivo en contrario. Este complemento se incrementará a partir de ese momento en el mismo porcentaje que se incremente el salario base.

Los conceptos salariales que vinieran percibiendo los trabajadores en función del trabajo realizado por los conceptos de Plus de Nocturnidad, Plus de Turnicidad y Complemento de Disponibilidad por Guardia o Retén, en cuantía superior a la establecida en el presente convenio, se mantendrán en su cuantía.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

Trabajo a distancia.

La Empresa por causas organizativas y de forma voluntaria, podrá modificar su sistema de trabajo de tal forma que distribuya parte de la prestación de trabajo presencial por trabajo a distancia quedando dentro del ámbito de aplicación del artículo 1 del Real Decreto 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia y que no queden excluidas conforme a lo establecido en la Disposición transitoria tercera del mencionado Real Decreto 28/2020.

Deberá tener en consideración:

a) Voluntariedad del trabajo a distancia tanto para la empresa como para la persona trabajadora, y será reversible en cualquier momento a petición de una de las partes.

b) Formalización del acuerdo de trabajo a distancia entre la empresa y la persona trabajadora. Así mismo las empresas podrán, y deberán si así se les requiere por la parte social, una vez decidido por la empresa su implantación, negociar para buscar acuerdos con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras firmante

del presente Convenio colectivo, donde se establezcan las condiciones y criterios de prestación de trabajo a distancia con carácter general sin perjuicio de la obligación de suscribir los acuerdos individuales.

c) Deberán modificarse los acuerdos de trabajo a distancia de carácter individual vigentes que se requieran para adaptar los mismos a la nueva normativa, siempre que se preste el trabajo a distancia con carácter regular, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

d) El acuerdo y la modificación de sus condiciones deberá formalizarse por escrito, registrarse en la oficina de empleo y entregarse a la representación legal de los trabajadores o en su defecto a los sindicatos firmantes del Convenio.

e) El acuerdo deberá incluir (entre otros aspectos) el inicio y la finalización de la jornada, los tramos de actividad y el tiempo de activación y desactivación de equipos. Asimismo, deberán tanto inventariarse los medios, equipos, herramientas, consumibles y elementos muebles como enumerarse los gastos que pudiera tener la persona trabajadora, así como la compensación a abonar por los mismos.

f) El trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa, no podrá suponer la asunción por el trabajador de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados, así como cualquier otro gasto necesario para la correcta prestación de trabajo.

g) Derecho a la Desconexión: Las partes deberán acordar un horario de disponibilidad de teletrabajo además de la necesidad de establecer y obligar a realizar un registro de la jornada correspondiente.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.

##### Desconexión digital.

Ambas partes firmantes del presente convenio colectivo con el objetivo de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 20 bis del R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 88, de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales pretenden garantizar el derecho que tienen las personas trabajadoras a la intimidad personal y familiar en el uso de los dispositivos digitales puestos a disposición por parte de la empresa, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, con el fin de mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Ambas partes son conocedoras que esta Empresa es prestataria de un Servicio público de reconocida e inaplazable necesidad, por lo que, sin perjuicio del respeto de los derechos legalmente reconocidos, las modalidades de su ejercicio se adaptarán a la naturaleza y a las características especiales de las funciones de cada puesto de trabajo, en particular las personas cuyos puestos de trabajo estén sujetos a una especial disponibilidad por guardias, retenes, atención de averías, incidencias e imprevistos, refuerzos del servicio, según los programas y los calendarios que se aprueben en su caso y teniendo en cuenta y especial consideración, en todo caso, que la actividad y el sector al que se dedica la Empresa requiere necesariamente atender todas las urgencias muy graves y excepcionales o de fuerza mayor que afecten directamente al servicio. A título enunciativo y no exhaustivo, y dependiendo de la concreta prestación de servicio en cada caso se puede entender por urgencias muy graves y excepcionales o fuerza mayor las interrupciones de los Servicios motivados por inundaciones, temporales violentos o cualquier otro fenómeno natural grave, las roturas de tuberías que causen inundaciones graves o afecten a un volumen importante de población, las situaciones que obligue a abastecer el municipio con camiones cuba, y otras análogas o similares que obliguen a la empresa a poner todos los medios posibles para solucionar o mitigar la situación extraordinaria, situaciones de desbordamiento e inundaciones del servicio de saneamiento (urbano e industrial), episodios de contaminación y/o vertidos graves que pongan en peligro a la población, así como las roturas y caídas o riesgo de caída o rotura de árboles que provoquen o pudieran provocar

daños personales o a bienes ya públicos o privados o que pudieran obstaculicen la vía pública y otras análogas o similares que obliguen a la empresa a poner todos los medios posibles para solucionar o mitigar la situación extraordinaria. También se dará respuesta a los requerimientos de las administraciones y los Servicios públicos de protección civil, emergencias, servicios de bomberos y policía local.

Por ello se acuerda:

Primero. Los dispositivos y los sistemas informáticos y tecnológicos puestos a disposición de las personas trabajadoras, se emplearán exclusivamente para las funciones y los fines que se deriven del puesto de trabajo, utilizándolos en todo momento de manera diligente y adecuada.

Segundo. Con el fin de promover un equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional, la dirección de la empresa garantizará a las personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital una vez finalizada su jornada laboral diaria y semanal, durante el periodo que duren sus vacaciones, días de descanso, días de asuntos propios, permisos, incapacidad temporal, excedencias u otras situaciones de suspensión del contrato de trabajo.

Esta garantía se aplicará tanto para las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia (modalidad de teletrabajo) y/o en los desplazamientos por trabajo. A tal efecto, cada persona deberá registrar su jornada efectiva de trabajo tal y como lo establece el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de vacaciones, asuntos propios o ausencia por otros motivos, es recomendable y conveniente que las personas trabajadoras que dispongan de correo electrónico dejen un mensaje de aviso en el correo electrónico con la mención de “ausente”, indicando los datos de contacto de la persona designada para su sustitución temporal, así como las fechas de duración de los periodos antes referidos.

De igual modo, las personas trabajadoras que dispongan de móvil de empresa podrán desconectarlo una vez concluida su jornada laboral, a excepción del personal señalado en el manifiesto Tercero.

La dirección de la empresa analizará junto con la Representación Legal de los Trabajadores cuáles son los obstáculos para una desconexión digital efectiva, detectando y determinando las medidas más oportunas para garantizar su derecho a la desconexión digital.

Tercero. Fuera de la jornada habitual de trabajo, las personas trabajadoras tendrán derecho a no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.) siempre y cuando no concurren las siguientes causas:

- Personas trabajadoras que permanezcan a disposición de la empresa para atender averías e incidencias del servicio no previsto ni planificado, y perciban, por ello, un complemento de “disponibilidad” u otro de similar naturaleza, o bien estén integrados dentro de un sistema organizativo de guardias, refuerzos o retenes u otros de similar naturaleza, todo ello en el entendimiento de que, durante el tiempo de atención continuada en régimen de localización, la persona trabajadora tendrá la obligación de atender el Servicio así como las comunicaciones que reciba, de conformidad a las normas que regulen el correspondiente régimen de disponibilidad, garantía del servicio o aquellos acuerdos que se han venido aplicando específicamente hasta la fecha.

- Circunstancias de avería muy grave o por causa de fuerza mayor, que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del servicio esencial prestado, cuya urgencia temporal necesita indubitadamente de una respuesta inmediata más allá de los supuestos cubiertos por los sistemas organizativos descritos en el apartado precedente.

En dichos supuestos, se podrá contactar con la persona trabajadora para comunicarle, preferiblemente por teléfono, la causa de urgencia que motiva dicha situación de avería muy grave o causa de fuerza mayor (a modo de ejemplo, ver punto TERCERO del MANIFIESTAN de este acuerdo). La asistencia en dichos casos será voluntaria.

Las personas trabajadoras, tanto aquellas que tengan responsabilidad sobre un equipo como aquellas que no la tengan, no deberán realizar comunicaciones fuera del horario establecido para la actividad normal y habitual, a excepción de aquellas situaciones que se den en los dos párrafos anteriores de este punto Tercero.

La empresa no podrá sancionar a las personas trabajadoras con ocasión del ejercicio de su derecho a desconexión digital en los términos establecidos en esta política.

El ejercicio del derecho a desconexión digital no repercutirá negativamente en el desarrollo profesional de las personas trabajadoras.

Cuarto. Las convocatorias de reuniones de trabajo y su duración, tanto a nivel interno, como las que se lleven a cabo con clientes o proveedores, así como la asistencia a la formación obligatoria organizada por la empresa, se realizarán teniendo en cuenta el tiempo estimado de duración y, preferiblemente al inicio de la jornada de la mañana y no se extenderán hasta más tarde de la finalización de la jornada ordinaria de trabajo, a fin de poder cumplir con el horario de Trabajo establecido.

Estas convocatorias deberán tener en cuenta las adaptaciones de jornada establecidos en su caso en el Plan de Igualdad, así como los calendarios laborales establecidos a principios de año. El convocante no tendrá la obligación de conocer el horario de todas las personas que van a ser convocadas, por lo que en el caso que el horario propuesto de la reunión esté fuera de la jornada de trabajo de uno/a o varias personas convocadas, éstas podrán rechazar la convocatoria y propondrán otro horario.

Quinto. La Dirección implementará medidas de comunicación, formación y sensibilización en relación con el contenido de este acuerdo, con el objetivo que se asegure la correcta implementación de esta nueva cultura en el trabajo en todos los centros de trabajo y departamentos.

En este aspecto, los responsables desempeñan un rol esencial como dinamizadores de este acuerdo dentro de sus equipos; para ello prestarán especial atención a la organización de su equipo, el reparto de las cargas de trabajo y la priorización de tareas para facilitar a desconexión digital.

Para ello se adoptarán medidas de formación y/o concienciaciones dirigidas al uso de herramientas digitales, buenas prácticas en el uso de correos, gestión del tiempo de trabajo.

Sexto. A medida que esta nueva cultura de trabajo vaya implantándose en la organización, estas medidas deberán ir desarrollándose para adaptarse a la nueva realidad.

La Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores correspondiente, en el foro que consideren más adecuado, harán un seguimiento de este acuerdo con el objetivo de seguir desarrollando la cultura de desconexión digital. Esta cultura se basará en la adaptación de las medidas a futuras regulaciones legislativas, así como la identificación de buenas prácticas tanto internas como externas para estudiar su viabilidad en esta empresa.

Ambas partes podrán establecer indicadores de seguimiento como el grado de conocimiento de este acuerdo y su percepción por parte de la plantilla, el uso adecuado de las herramientas digitales o bien el grado de satisfacción de dichas medidas, si así las dos partes lo acuerdan.

Quienes consideren que se ha vulnerado su derecho a la desconexión, podrán alertar de la situación a su responsable jerárquico, al responsable de recursos humanos y/o representantes de los trabajadores.

En el caso que la dirección de la Empresa recibiera una queja formal por un mal uso o incumplimiento de lo aquí pactado en materia de desconexión digital, ésta se pondrá en conocimiento de la Representación Legal de los Trabajadores y se estudiará conjuntamente, con el objetivo de corregir la posible mala praxis.

**ANEXO I****TABLA SALARIAL 2021**

Salario Base:

Grupo Profesional	Área Funcional		
	Técnica	Administrativa	Operaria
G.P.1			1104,62
G.P.2	B	1119,24	1119,24
	A		1155,97
G.P.3	B	1150,49	1178,08
	A		1200,17
G.P.4		1243,06	
G.P.5		1333,06	

Plus Convenio	137.90 euros <sup>(1)</sup>
Plus Medioambiental	38.34 euros
Retén	145 euros <sup>(2)</sup>
Bolsa de Vacaciones	595
Plus Turnicidad	2 euros diarios/4 euros diarios sábados, domingos y festivos 37.5 euros mensuales turno depuración
Nocturnidad	2 euros día (para fracciones de al menos 50% en franja)
Kilometraje	0.19 euros/kilómetro
Hora extraordinaria	12 euros hora extra normal 14 euros hora extra nocturna (y sábados) 16 euros hora extra festivo

(1) plus asistencia hasta la firma del presente convenio).

(2) las cantidades en concepto de atrasos que genera este importe con fecha efectos 1 de enero de 2021 serán regularizadas durante el primer trimestre de 2022.

**ANEXO II**TABLA SALARIAL 2022 <sup>(3)</sup>

Salario Base:

Grupo Profesional	Área Funcional		
	Técnica	Administrativa	Operaria
G.P.1			1121,18
G.P.2	B	1136,03	1136,03
	A	1173,31	1162,09
G.P.3	B	1195,75	1165,71
	A	1218,17	1184,52
G.P.4		1261,71	
G.P.5		1353,06	

Plus Convenio	139.97 euros
Plus Medioambiental	38.92 euros
Retén mayor 100 horas	195 euros
Retén menor 100 horas	175 euros
Bolsa de Vacaciones	600
Plus Turnicidad	2 euros diarios/4 euros diarios sábados, domingos y festivos 37.5 euros mensuales turno depuración
Nocturnidad	2 euros día (para fracciones de al menos 50% en franja)
Kilometraje	0.21 euros/kilómetro (0.19 euros/ km hasta la firma del convenio)
Hora extraordinaria	12 euros hora extra normal 14 euros hora extra nocturna (y sábados) 16 euros hora extra festivo

(3) las cantidades en concepto de atrasos por aplicación de la tabla salarial 2022 y los conceptos indicados en su caso, con fecha efectos 1 de enero de 2022, serán regularizadas durante el primer trimestre de 2022.

**ANEXO III****TABLA SALARIAL 2023**

Salario Base:

Grupo Profesional	Área Funcional		
	Técnica	Administrativa	Operaria
G.P.1			1138,00
G.P.2	B	1153,07	1153,07
	A	1190,91	1179,52
G.P.3	B	1213,68	1183,20
	A	1236,44	1202,29
G.P.4		1280,64	
G.P.5		1373,36	

Plus Convenio	142.07 euros
Plus Medioambiental	39.50 euros
Retén mayor 100 horas	230 euros
Retén menor 100 horas	190 euros
Bolsa de Vacaciones	600
Plus Turnicidad	2 euros diarios/4 euros diarios sábados, domingos y festivos 37.5 euros mensuales turno depuración
Nocturnidad	2 euros día (para fracciones de al menos 50% en franja)
Kilometraje	0.21 euros/kilómetro
Hora extraordinaria	12 euros hora extra normal 14 euros hora extra nocturna (y sábados) 16 euros hora extra festivo

**ANEXO IV****TABLA SALARIAL 2024**

Salario Base:

Grupo Profesional	Área Funcional		
	Técnica	Administrativa	Operaria
G.P.1			1152,23
G.P.2	B	1167,48	1167,48
	A	1205,80	1194,26
G.P.3	B	1228,85	1197,99
	A	1251,90	1217,32
G.P.4		1296,65	
G.P.5		1390,53	

Plus Convenio	143.85 euros
Plus Medioambiental	39.99 euros
Retén mayor 100 horas	260 euros
Retén menor 100 horas	210 euros
Bolsa de Vacaciones	600
Plus Turnicidad	2 euros diarios/4 euros diarios sábados, domingos y festivos 37.5 euros mensuales turno depuración
Nocturnidad	2 euros día (para fracciones de al menos 50% en franja)
Kilometraje	0.21 euros/kilómetro (0.19 euros/ km hasta la firma del convenio)
Hora extraordinaria	12 euros hora extra normal
	14 euros hora extra nocturna (y sábados)
	16 euros hora extra festivo

## ANEXO V. CUADRO DE INSERCIÓN DE LAS ANTIGUAS CATEGORÍAS EN LOS GRUPOS PROFESIONALES (no exhaustivo)

GRUPOS PROFESIONALES	ÁREA FUNCIONAL TÉCNICA	ÁREA FUNCIONAL ADMINISTRATIVA	ÁREA FUNCIONAL OPERARIA
G.P. 1			Peón/a y Peón/a Especialista y Aprendices
	B	Almacenero/a Auxiliar Administrativo Lector/a	Oficial/a 3ª y 2ª
G.P. 2	Auxiliar Técnico/a Auxiliar de Laboratorio Auxiliar Técnico Sistemas de Información		
	A	Oficial/a 2ª Administrativo	Oficial/a 1ª, Electromecánicos/as, Inspector/a instalaciones
G.P. 3	B	Inspector/a de suministros Encargado/a de Lectores Oficial 1ª Administrativo	Subcapataz
	A	Jefe/a Administración y Clientes	Encargado/a de Taller, Encargado operaciones o Sección y Capataz
G.P. 4	Jefe/a de Sección, Titulado de Grado Medio, Jefe de Servicio Técnico Operaciones		
G.P. 5	TGM TGM con Jefatura de Servicio/TGS Jefe distribución, saneamiento, plantas Responsable/Jefe de Laboratorio		

GP	Nivel	CRITERIOS GENERALES	FORMACIÓN	FACTORES DETERMINANTES
1		Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia o supervisión, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesiten de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación	Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar o enseñanza secundaria obligatoria (E.S.O.), certificado de escolaridad o equivalente.	Alto grado de supervisión y supervisión. Esfuerzo físico
2	B	Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones específicas, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o Enseñanza Secundaria Obligatoria (E.S.O.), completada con formación específica en el puesto de trabajo.	Instrucciones específicas, supervisión, conocimientos profesionales
2	A	Tareas que consisten en la ejecución de operaciones que, aún en el caso de que se realicen bajo instrucciones específicas, requieren cierta iniciativa y adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y que pueden tener encomendada la supervisión directa del trabajo realizado por sus colaboradores o colaboradoras.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a formación profesional de grado medio, o certificado de profesionalidad equivalente, completada con formación específica en el puesto de trabajo.	Iniciativa, supervisión directa de sus colaboradoras y colaboradoras
3	B	Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, que requieren amplios conocimientos, así como de iniciativa. Pueden tener una supervisión directa sobre el trabajo realizado por sus colaboradores y colaboradoras	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a bachillerato, bachillerato unificado polivalente, ciclos formativos de grado medio, formación profesional de primer grado o certificación profesional equivalente, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.	Conocimientos amplios, supervisión directa de sus colaboradores y colaboradoras
3	A	Funciones que integran gestión de procesos y procedimientos que pueden ser de naturaleza heterogénea, que requieren amplios conocimientos, así como de iniciativa y suponen la integración coordinada y supervisión directa o indirecta del trabajo realizado por sus colaboradores y colaboradoras.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a bachillerato, bachillerato unificado polivalente, ciclos formativos de grado superior o formación profesional de segundo grado o certificación profesional equivalente, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.	Conocimientos amplios, iniciativa, supervisión directa e indirecta de sus colaboradores y colaboradoras
4		Funciones que habitualmente supondrán responsabilidad de mando con un alto grado de autonomía e iniciativa que suponen tareas complejas y heterogéneas con un importante contenido de actividad intelectual o de interrelación humana, autonomía, iniciativa y responsabilidad y que pueden comportar una responsabilidad directa sobre una o varias áreas funcionales.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a títulos universitarios de primer ciclo o estudios universitarios de grado medio, completada con una formación y experiencia específica en el puesto de trabajo.	Alto grado de autonomía, experiencia y responsabilidad
5		Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas que integran responsabilidades sobre planificación, organización, dirección y coordinación, con objetivos globales definidos y amplio grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. También aquellas que pueden comportar una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales a partir de directrices generales de carácter amplio. Todo ello con responsabilidad de mando y dirección de personas o equipos.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a títulos universitarios de primer ciclo, o estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a títulos universitarios de segundo o tercer ciclo o estudios universitarios de grado superior, completados con una formación específica en el puesto de trabajo.	Amplia experiencia, planificación, autonomía, responsabilidad de una o varias áreas funcionales

## **Dirección General de Trabajo**

### **Servicio de Promoción Laboral**

#### **ANUNCIO**

#### **3.063**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa SERVICIOS PORTUARIOS CANARIOS, S.L., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo y, con código localizador IM45XO86, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo; así como el Reglamento Orgánico de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias, aprobado por el Decreto 9/2020, de 20 de febrero (B.O.C., número 44, de 04/03/2020), esta Dirección General de Trabajo,

#### **ACUERDA**

Primero. Inscribir el citado Convenio Colectivo 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.

Se advierte a las partes negociadoras que, en cuanto a los permisos, deberá atenerse a la regulación contenida en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores tras la modificación operada por Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.

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

A cuatro de agosto de dos mil veintitrés.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, José Ramón Rodríguez Albertus.

#### **CONVENIO COLECTIVO DE SERVICIOS PORTUARIOS CANARIOS, S.L.**

#### **PREÁMBULO**

**ARTÍCULO 1. ÁMBITO FUNCIONAL. PERSONAL. TERRITORIAL.**

**ARTÍCULO 2. ÁMBITO TEMPORAL. VIGENCIA. PRÓRROGA Y DENUNCIA.**

**ARTÍCULO 3. CLÁUSULA DE ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.**

**ARTÍCULO 4. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.**

**ARTÍCULO 5. JORNADA LABORAL.**

**ARTÍCULO 6. RÉGIMEN DE TRABAJO.**

**ARTÍCULO 7. VACACIONES.**

**ARTÍCULO 8. LICENCIAS.**

ARTÍCULO 9. EXCEDENCIAS.

ARTÍCULO 10. ROPA, EPIS Y/O EQUIPOS DE TRABAJO.

ARTÍCULO 11. ESTRUCTURA SALARIAL.

ARTÍCULO 12. REVISIÓN SALARIAL.

ARTÍCULO 13. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

ARTÍCULO 14. FUNCIONES DISTINTAS A LAS RESEÑADAS EN LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES.

ARTÍCULO 15. PERIODO DE PRUEBA.

ARTÍCULO 16. CONTRATACIÓN DE PERSONAL.

ARTÍCULO 17. DERECHOS SINDICALES Y CUOTA SINDICAL.

ARTÍCULO 18. LEGISLACIÓN APLICABLE.

ARTÍCULO 19. COMPETENCIAS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL.

ARTÍCULO 20. COMPETENCIAS DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN.

ARTÍCULO 21. FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL TRABAJO.

ARTÍCULO 22. SALUD LABORAL. PREVENCIÓN DE RIESGOS.

ARTÍCULO 23. IGUALDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO.

ARTÍCULO 24. COMISIÓN PARITARIA.

ARTÍCULO 25. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

ARTÍCULO 26. RÉGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES.

PREÁMBULO.

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la empresa Servicios Portuarios Canarios, S.L. y los Representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Por la parte Empresarial:

Don José Juan Socas Álamo.

Don Roberto Hernández Domínguez.

Por la parte Social:

Don Ricardo Dieppa Machín.

Don Luis Alexis Hernández Socas.

Don José Alfonso Castellano Ortiz.

## ARTÍCULO 1. ÁMBITO FUNCIONAL. PERSONAL. TERRITORIAL.

El presente Convenio Colectivo tiene ámbito de empresa y vincula a Servicios Portuarios Canarios, S.L. y las personas trabajadoras que prestan los servicios en las siguientes actividades:

- Servicios al pasaje de buques cruceros y anexas a esta como son: servicios de asistencia al pertrechaje, servicios de limpieza abordo y servicios de apoyo a la tripulación tanto en tierra como abordo.

- Servicios asociados a la prevención y lucha contra la contaminación del medioambiente y anexos a este ámbito de actividad como son: bunkering, servicios de apoyo en incidentes medioambientales y vigilancias activas.

- Cualquier otra actividad que en el futuro se realice por la empresa y que no esté contemplado en cualquier otro convenio de la misma.

Las normas contenidas en este Convenio serán de aplicación en los centros de trabajo que Servicios Portuarios Canarios, S.L. tiene en la Comunidad Autónoma Canaria.

## ARTÍCULO 2. ÁMBITO TEMPORAL. VIGENCIA. PRÓRROGA Y DENUNCIA.

El presente Convenio tiene una duración que comprende desde 1 de septiembre de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2031, independientemente de la fecha de su registro ante la Autoridad Laboral.

El Convenio se entenderá automáticamente denunciado, permaneciendo en vigor mientras no se apruebe otro.

## ARTÍCULO 3. CLÁUSULA DE ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

3.1. El presente Convenio Colectivo obliga como ley entre las partes a la Empresa y las personas trabajadoras afectadas, mientras no contradiga normas de derecho necesario, y tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias, de conformidad y respecto a las materias establecidas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

3.2. Las condiciones pactadas en el presente Convenio sustituirán en su totalidad a las actualmente vigentes.

3.3. Las disposiciones futuras de cualquier clase especialmente las económicas que impliquen variaciones en cualquiera de las cláusulas pactadas en el presente Convenio, únicamente tendrán eficacia si consideradas en su conjunto superan a las aquí pactadas en cómputo anual, siendo absorbibles en todo caso.

## ARTÍCULO 4. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, a todos los efectos, deben ser interpretadas, aplicadas y observadas en su totalidad.

## ARTÍCULO 5. JORNADA LABORAL.

Para todas las categorías profesionales que se regulan en este Convenio, y teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad que se desarrolla en el sector, las partes de mutuo acuerdo y al amparo del Real Decreto 1561/1995 (21 septiembre), convienen que la jornada máxima anual para este personal será de 1.826 horas efectivas, resultando una jornada laboral semanal promediada de 40 horas efectivas. Siendo el límite máximo de la jornada diaria de trabajo efectivo de 12 horas diarias.

La Empresa publicará vía correo electrónico o vía mensaje SMS o WhatsApp o similar el cuadrante de trabajo semanal o mensual, en el que se reflejarán los turnos de trabajo asignados, continuos y/o partidos, en función de la demanda de los servicios a prestar.

Cuando por necesidades específicas o extraordinarias o urgentes de servicio, se reduzca el tiempo de descanso entre turnos y/o servicios o se prolongue el turno y/o servicio superando las 12 horas efectivas de jornada de trabajo, se compensará el tiempo de descanso no disfrutado, si lo hubiese, como máximo en las cuatro semanas siguientes. En cualquier caso, el tiempo de descanso entre jornadas, no podrá ser inferior a 10 horas.

En los casos puntuales que por causas sobrevenidas, y dadas las especiales características de la actividad, obligaciones de servicio público a las que viene obligada, la prestación de algunos de los servicios que presta la Empresa y los requerimientos de condiciones específicas que debe tener el personal que los presta, se establece que la Dirección de la Empresa, previa comunicación a los representantes de personal, y mediante comunicación a las personas trabajadoras afectadas vía correo electrónico o vía mensaje SMS o WhatsApp o similar, pueda modificar con carácter puntual, extraordinario y justificado en razones de urgente necesidad, en plazo no superior a 24 horas, el cuadrante de trabajo, por el periodo indispensable para atender a las necesidades generadas por tal causa. Dado el carácter puntual, extraordinario, temporal y justificado de la modificación, la misma no constituirá en ningún caso modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Así mismo, se establece que el cómputo de jornada anual efectiva de trabajo se realizará al final del año natural, compensándose en los tres primeros meses del año, si existiera, el exceso que se pudiera derivar de la propia prestación de los servicios o de los cambios que se produzcan como consecuencia de la adaptación a las necesidades de servicio o al disfrute de las vacaciones u otras circunstancias productivas.

#### ARTÍCULO 6. RÉGIMEN DE TRABAJO.

Las personas trabajadoras adscritas a las categorías reguladas en este Convenio están obligados a realizar las tareas de limpieza de los medios mecánicos de la Empresa asignados al servicio que desarrollen durante su jornada laboral. Todas las tareas se prestarán bajo la supervisión del responsable de servicios de la Empresa, o de los responsables designados por la Empresa para cada uno de los servicios o turnos de los servicios.

#### ARTÍCULO 7. VACACIONES.

El periodo de vacaciones anuales será de treinta días que se disfrutarán en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, primando las necesidades de los servicios que presta la Empresa.

Anualmente se fijará un calendario de vacaciones, previa negociación con los representantes de las personas trabajadoras, que será publicado en el tablón de comunicación de la Empresa o vía correo electrónico o vía mensaje SMS o WhatsApp o similar con dos meses de antelación como mínimo.

#### ARTÍCULO 8. LICENCIAS.

Con independencia del periodo convenido de vacaciones se reconoce el derecho a disfrutar de licencia retribuidas, con justificación documental, en los siguientes casos:

- Matrimonio 15 días.

- Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización de cónyuge, hijo/a, padre o madre o hermano/a, parientes hasta el segundo grado por afinidad o consanguinidad, dos días, pudiendo ampliarse hasta cuatro días caso de ser necesario desplazamiento.

- Un día por traslado del domicilio habitual.

Ninguna de las licencias descritas en este apartado podrá ser acumulada a las vacaciones, a excepción de la de matrimonio que sí se podrá acumular. La persona trabajadora deberá comunicar por escrito previamente a la Empresa su intención de acumular los días de licencia por la circunstancia señalada anteriormente.

En el resto de los supuestos no contemplados se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

#### ARTÍCULO 9. EXCEDENCIAS.

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a que les sea concedida excedencia, en los siguientes supuestos:

- Excedencia voluntaria.

Tendrá derecho a disfrutarla, toda persona trabajadora que cuente, al menos, con un año de antigüedad en la Empresa. Las peticiones deberán realizarse con un preaviso de treinta días. El plazo mínimo para la excedencia será de cuatro meses y el plazo máximo de cinco años. El tiempo transcurrido en esta situación no se computará a ningún efecto.

Si el excedente, un mes antes de finalizar el plazo para el que se concedió la excedencia, no solicitase su reingreso en la Empresa, causará baja definitivamente en la misma.

Si solicitase el reingreso, este se efectuará tan pronto exista vacante en su categoría. El excedente, una vez incorporado a la Empresa, no podrá solicitar una nueva excedencia hasta que no haya transcurrido, al menos, 3 años de servicio activo en la Empresa, desde la finalización de aquella.

- Excedencia forzosa.

Dará lugar a la situación de excedencia forzosa cualquiera de las causas siguientes: Nombramiento para cargo político, sindicales de ámbito provincial o superior, electivos o de designación.

En los de cargo político o sindical, la excedencia comprenderá todo el tiempo que dure el cargo que lo determine, y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba anteriormente, computándose el tiempo de excedencia como en activo, a todos los efectos.

El excedente deberá solicitar su reingreso dentro de los 30 días siguientes al cese de su cargo político o sindical. Caso de no ejercer dicha petición dentro del plazo de los 30 días perderá su derecho al reingreso en la Empresa.

#### ARTÍCULO 10. ROPA, EPIS Y/O EQUIPOS DE TRABAJO.

La Empresa proporcionará a la persona trabajadora los EPIS necesarios según la evaluación de riesgos correspondiente y con la periodicidad establecida por el fabricante. También se proporcionará la ropa de trabajo necesaria, que será fijada anualmente por la Comisión Paritaria, en función del servicio a prestar y las condiciones de este.

Será de uso obligatorio por el personal la ropa y equipos de trabajo. En caso de deterioro por la no correcta utilización o pérdida o falta injustificada de alguna prenda o equipo de trabajo, la persona trabajadora será sancionada por la Dirección de la Empresa según el régimen de faltas y sanciones.

#### ARTÍCULO 11. ESTRUCTURA SALARIAL.

Se retribuirán los siguientes conceptos, cuyas cantidades aparecen en la tabla anexa Mensualidades (ANEXO I), dependiendo de la categoría ostentada:

- Salario Base: Consistirá en la retribución fijada por unidad de tiempo o de obra o de servicio, establecida en la tabla Mensualidades (ANEXO I).

- Plus Localización: La Empresa abonará la cantidad consignada por este concepto en la tabla Mensualidades (ANEXO I) por unidad de tiempo o de obra o de servicio. Su percepción estará sujeta a que la persona trabajadora este localizable en los días fijados para la confirmación de la recepción de la comunicación del cuadrante de trabajo semanal o mensual por alguna o varias de las vías establecidas.

- Plus Staff: La Empresa abonará la cantidad consignada por este concepto en la tabla Mensualidades (ANEXO I) por unidad de tiempo o de obra o de servicio. Su percepción estará sujeta a que la persona trabajadora se le exija un nivel concreto de manejo de idioma o idiomas extranjeros necesarios para el desempeño.

- Pagas Extraordinarias: El personal percibirá mediante prorrateo mensual, según la categoría de cada persona trabajadora, la parte proporcional a las dos pagas extras anuales en computo semestral, en las cuantías reflejadas en la tabla Mensualidades (ANEXO I) por unidad de tiempo o de obra o de servicio.

#### ARTÍCULO 12. REVISION SALARIAL.

Los conceptos retributivos recogidos en el presente Convenio Colectivo se incrementarán anualmente, en un porcentaje igual al mayor de los I.P.C. anuales publicados entre el canario y el nacional, con un máximo del 3,5%.

#### ARTÍCULO 13. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Se establecen las distintas categorías profesionales:

- Staff-Atención al Pasaje: Persona trabajadora que tiene encomendadas las tareas que comprenden la coordinación y atención al pasajero de los buques atendidos, con responsabilidad propia e iniciativa, bajo la supervisión del responsable del servicio designado por la empresa. Obligándosele a cumplir las normas e instrucciones dictadas por el responsable del servicio.

- Staff-Apoyo Atención al Pasaje: Persona trabajadora que tiene encomendadas las tareas que comprenden la atención al pasajero de los buques atendidos, con responsabilidad restringida e iniciativa propia, bajo la supervisión del responsable del servicio designado por la empresa. Obligándosele a cumplir las normas e instrucciones dictadas por el responsable del servicio.

- Staff-Auxiliar Operativas: Persona trabajadora que tiene encomendadas las tareas básicas de atención al pasajero de los buques atendidos, con responsabilidad restringida, bajo la supervisión del responsable del servicio designado por la empresa. Obligándosele a cumplir las normas e instrucciones dictadas por el responsable del servicio.

- Staff-Apoyo Taxi Control: Persona trabajadora que tiene encomendadas las tareas que comprenden la coordinación de los servicios de taxi y la atención al pasajero de los buques atendidos, con responsabilidad restringida e iniciativa, bajo la supervisión del responsable del servicio designado por la empresa. Obligándosele a cumplir las normas e instrucciones dictadas por el responsable del servicio.

- Staff-Apoyo Gate Control: Persona trabajadora que tiene encomendadas las tareas que comprenden el control de acceso y la atención al pasajero de los buques atendidos, con responsabilidad restringida e iniciativa, bajo la supervisión del responsable del servicio designado por la empresa. Obligándosele a cumplir las normas e instrucciones dictadas por el responsable del servicio.

- Maletero/a-Carretillero: Persona trabajadora que tiene encomendada las tareas de manipulación de los medios mecánicos utilizados para el traslado mecánico, carretillas elevadoras o vehículos de traslado, y de colaboración en las tareas de manipulación, clasificación, traslado manual y custodia de los equipajes y/o enseres, con responsabilidad propia e iniciativa, bajo la supervisión del responsable del servicio designado por la empresa. Obligándosele a cumplir las normas e instrucciones dictadas por el responsable del servicio.

- Maletero/a-Atención al Pasaje: Persona trabajadora que tiene encomendada las tareas de atención al pasajero de los buques atendidos con relación a la gestión de su equipaje y enseres y de colaboración en las tareas de manipulación, clasificación, traslado manual y custodia de los equipajes y/o enseres, con responsabilidad propia e iniciativa, bajo la supervisión del responsable del servicio designado por la empresa. Obligándosele a cumplir las normas e instrucciones dictadas por el responsable del servicio.

- Maletero/a-Operario Equipaje: Persona trabajadora que tiene encomendada las tareas de manipulación, clasificación, traslado manual y custodia de los equipajes y/o enseres, con responsabilidad propia e iniciativa bajo la supervisión del responsable del servicio designado por la empresa. Obligándosele a cumplir las normas e instrucciones dictadas por el responsable del servicio.

- Maletero/a-Auxiliar Operativas: Persona trabajadora que tiene encomendada las tareas de manipulación y traslado manual de los equipajes y/o enseres, con responsabilidad restringida, bajo la supervisión del responsable del servicio designado por la empresa. Obligándosele a cumplir las normas e instrucciones dictadas por el responsable del servicio.

- Operario/a Servicios A Bordo: Persona trabajadora que desempeña las tareas asociadas a los servicios a tripulaciones o pasajeros a bordo de los buques de acondicionamiento o mantenimiento de estancias y otras tareas incluidas en los servicios prestados por la empresa a bordo de los buques a los que se les adscriba, exceptuando específicamente las tareas de las categorías ya descritas, con responsabilidad propia e iniciativa, bajo la supervisión del responsable del servicio designado por la empresa. Obligándosele a cumplir las normas e instrucciones dictadas por el responsable del servicio.

- Operario/a Servicios Auxiliares: Persona trabajadora que desempeña las tareas asociadas a los servicios medioambientales, de prevención de la contaminación y los otros servicios prestados por la empresa a los que se les adscriba, exceptuando específicamente las tareas de las categorías ya descritas, con responsabilidad propia e iniciativa, bajo la supervisión del responsable del servicio designado por la empresa. Obligándosele a cumplir las normas e instrucciones dictadas por el responsable del servicio.

#### ARTÍCULO 14. FUNCIONES DISTINTAS A LAS RESEÑADAS EN LAS CATEGORIAS PROFESIONALES.

La Dirección de la Empresa motivada por causas de organización, de productividad, económicas y/o para cubrir el Objeto Social, podrá designar y adscribir a las personas trabajadoras adscritas a las categorías descritas en el artículo 13, para realizar funciones y tareas no incluidas en sus categorías profesionales, descritas en el artículo anterior. Siendo de obligado cumplimiento por parte de la persona trabajadora la realización de estas funciones durante su jornada laboral, considerándose que dichas tareas y funciones amplían las descritas en sus categorías profesionales.

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

#### ARTÍCULO 15. PERIODO DE PRUEBA.

El período de prueba al que se someterán las personas trabajadoras de nueva contratación será de:

- Seis meses para el personal titulado.
- Dos meses para el resto del personal.

## ARTÍCULO 16. CONTRATACION DE PERSONAL.

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la normativa vigente, disposiciones complementarias y en el presente Convenio.

Todo contrato celebrado, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial, en el ámbito del presente Convenio, deberá formalizarse por escrito y adecuarse a lo previsto en la normativa sobre control de la contratación.

### Contrato de Sustitución de persona trabajadora

Es el que se efectúa para sustituir a una persona trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo de acuerdo a lo previsto en el artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El contrato de Sustitución de persona trabajadora deberá formalizarse por escrito, haciendo constar en el mismo la persona trabajadora sustituida, la causa determinante de la sustitución y si el puesto de trabajo a desempeñar será el de la persona trabajadora sustituida o el de otra persona trabajadora de la Empresa que pase a desempeñar el puesto de aquella. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Las situaciones que generan derecho a reserva de puesto de trabajo y que posibilitan la contratación interina, además de las establecidas en la legislación vigente, son las siguientes: permisos y descansos, incapacidad temporal de la persona trabajadora; declaración de la persona trabajadora en situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez cuando sea previsible la revisión por mejoría; maternidad o paternidad; adopción o acogimiento; excedencia forzosa por ejercicio de cargo público representativo; excedencia forzosa por desempeño de funciones sindicales de ámbito provincial, autonómico o estatal; privación de libertad de la persona trabajadora mientras no exista sentencia condenatoria; suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias; excedencia por cuidado de familiares; suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo; suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural o para completar la jornada de las personas trabajadoras con reducción de jornada por tal circunstancia; para sustituir a personas víctimas de violencia de género cuando se acoja a las medidas laborales de protección por las que temporalmente tenga que apartarse de su puesto de trabajo o por razones de guarda legal y en el supuesto de interinidad por vacante.

### Contratos duración determinada por circunstancias de la producción.

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible. La duración máxima del contrato será de 6 meses.

### Contratos por tiempo indefinido de fijos discontinuos

El contrato por tiempo indefinido de fijos discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos, dentro del volumen normal de actividad de la Empresa de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, sean determinados o indeterminados. Se podrá realizar a tiempo parcial.

En el modelo de contrato de esta modalidad deberá figurar, por escrito, la duración, la jornada laboral y su distribución horaria.

Las personas trabajadoras que realicen estas actividades deberán ser llamadas, según forma y orden previamente establecidos, según lo indicado en el artículo siguiente, cada vez que se reanude la actividad.

Siempre y cuando lo establezca la legislación vigente, las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que corresponda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

La Empresa realizará el llamamiento a la actividad de las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo previo al inicio de las distintas actividades de forma escalonada, según las categorías profesionales establecidas y las necesidades de servicio. De igual modo, durante el periodo de actividad de los distintos servicios prestados en los que haya personas trabajadoras fijos discontinuos en situación de interrupción de la relación laboral, la Empresa podrá realizar llamamientos, según las categorías profesionales, al objeto de cubrir los incrementos de actividad sobre la demanda inicial de personal requerida para dicha prestación.

El llamamiento se realizará para cada una de las categorías vía correo electrónico y/o vía SMS o WhatsApp o similar, realizándose con una antelación de diez días un preaviso de inicio de actividad a todo el personal fijo discontinuo afecto por la actividad, con una antelación mínima de cinco días a la fecha estimada de incorporación se preavisará al personal fijo discontinuo que, en función de la previsión estimada de actividad inicial, efectivamente se vaya a necesitar y una confirmación de inicio efectivo de la actividad con una antelación de dos días a este último personal. En las tres comunicaciones la persona trabajadora está obligada a responder por escrito a la Empresa, confirmando así su incorporación en la fecha indicada en la segunda comunicación y confirmada en la tercera comunicación. El texto de estas comunicaciones se refleja en el ANEXO II.

Los llamamientos realizados durante el periodo de actividad para las personas trabajadoras fijos discontinuos que continúan en situación de interrupción de la relación laboral, al objeto de cubrir los incrementos de actividad sobre la demanda inicial, se realizarán con una antelación mínima de cinco días a la fecha estimada de incorporación y una confirmación de inicio efectivo de la actividad con una antelación de dos días. En ambas comunicaciones la persona trabajadora está obligada a responder por escrito a la Empresa, confirmando así su incorporación en la fecha indicada en la primera comunicación y confirmada en la segunda comunicación.

En cualquier caso, si el llamamiento se realiza en plazo inferior al establecido será válido si la persona trabajadora lo acepta.

La persona trabajadora está obligada a comunicar a la Empresa la dirección electrónica y el teléfono para tal fin, así como la dirección postal, siendo objeto de sanción la no comunicación de las variaciones que se produzcan en los datos de contacto.

La ausencia de contestación en el plazo indicado, o la no incorporación en la fecha indicada por la empresa en su comunicación, se entenderá como dimisión de la persona trabajadora.

El orden de llamamiento para cada una de las categorías se realizará según las necesidades de prestación de los servicios atendiendo a los siguientes criterios:

a) La productividad en la prestación de los servicios medida en base a la cantidad de servicios asistidos sin incidencias que cada persona trabajadora haya realizado en el periodo de actividad anterior. Esto es, independientemente de la cantidad de servicios totales de la Empresa, los que cada persona trabajadora haya ejecutado por asignación de la Empresa sin retrasos en el horario, atendiendo a las instrucciones del responsable de servicios de la Empresa, o de los responsables designados por la Empresa para cada uno de los servicios o turnos de los servicios, inclusive la valoración de la adaptación de la persona trabajadora a los cambios puntuales que se puedan producir durante la prestación de los servicios, ya sea en relación a los horarios de prestación ya sea en las condiciones de dicha prestación. Se valorará también la respuesta y el nivel de cumplimiento de las obligaciones formales de la relación laboral, como son la cumplimentación en tiempo y forma del registro de jornada y la firma de los documentos contractuales de la relación laboral.

b) La fecha de ingreso de la persona trabajadora.

c) La idoneidad técnica y destrezas o habilidades demostradas en la prestación de los servicios, que serán valoradas por el responsable o los responsables designados por la Empresa en cada uno de los servicios o turnos de los servicios.

En caso de que dos o más personas trabajadoras cumplieren los anteriores criterios, según el orden en el que se indican, y se produjese igualdad en todos ellos, corresponderá a la empresa determinar a qué persona o personas trabajadoras se le efectúa el llamamiento.

La comunicación de la interrupción de la relación laboral para los fijos discontinuos se producirá de la misma manera que los llamamientos a la actividad, dicha finalización se comunicará con una antelación mínima de cinco días a la fecha estimada de interrupción confirmándose con una antelación de dos días la fecha efectiva de interrupción de la relación laboral. Esta interrupción se realizará en función de la minoración de la actividad o de los servicios a prestar por la Empresa y/o por la finalización de la actividad o de los servicios, causando baja en la Seguridad Social. Salvo en los casos de finalización sobrevenidos por circunstancias ajenas a la Empresa, en los que la interrupción de la relación laboral será efectiva sin que exista comunicación previa, causando baja en la Seguridad Social. El texto de estas comunicaciones se refleja en el ANEXO II.

La persona trabajadora viene obligada a la firma de todos los documentos relacionados con el inicio de la actividad y la interrupción de la relación laboral.

En lo no previsto por este artículo, será de aplicación lo prevenido en la legislación vigente.

#### ARTÍCULO 17. DERECHOS SINDICALES Y CUOTA SINDICAL.

En materia de derechos sindicales se estará en todo momento a lo previsto en la Legislación laboral vigente en cada momento.

En lo referente a la Cuota Sindical, se acuerda que, a requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a una Central o Sindicato, la Empresa descontará en la nómina mensual de cada persona trabajadora 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, le cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta a la que debe ser abonada dicha cantidad.

La Dirección de la Empresa entregará una copia del documento de abono a los Representantes Sindicales correspondientes.

La representación unitaria y sindical de las personas trabajadoras, dispondrá del crédito horario legalmente previsto, debiendo abonar la Empresa a la organización sindical correspondiente, la cantidad de 10,00 euros por cada hora de crédito horario no disfrutado, cantidad que se ingresará mensualmente en la cuenta que dicha organización destine al efecto. Esta cantidad será actualizada según el último IPC anual publicado.

#### ARTÍCULO 18. LEGISLACIÓN APLICABLE.

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente.

#### ARTÍCULO 19. COMPETENCIAS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL.

Los delegados de personal tendrán las siguientes competencias:

1º. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del

empresario sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados y de los supuestos de subcontratación.

2º. Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

3º. Conocer el balance la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

4º. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación profesional de la empresa.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

5º. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del <<estatus>> jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

6º. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

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

8º. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

9º. Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

10º. Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de las personas trabajadoras o de sus familiares.

11º. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

12º. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número uno en cuanto directa o indirectamente tenga o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Los informes que deban emitir los delegados de personal a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 4º y 5º del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

#### ARTÍCULO 20. COMPETENCIAS DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN.

Se cita a continuación el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

1. Son competencias de los Delegados de Prevención:

- a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de las personas trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la presente Ley.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En las empresas que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 38 de esta Ley, no cuenten con Comité de Seguridad y Salud por no alcanzar el número mínimo de personas trabajadoras establecidas al efecto, las competencias atribuidas a aquél en la presente Ley serán ejercidas por los Delegados de Prevención.

2. En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para:

- a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de esta Ley, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de esta Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de esta Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.
- c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de las personas trabajadoras una vez que aquel hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- d) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de esta Ley en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con las personas trabajadoras, de manera que no altere el normal desarrollo del proceso productivo.
- f) Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

g) Proponer al órgano de representación de las personas trabajadoras la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21.

3. Los informes que deben emitir los Delegados de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado 1 de este artículo deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

4. La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra f) del apartado 2 de este artículo deberá ser motivada.

A continuación, se citan las competencias atribuidas al comité de seguridad que son atribuible al Delegado de Prevención según el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

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

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

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

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

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

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

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

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

3. A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en esta Ley respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, de los Delegados de Prevención y empresarios de las empresas que carezcan de dichos Comités, u otras medidas de actuación coordinada.

## ARTÍCULO 21. FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL TRABAJO.

Las partes se comprometen a firmar un Plan de Formación continua para desarrollar de la mejor manera posible la preparación y formación de las personas trabajadoras. Cuando se deba realizar un curso que suponga el mantenimiento o la obtención de la cualificación o titulación profesional pertinente para el mantenimiento de la cualificación exigida por la Empresa o por las administraciones competentes, ya sea la administración Marítima o la Administración Portuaria u otra, será responsabilidad de la empresa el facilitar, a costa de la entidad, dicha formación y acceso a la titulación o para el mantenimiento de la misma, a la persona trabajadora, siendo responsabilidad de la persona trabajadora, llevar a efecto y ejecutar dicha formación en tiempo y forma exigida por la empresa, asumiendo la persona trabajadora las posibles consecuencias de su incumplimiento. En estos casos, la Empresa

se compromete a facilitar la adaptación de los turnos de trabajo, en función de las necesidades de servicio y las posibles soluciones adoptables, así como a la colaboración en la tramitación de los cursos y en la consecución de los títulos profesionales que se deriven de estos.

1º. La persona trabajadora 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. La adaptación de la jornada o la concesión de los permisos por parte de la dirección de la empresa estará sujeta a las necesidades del servicio.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo. La adaptación de la jornada o la concesión de permisos por parte de la dirección de la empresa estará sujeta a las necesidades del servicio.

2º. La persona trabajadora, para poder optar en el derecho establecido en el punto anterior, deberá solicitarlo a la empresa con al menos un mes de antelación.

3º. Todas las solicitudes de permiso se atenderán siguiendo el orden de recepción de las peticiones y teniendo en cuenta la antigüedad del peticionario.

## ARTÍCULO 22. SALUD LABORAL. PREVENCIÓN DE RIESGOS.

Las partes firmantes consideran esencial proteger la seguridad y la salud de las personas trabajadoras frente a los riesgos derivados del trabajo, mediante el establecimiento de políticas de prevención laboral eficaces y que sean fruto del necesario consenso entre ambas partes.

En consecuencia, en lo referente a Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales, no sólo se estará a lo previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa que la desarrolle o sustituya, sino que se pretende promover la mejora de las condiciones de trabajo y continuar esforzándose en la mejora permanente de los niveles de formación e información del personal en cuanto puede contribuir a la elevación del nivel de protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

A estos efectos, conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas garantizarán a sus personas trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Los reconocimientos médicos serán de carácter voluntario, la vigilancia de la salud sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.”

## ARTÍCULO 23. MEDIDAS SOBRE IGUALDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO.

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación ya constituida e integrada por cuatro miembros, de forma paritaria, dos de la representación de la empresa, y dos de la representación de los trabajadores, siendo sus componentes los designados por las partes de entre los miembros de la comisión de seguimiento., siéndole de aplicación el siguiente funcionamiento:

1º. Los acuerdos, para su validez y eficacia, deberán de adoptarse por unanimidad.

2º. Para la validez de las reuniones, deberá de estar presente o representada la totalidad de la Comisión. Será válida la delegación de la representación siempre y cuando se haga a favor de otro miembro del mismo grupo de representación.

3º. La Comisión podrá establecer un reglamento de funcionamiento.

4º. La Comisión se reunirá al menos una vez al año con carácter ordinario, debiendo reunirse, además, con carácter extraordinario, cuando lo soliciten, al menos, tres de sus integrantes.

5º. Tendrá como competencia, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, el fomento de la igualdad de oportunidades, la no discriminación bien sea por sexo, edad, religión, orientación o identidad sexual, política, ideológica, o de cualquier otra naturaleza.

6º. La comisión, tendrá como competencia y obligación, el velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad y el Protocolos de Acoso Sexual y por razón de Sexo.

Con el fin de contribuir a la aplicación del principio de igualdad y no discriminación en las condiciones en trabajos, resulta necesario desarrollar una acción positiva, especialmente en materia de contratación, retribución, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que, en igualdad de condiciones, tengan preferencia las personas del género menos representado en la categoría o grupo profesional.

Esta comisión será la encargada de aplicación del protocolo de acoso, que se activará ante cualquier denuncia que pueda realizarse, bien por la persona que se sienta víctima del mismo, bien por cualquier trabajador/a que fuera testigo de cualquier circunstancia susceptible de ser considerada como acoso.

#### ARTÍCULO 24. COMISIÓN PARITARIA.

Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio. Esta Comisión estará integrada paritariamente, por tres representantes de cada una de las partes. Por parte de los trabajadores, la comisión estará integrada por los firmantes del presente convenio, o trabajadores que puedan sustituirlos en dicho órgano de representación unitaria caso de baja de alguno de los firmantes, y por parte de la empresa, la comisión estará integrada por los firmantes del presente convenio y una tercera persona a designar por éstos, que deberá tener la consideración de apoderado o miembro del órgano de administración de la entidad. La Comisión elaborará un reglamento que regule su sistema.

La comisión tendrá las siguientes funciones y competencias:

Interpretación del Convenio Colectivo; Conciliación en aquellos problemas o cuestiones sometidas para su conocimiento por cualquiera de las partes a la comisión; Vigilancia del cumplimiento, así como todas aquellas otras que, de mutuo acuerdo, les sean sometidas.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por mayoría absoluta. Las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos de carácter general pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito- propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a quince días hábiles, sin perjuicio de otros plazos previstos legalmente, en atención a procedimientos específicos, para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen y quedará abierta la vía administrativa o judicial competente. Se establece que las cuestiones

propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente, para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa.

Se consigna como domicilio de la Comisión Paritaria el domicilio social de la empresa.

#### ARTÍCULO 25. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión de Seguimiento como órgano de negociación y modificación de lo pactado, con el objeto de la adaptación del articulado o parte del mismo durante la vigencia del presente Convenio, ello al amparo, con los límites y en las materias reguladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Esta Comisión estará integrada paritariamente, por tres representantes de cada una de las partes. Por parte de los trabajadores, la comisión estará integrada por los firmantes del presente convenio, o trabajadores que puedan sustituirlos en dicho órgano de representación unitaria caso de baja de alguno de los firmantes, y por parte de la empresa, la comisión estará integrada por los firmantes del presente convenio y una tercera persona a designar por éstos.

La Comisión podrá elaborar un reglamento que regule su sistema de funcionamiento, incluida la forma de elección de Presidente y Secretario, adoptará los acuerdos por mayoría de sus miembros, se entenderá válidamente constituida solo cuando estén presentes la totalidad de sus miembros, y se reunirá cuando cualquiera de las partes decida y promueva su convocatoria, notificando a la otra fecha, hora y orden del día de la reunión.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, relativo al procedimiento para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en los Convenios Colectivos, y como procedimiento compatible con el mismo, la empresa podrá inaplicar los porcentajes de incremento salarial previsto en el presente Convenio, en los casos de acreditar una situación de pérdidas en el ejercicio inmediatamente anterior a aquel en el que la inaplicación salarial haya de surtir efectos, a cuya finalidad, también caso de inaplicación de cualquier otra condición regulada en el presente convenio susceptible de modificación, la empresa deberá dirigir su petición de inaplicación, a la Comisión de seguimiento del presente Convenio, la cual habrá de adoptar la decisión correspondiente en el plazo de siete días, y que será favorable, acreditada por la empresa la causa objetiva esgrimida. Deberá pronunciarse la comisión sobre la inaplicación temporal de condiciones del convenio, así como su duración y fecha de efectos.

En caso de desacuerdo en el seno de la Comisión de seguimiento, se someterá la cuestión a los procedimientos de solución de conflictos del Tribunal Laboral Canario.

#### ARTÍCULO 26. RÉGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes.

Toda falta cometida por la persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave y muy grave.

##### 26.1. FALTAS LEVES.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Las de error, demora o negligencia en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación en el servicio encomendado.

2. Las de puntualidad inferior a quince minutos, siempre que del retraso no se derive perjuicio para el servicio que se haya de prestar, en cuyo caso tendrán la consideración de faltas graves.

3. Abandonar el trabajo sin motivo justificado, aunque sea por tiempo breve. Si como consecuencia de ello, se derivase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuera causa de posible accidente o de accidente para sus compañeros de trabajo, esta falta será considerada como grave o muy grave según los casos.

4. Las discusiones con los compañeros de trabajo. Si tales discusiones quebrasen el orden y la disciplina del personal, podrán ser consideradas como faltas graves.

5. Pequeños descuidos en la conservación de los materiales, útiles y herramientas que la persona trabajadora tenga a su cargo.

6. Falta de aseo o limpieza personal que no produzca queja de los compañeros de trabajo.

7. No entregar copia de la renovación del Documento Nacional de Identidad o del Carnet de Conducir que lo habilita para la conducción de los vehículos de servicios de la Empresa o de los títulos profesionales y certificados de especialidad o del Certificado Médico de Aptitud para Embarque que lo habilitan para el ejercicio de la profesión y/o para el enrole en las embarcaciones de servicios de la Empresa.

## 26.2. FALTAS GRAVES.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad, en la presentación en el puesto de trabajo, no justificadas y cometidas en el período de dos meses. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

2. Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que pueden afectar a la Seguridad Social o a las retenciones sobre salarios que se deban practicar para su posterior ingreso en la Delegación de Hacienda correspondiente. Tanto la falta como el falseamiento malicioso de estos datos se considerarán como falta muy grave.

4. No comunicar el cambio de domicilio que experimente una persona trabajadora en un plazo de treinta días desde que aquel se produjo.

5. No renovar en tiempo y forma el Documento Nacional de Identidad y/o el Carnet de Conducir que lo habilita para la conducción de los vehículos de servicios de la Empresa. Se considerará falta muy grave si se excede en más de un mes desde el vencimiento la falta de obtención de este, siempre que sea imputable a la persona trabajadora.

6. Negligencia o descuido en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

7. La imprudencia grave en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para él o para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones o medios materiales de la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

8. Ausentarse del trabajo sin permiso del responsable del servicio o del responsable correspondiente designado por la Empresa.

9. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia de servicio.

10. Las faltas de aseo y limpieza que produzcan quejas justificadas de los compañeros de trabajo.

11. La repetición de faltas dentro de un semestre, aunque sean de distinta naturaleza.

12. La no correcta utilización o la pérdida o extravío o la rotura o desperfecto, por causa imputable a la persona trabajadora, de la ropa de trabajo o de los EPIS o de los equipos de trabajo individuales entregados por la Empresa.

13. El no cumplimiento de las obligaciones derivadas de localización y asistencia a los trabajos encomendados en los días de retén de guardia.

14. El incumplimiento de los protocolos o procedimientos de trabajo o de seguridad, salud y prevención de riesgos laborales. Se considerará como falta muy grave, si dicho incumplimiento conlleve riesgo para los compañeros de trabajo o para los equipos o instalaciones de la Empresa o posible sanción por la Administración.

### 26.3. FALTAS MUY GRAVES.

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de cuatro meses, o veinte en ocho meses.

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en el período de un mes.

3. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

4. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

5. La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.

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

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

8. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un semestre y hayan sido sancionadas.

9. La falta de comunicación por escrito de respuesta a los comunicados de llamamiento a la actividad realizados a los fijos discontinuos: ya sea al primer comunicado de preaviso de inicio estimado de la actividad, ya sea el segundo preaviso, ya sea al tercer comunicado de confirmación de inicio de actividad.

### 26.4. RÉGIMEN DE SANCIONES.

Corresponde a la Empresa la facultad de sancionar en los términos de lo estipulado por ese Convenio.

La sanción de faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación por escrito a la persona trabajadora y, cuando se trate de faltas graves y muy graves, a los representantes sindicales y/o unitarios de las personas trabajadoras, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La persona trabajadora en el plazo de tres días podrá presentar las alegaciones que estime oportunas, resolviéndose en los tres días siguientes la sanción a imponer.

**26.5. SANCIONES.**

Las sanciones máximas que se podrán imponer serán las siguientes:

**A) Por faltas leves:**

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

**B) Por faltas graves:**

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a treinta días.

**C) Por faltas muy graves:**

- Suspensión de empleo y sueldo de treinta y un días a sesenta días.
- Despido.

**26.6. PRESCRIPCIONES.**

Se establecen las siguientes prescripciones, contadas a partir del momento que la Dirección de la Empresa tenga conocimiento de que se hayan cometido:

A) Para faltas leves: diez días.

B) Para faltas graves: veinte días.

C) Para faltas muy graves: sesenta días.

En cualquier caso, las sanciones prescriben a los seis meses desde que se cometió la falta.

**ANEXO I****MENSUALIDADES 2022 (EUROS/HORA)**

CATEGORÍAS	SALARIO BASE (euros/HORA)	P. P. EXTRAS (euros/HORA)	PLUS LOCALIZACIÓN (euros/HORA)	PLUS STAFF (euros/HORA)	TOTALES (euros/HORA)
Staff-Atención al Pasaje	6,52 euros	1,10 euros	0,05 euros	0,20 euros	7,87 euros
Staff-Apoyo Atención al Pasaje	6,52 euros	1,10 euros	0,05 euros	0,20 euros	7,87 euros
Staff-Auxiliar Operativas	6,52 euros	1,10 euros	0,05 euros	0,20 euros	7,87 euros
Staff-Apoyo Taxi Control	6,52 euros	1,10 euros	0,05 euros	0,20 euros	7,87 euros
Staff-Apoyo Gate Control	6,52 euros	1,10 euros	0,05 euros	0,20 euros	7,87 euros
Maletero/a-Carretillero	6,52 euros	1,10 euros	0,05 euros		7,67 euros

Maletero/a-Atención al Pasaje	6,52 euros	1,10 euros	0,05 euros	7,67 euros
Maletero/a-Operario Equipaje	6,52 euros	1,10 euros	0,05 euros	7,67 euros
Maletero/a-Auxiliar Operativas	6,52 euros	1,10 euros	0,05 euros	7,67 euros
Operario/a Servicios a bordo	6,52 euros	1,10 euros	0,05 euros	7,67 euros
Operario/a Servicios Auxiliares	6,52 euros	1,10 euros	0,05 euros	7,67 euros

## ANEXO II

### PRIMER COMUNICADO DEL LLAMAMIENTO:

#### LLAMAMIENTO DE PREAVISO DE INICIO DE ACTIVIDAD DE LA EMPRESA

Estimado/a trabajador/a,

La Empresa se pone en comunicación con Ud., según lo indicado en el Convenio Colectivo, para indicarle que se estima como fecha de inicio de la actividad el día \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_. Este preaviso es sólo de inicio previsto de la actividad por parte de la Empresa. Recibirá el preceptivo preaviso, en caso de ser necesario que Ud. inicie la actividad, confirmándole o modificándole el día previsto de inicio de su actividad.

Por favor, sírvase contestar a este comunicado, en señal de recibido e indicando su disponibilidad para la fecha prevista de inicio de actividad de la Empresa.

### SEGUNDO COMUNICADO DEL LLAMAMIENTO:

#### LLAMAMIENTO DE PREAVISO DE INICIO DE LA ACTIVIDAD DE LA PERSONA TRABAJADORA:

Estimado/a trabajador/a,

La Empresa se pone en comunicación con Ud., según lo indicado en el Convenio Colectivo, para indicarle que se estima como fecha de inicio de su actividad el día \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_. Recibirá el preceptivo aviso de confirmación de inicio de su actividad, confirmándole o modificándole la fecha efectiva de inicio de su actividad.

Por favor, sírvase contestar a este comunicado, en señal de recibido e indicando su disponibilidad para la fecha prevista de inicio de su actividad.

### TERCER COMUNICADO DEL LLAMAMIENTO:

#### LLAMAMIENTO DE CONFIRMACIÓN DE INICIO DE LA ACTIVIDAD DE LA PERSONA TRABAJADORA:

Estimado/a trabajador/a,

La Empresa se pone en comunicación con Ud., según lo indicado en el Convenio Colectivo, para CONFIRMARLE que la fecha efectiva de inicio de su actividad es el día \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_.

Por favor, sírvase contestar a este comunicado, en señal de recibido e indicando su disponibilidad para la fecha efectiva de inicio de su actividad.

**PRIMER COMUNICADO DE INTERRUPCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL:****COMUNICADO DE INTERRUPCIÓN ESTIMADA LA RELACIÓN LABORAL:**

Estimado/a trabajador/a,

La Empresa se pone en comunicación con Ud., según lo indicado en el Convenio Colectivo, para indicarle que se estima como fecha de interrupción de su relación laboral el día \_\_\_ de \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_. Recibirá el preceptivo aviso de confirmación de fecha de interrupción de la relación laboral, confirmándole o modificándole la fecha efectiva de interrupción de la relación laboral.

Por favor, sírvase contestar a este comunicado, en señal de recibido.

**SEGUNDO COMUNICADO DE INTERRUPCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL:****COMUNICADO DE INTERRUPCIÓN EFECTIVA DE LA RELACIÓN LABORAL:**

Estimado/a trabajador/a,

La Empresa se pone en comunicación con Ud., según lo indicado en el Convenio Colectivo, para CONFIRMARLE que la fecha efectiva de interrupción de la relación laboral es el día \_\_\_ de \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_.

Por favor, sírvase contestar a este comunicado, en señal de recibido.

172.431

**Dirección General de Trabajo****Servicio de Promoción Laboral****ANUNCIO****3.064**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa FUNDACIÓN CANARIA DE LAS ARTES ESCÉNICAS Y DE LA MÚSICA DE GRAN CANARIA, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo y, con código localizador TM74FG86, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo; así como el Reglamento Orgánico de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias, aprobado por el Decreto 9/2020, de 20 de febrero (B.O.C., número 44, de 04/03/2020), esta Dirección General de Trabajo,

**ACUERDA**

Primero. Inscribir el citado Convenio Colectivo 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.

Se advierte a las partes negociadoras que, en cuanto a los permisos y las excedencias, deberá atenderse a la regulación contenida en los artículos 37 y 46 del Estatuto de los Trabajadores tras la modificación operada por Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.

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

A diez de agosto de dos mil veintitrés.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, José Ramón Rodríguez Albertus.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN CANARIA DE LAS ARTES ESCÉNICAS Y DE LA MÚSICA DE GRAN CANARIA.

ÍNDICE.

- PREÁMBULO.

- CAPÍTULO I. ÁMBITO Y VIGENCIA.

ARTÍCULO 1. Ámbito personal.

ARTÍCULO 2. Ámbito temporal.

- CAPÍTULO II. COMISIÓN PARITARIA.

ARTÍCULO 3. Comisión paritaria de interpretación, vigilancia, estudio y aplicación.

ARTÍCULO 3. BIS. Procedimiento para solventar discrepancias de forma efectiva. Tribunal Laboral de Canarias.

- CAPÍTULO III. DERECHO A LA INFORMACIÓN.

ARTÍCULO 4. Información.

- CAPÍTULO IV. CONTRATACIÓN.

ARTÍCULO 5. Provisión de puestos de trabajo.

ARTÍCULO 6. Contratación.

ARTÍCULO 7. Funciones polivalentes.

- CAPÍTULO V. CALENDARIO LABORAL, JORNADA, HORARIO, HORAS EXTRAORDINARIAS, PERMISOS Y VACACIONES.

ARTÍCULO 8. Calendario laboral.

ARTÍCULO 9. Jornada laboral.

ARTÍCULO 10. Reducción proporcional de la jornada.

ARTÍCULO 11. Horario de verano.

ARTÍCULO 12. Control horario.

ARTÍCULO 13. Licencias, permisos retribuidos y ausencias autorizadas de la jornada.

ARTÍCULO 14. Permiso sin sueldo.

ARTÍCULO 15. Vacaciones.

ARTÍCULO 16. Excedencia voluntaria.

ARTÍCULO 17. Excedencia para el cuidado de familiares.

ARTICULO 18. Excedencia forzosa.

ARTÍCULO 19. Protección a la maternidad y lactancia, riesgo en el embarazo, paternidad, adopción y acogida de menores y violencia de género.

ARTÍCULO 19. BIS. Protección frente al acoso laboral y sexual.

ARTÍCULO 19. BIS 2. Plan de igualdad.

ARTÍCULO 20. Jubilación.

- CAPÍTULO VI. PRESTACIONES SOCIALES,

ARTÍCULO 21. Formación y perfeccionamiento.

ARTÍCULO 22. Vivienda.

ARTÍCULO 23. Guardería.

ARTÍCULO 24. Plazas de aparcamiento.

ARTÍCULO 25. Pensión mínima de viudedad o de jubilación.

ARTÍCULO 26. Ayudas para hijos minusválidos.

ARTÍCULO 27. Ayudas médico-farmacéuticas.

ARTÍCULO 28. Asistencia médica, social y terapéutica.

ARTÍCULO 29. Ayuda por natalidad.

ARTÍCULO 30. Ayuda por fallecimiento.

ARTÍCULO 31. Auxilio por incapacidad temporal y maternidad.

ARTÍCULO 32. Seguridad y salud.

ARTÍCULO 33. Póliza de seguro.

ARTÍCULO 34. Fondo social, cultural y deportivo.

ARTÍCULO 35. Ayudas para estudios de trabajadores y sus hijos.

ARTÍCULO 36. Préstamos reintegrables.

ARTICULO 37. Vestuario del personal técnico.

ARTÍCULO 38. Premio por jubilación.

- CAPÍTULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

ARTÍCULO 39. Régimen disciplinario.

ARTÍCULO 40. Clasificación de las faltas.

ARTÍCULO 41. Sanciones.

ARTÍCULO 42. Prescripción y cancelación de las faltas.

- CAPÍTULO VIII. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

ARTÍCULO 43. Criterios generales.

ARTÍCULO 44. Áreas funcionales.

ARTÍCULO 45. Grupos profesionales.

ARTÍCULO 46. Polivalencia y movilidad funcional.

ARTÍCULO 47. Trabajos de superior o inferior grupo.

ARTÍCULO 48. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

- CAPÍTULO IX. ESTRUCTURA SALARIAL.

ARTÍCULO 49. Condiciones generales.

ARTÍCULO 50. Conceptos fijos.

ARTÍCULO 51. Conceptos variables.

- ANEXO I: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

- ANEXO II: RETRIBUCIONES.

## I CONVENIO COLECTIVO DE LA FCAEMGC

### Preámbulo

Este convenio regula las relaciones laborales de los trabajadores de la Fundación Canaria de las Artes Escénicas y de la Música de Gran Canaria, anteriormente pertenecientes a la Fundación Canaria Orquesta Filarmónica de Gran Canaria, y se basa en las condiciones recogidas en el acuerdo laboral firmado en la Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico y Cultural del Cabildo de Gran Canaria, el 18 de mayo de 2007, y denunciado por el comité de empresa de la citada fundación en el año 2008.

Se hace constar que la Fundación Canaria de las Artes Escénicas y de la Música de Gran Canaria (FCAEMGC), según se establece en sus estatutos, es una fundación privada en “mano pública” y que sus trabajadores/as no ostentan la condición de empleados públicos, manifestándose expresamente que el régimen jurídico laboral de los trabajadores/as de la FCAEMGC se registrará exclusivamente por la normativa laboral ordinaria y por lo acordado en este convenio.

Teniendo presente que toda empresa tiene la obligación de poner al alcance de sus trabajadores los medios necesarios para que éstos puedan ejecutar el trabajo en las mejores condiciones posibles de comodidad, salubridad e higiene, otorgándole el trato que corresponde a la condición y dignidad del trabajo; y considerando que el deber primordial del personal es la fidelidad a la empresa, exteriorizado con la mayor diligencia en el

trabajo y la colaboración en la buena marcha de los servicios con su celo y esfuerzo, dentro de sus especialidades de trabajo.

De una parte, el colectivo de trabajadores/as de la Fundación Canaria de las Artes Escénicas y de la Música de Gran Canaria, representados por su delegado/a de personal, en adelante Representación Legal de los Trabajadores/as (RLT) y, de otro, la Fundación Canaria de las Artes Escénicas y de la Música de Gran Canaria, en adelante la fundación, libremente y de común acuerdo conciertan el presente convenio colectivo, cuyo articulado es el siguiente:

## Capítulo I

### Ámbito y vigencia

#### Artículo 1. Ámbito personal.

Este convenio regula las relaciones laborales entre los trabajadores de los centros de trabajo pertenecientes a la fundación, que son: el Teatro Cuyás, la Sala Insular de Teatro y la Sala Josefina de la Torre, sin perjuicio de otros centros que, con posterioridad, pudieran abrirse a adscribirse a la fundación. Asimismo, este convenio es aplicable a la totalidad de los trabajadores de la fundación, incluido los puestos de alta dirección, en aquellos aspectos que no estén regulados en los contratos de alta dirección suscritos por la fundación.

#### Artículo 2. Ámbito temporal.

1. Este convenio entrará en vigor en el momento de su publicación y tendrá una vigencia de tres años.
2. Se entenderá prorrogado por dos años naturales, de no mediar denuncia escrita de alguna de las partes, que deberá ser notificada a la otra con, al menos, dos meses de antelación a su vencimiento.
3. La denuncia de los trabajadores/as se efectuará por escrito ante quien presida el patronato de la fundación. La denuncia de la empresa se hará ante la RLT.
4. Una vez denunciado, y desde la fecha de terminación, el convenio se prorrogará hasta la firma del siguiente.
5. Las condiciones económicas pactadas en este convenio serán actualizadas conforme al límite del incremento aprobado por el Cabildo de Gran Canaria para sus trabajadores/as para dichos años y, subsidiariamente, por el Índice de Precios al Consumo (IPC) que establezca la legislación vigente para las administraciones públicas (al ser la fundación una persona jurídica con la condición legal de fundación pública por estar, en materia económica, participada mayoritariamente por el Cabildo de Gran Canaria). En todo caso se estará sometido a las limitaciones que para la presente materia puedan venir establecidas en los P.G.E. (Presupuestos Generales del Estado) para cada año.
6. Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

## Capítulo II

### Comisión paritaria

#### Artículo 3. Comisión paritaria de interpretación, vigilancia, estudio y aplicación.

Se crea y constituye una comisión paritaria de interpretación, vigilancia, estudio y aplicación de este convenio, que se compondrá de cuatro miembros: dos designados por la fundación y otros dos designados por la R.L.T.

Tendrá su sede en las oficinas del Teatro Cuyás y se reunirá a petición de cualquiera de las dos partes por escrito dirigido al presidente/a de la fundación.

Se reunirá mediante convocatoria expresa al tercer día de la petición bajo orden del día notificado a los miembros con 48 horas de antelación al menos.

Podrán asistir las partes con los asesores que éstas designen. Se adoptarán los acuerdos por mayoría simple, que se recogerán en acta sucinta por la persona que sea designada como secretaria o secretario en cada reunión.

Tendrá como funciones:

- Seguimiento de la aplicación y cumplimiento del convenio.
- Interpretación y actualización del convenio conforme a las modificaciones legislativas que se efectúen.
- La complementación de sus apartados y cuantas otras funciones se le encomienden específicamente en este convenio o de mutuo acuerdo entre las partes.

Artículo 3. Bis. Procedimiento para solventar discrepancias de forma efectiva-Tribunal Laboral de Canarias.

De conformidad con lo establecido en el artículo 82º.3 del Estatuto de los Trabajadores, en caso de desacuerdo durante el periodo de consultas en el supuesto de pretenderse una inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, cualquiera de las partes deberá someter la discrepancia a la comisión paritaria regulada en el artículo anterior, que dispondrá de un plazo de SIETE DÍAS para pronunciarse, a contar desde la fecha en que la discrepancia le fuera planteada. Las partes firmantes del presente convenio colectivo, acuerdan acogerse libremente en cuanto a los trámites de conciliación, mediación y arbitraje para la resolución de los conflictos existentes en la empresa y a todos los temas competenciales que puedan someterse dentro del ámbito correspondiente al Tribunal Laboral de Canarias.

### Capítulo III

#### Derecho a la información

Artículo 4. Información.

La gerencia remitirá a la R.L.T. de la fundación copia de los acuerdos que adopte en materia de personal y recursos humanos. La remisión del acuerdo deberá hacerse dentro de los DIEZ DÍAS HÁBILES siguientes a su adopción.

### Capítulo IV

#### Contratación

Artículo 5. Provisión de puestos de trabajo.

La ocupación de puestos vacantes se realizará mediante los siguientes procesos y en el siguiente orden:

1. Reincorporación de trabajadores en excedencia, si los hubiera, conforme a las normas legales y por orden de petición del reingreso, incorporándose a puesto base de su categoría.
2. Promoción interna mediante convocatoria restringida, conforme a lo establecido en el presente convenio, entre el personal de la empresa que tenga la titulación adecuada para ello y cumpla los demás requisitos de los puestos a cubrir.

3. Atendiendo a los principios de convocatoria pública, igualdad, mérito y capacidad para el puesto en caso de que no se diesen las dos condiciones anteriores entre los empleados de la fundación.

#### Artículo 6. Contratación.

Todos los trabajadores/as se contratarán mediante contrato escrito en el que se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato, la categoría profesional, el nivel y el grupo profesional en que el trabajador/la trabajadora se encuadre, así como, en su caso, la polivalencia funcional.

#### Artículo 7. Funciones polivalentes.

Son polivalentes los puestos de trabajo pertenecientes a un mismo nivel profesional, a excepción de aquellos que requieran la necesidad de estar en posesión de títulos académicos o profesionales específicos para desarrollarlos.

### Capítulo V

#### Calendario laboral, jornada, horario, horas extraordinarias, permisos y vacaciones

#### Artículo 8. Calendario laboral.

El calendario laboral será el que se acuerde anualmente entre las partes y, en su defecto, el fijado por el Cabildo de Gran Canaria o por la administración laboral.

#### Artículo 9. Jornada laboral.

##### 9.1. Jornada laboral.

Con carácter general, la jornada laboral del personal de la fundación será de 37 horas y 30 minutos (37,5 horas) semanales de promedio de cómputo anual, con una jornada ordinaria efectiva de trabajo de 35 horas de cómputo semanal.

La fundación establecerá, de común acuerdo con la R.L.T., un sistema de flexibilidad horaria.

Todo el personal tiene derecho a disfrutar de un descanso semanal de dos días consecutivos, y deberán mediar, en todo caso, 12 horas entre jornada y jornada.

##### 9.1.1. Jornada laboral del personal administrativo.

La jornada laboral para el personal administrativo de la fundación se prestará con carácter general de lunes a viernes, en horario de 08:00 a 15:30 horas. El descanso semanal será en sábado y domingo.

En caso de que por urgente necesidad del servicio se solicitase la asistencia del personal administrativo en sábado, el personal tendrá derecho a un día libre adicional, a disfrutar dentro de los dos meses siguientes, a determinar por las partes, como compensación a dicho servicio extraordinario.

Se procurará comunicar con suficiente antelación, a los trabajadores que resultasen afectados, dicha solicitud, a efectos de poder contar con tiempo suficiente para adaptar su calendario semanal.

Durante la jornada laboral, los trabajadores tendrán derecho a un descanso de 30 minutos, computables en trabajo efectivo.

##### 9.1.2. Jornada laboral del personal técnico.

Debido a la naturaleza del trabajo del personal técnico y por interés del servicio, la dirección técnica del teatro

establecerá el calendario previsto laboral semanal de la plantilla técnica a principios de las temporadas de programación de la fundación, previa comunicación a la gerencia y a la R.L.T. Dicho plan de trabajo se publicará en la tablilla al comienzo de la temporada y se enviará por correo electrónico a las personas trabajadoras del departamento.

- Turnos y horarios del personal técnico:

Las personas trabajadoras del departamento técnico están obligadas a conocer y cumplir el horario de trabajo publicado en la tablilla y enviado a través de correo electrónico, así como sus posibles modificaciones, las cuales serán comunicadas por la dirección técnica a las personas trabajadoras mediante escrito y con copia a la R.L.T.

Habrán tres turnos de horarios de trabajo: 1, 2 y “turno sin programación”.

Turno 1:

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
Libre	Libre	16:00-23:00	16:00-23:00	16:00-23:00	16:00-23:00	16:00-23:00
		o	o	o	o	o
		17:00-00:00	17:00-00:00	17:00-00:00	17:00-00:00	17:00-00:00

Turno 2:

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
08:00-15:00	08:00-15:00	08:00-15:00	08:00-15:00	08:00-15:00	Libre	Libre
o	o	o	o	o		
09:00-16:00	09:00-16:00	09:00-16:00	09:00-16:00	09:00-16:00		

Turno Sin Programación:

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
08:00-15:00	08:00-15:00	08:00-15:00	08:00-15:00	08:00-15:00	Libre	Libre
o	o	o	o	o		
09:00-16:00	09:00-16:00	09:00-16:00	09:00-16:00	09:00-16:00		

Previo acuerdo entre el personal técnico y la fundación, el horario de entrada se podrá adelantar en treinta minutos, tanto a petición de la persona trabajadora como de la empresa.

El horario siempre será en jornada continua.

Los turnos se irán alternando, de forma semanal, entre los dos equipos (1 y 2) durante todo el año. Si no hubiera necesidades de servicio (montaje/desmontaje, función) durante el fin de semana, todo el personal técnico trabajará según lo establecido en el “turno sin programación”.

En el supuesto de que el personal que presta su servicio durante el turno de tarde, coincidiendo con el día de libranza del otro equipo, tuviera que cubrir un turno extraordinario de mañana ese mismo día, de como mínimo cuatro horas y hasta un máximo de cinco, aparte de asistir a su turno de tarde, y siempre por necesidades del servicio debidamente justificadas desde la fundación, dichas horas serán consideradas “horas extraordinarias” y se abonarán o se acumularán en la bolsa de horas de la persona trabajadora.

En el supuesto de que dicha prestación exceda de las cinco horas, la fundación, a través de la dirección técnica, convocará al personal del otro equipo, compensándole por la asistencia en su día de libranza con arreglo a lo recogido en el apartado: Trabajo en días de descanso y días festivos.

- Descansos en la jornada diaria y entre jornadas del personal técnico:

Las personas trabajadoras del departamento técnico tendrán derecho a disponer semanalmente de dos días de libranza consecutivos.

Para el turno 1 la libranza será lunes y martes, y para el turno 2 será en sábado y domingo.

El personal técnico dispondrá de una interrupción en la jornada diaria de 30 minutos, computable como trabajo efectivo.

En caso de que la jornada supere las siete horas sin interrupción, se dispondrá de un descanso de 60 minutos para almorzar o cenar.

Cualquiera que sea el régimen de organización de cada trabajo, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán, por lo menos, 12 horas de descanso. En caso de que por razones de organización horaria de los turnos y servicios no se cumpliera este descanso preceptivo entre jornada y jornada, dichas horas de diferencia se acumularán en concepto de “bolsa de horas libres”, que se irán disfrutando previo acuerdo entre la fundación y el trabajador.

- Trabajo en días de descanso y días festivos del personal técnico:

Todo el personal técnico disfrutará como mínimo de dos días de descanso semanales consecutivos.

Si, por necesidades del servicio, hubiera que convocar a un/a técnico/a a trabajar en su día de descanso, la fundación, a través de la dirección técnica se lo notificará con 4 días de antelación y se le compensará con 2 días de libranza, además de la compensación correspondiente, económica o en libranza, de las horas trabajadas, siendo consideradas como extras.

En ningún caso el día de descanso podrá coincidir con un día de las 14 festividades anuales a disfrutar. Si esto fuera así, se dispondrá de 1 día compensatorio, que se disfrutará cuando el trabajador lo desee, siempre y cuando no perjudique a la programación de la fundación.

Todo el personal técnico se compromete a trabajar, si es preciso por criterios de programación, en todas las fiestas que se recojan en el calendario laboral nacional y de la Comunidad Autónoma de Canarias, con las excepciones previstas en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Se considerará domingo o festivo al tiempo que media entre las 00:00 horas del día de fiesta y las 24:00 horas de ese mismo día.

No se podrá convocar al personal técnico a trabajar en días festivos para realizar tareas de mantenimiento o cualquiera otra que no tenga que ver con montaje, desmontaje y/o exhibición de espectáculos.

El día de fiesta que, por necesidades del servicio, tuviera que ser trabajado, se compensará con dos días de libranza o con 14 horas sueltas de descanso compensatorio.

Como alternativa, y previo acuerdo entre la fundación y las personas trabajadoras, se podrá optar por abonar la jornada de trabajo en día festivo atendiendo al precio establecido para la “Hora extraordinaria en festivo”, según se establece en el punto 10.2. del presente convenio. De no mediar acuerdo entre las partes, prevalecerá el criterio de la compensación horaria a través de acumulación en la bolsa de horas de la persona trabajadora.

Los días o las horas sueltas de descanso compensatorio se disfrutarán de acuerdo con las necesidades de la persona trabajadora y teniendo en cuenta la programación, pudiéndose unir al periodo vacacional, tanto al inicio como a la finalización de éste.

### 9.1.3. Jornada laboral del personal multifuncional:

Tendrán la consideración de personal multifuncional de la fundación aquellas personas trabajadoras que, por la naturaleza de su trabajo, principalmente supeditada a atender al público y/o las compañías, o excepcionalmente por interés del servicio, deba ajustar su jornada laboral a las necesidades de la programación de los espectáculos y a los distintos eventos con público que puedan darse durante la temporada.

La jornada laboral para el personal multifuncional de la fundación se prestará con carácter general de lunes a viernes, en horario administrativo, salvo en aquellos casos en que las necesidades de la programación exijan la presencia en distintos horarios y recintos de la fundación, en cuyo caso podrán adaptar su jornada al turno que corresponda, ya sea continuo o partido y por las circunstancias y/o necesidades del servicio, previo acuerdo con quien ostente la jefatura de personal.

El descanso semanal, será de dos días consecutivos preferiblemente en sábado y domingo, con las mismas características que las recogidas en el apartado del personal técnico en aquellos casos en que deban asistir a trabajar en fin de semana.

### 9.2. Horas extraordinarias.

Se considerarán horas extraordinarias aquellas que superen las siete horas diarias debiéndose compensar con horas sueltas de libranza o abonar por la fundación en el mes siguiente al de su realización. De no mediar acuerdo entre las partes, prevalecerá el criterio de la compensación horaria a través de acumulación en la bolsa de horas de la persona trabajadora.

La prestación del trabajo en horas extraordinarias deberá estar justificada y en ningún caso deberán exceder de las 80 horas anuales.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria. Sólo en caso de fuerza mayor será obligatorio su cumplimiento.

Las horas extra se remunerarán atendiendo al artículo 4 del Reglamento de gratificaciones por servicios extraordinarios realizados por el personal funcionario del Cabildo de Gran Canaria (B.O.P. número 46 de 8 de abril de 2011), según los siguientes importes brutos, que se incrementarán anualmente atendiendo a la subida del IPC de aplicación:

CATEGORÍA	SEXTRA DIURNA	EXTRA NOCTURNA	EXTRA FESTIVO
GRUPO I	27,43 euros	31,33 euros	39,17 euros
GRUPO II	22,26 euros	25,45 euros	31,79 euros
GRUPO III	15,01 euros	17,17 euros	21,46 euros
GRUPO IV	12,96 euros	14,80 euros	18,48 euros

O se compensarán con las siguientes horas de libranza, que se disfrutarán de acuerdo con las necesidades de la persona trabajadora y teniendo en cuenta la programación:

Hora diurna: dos horas de compensación.

Hora nocturna: tres horas y meda de compensación.

Cualquier cambio de horario que suponga la realización de horas extras, tendrá que ser comunicado a la persona trabajadora mediante escrito y firmado por el responsable.

### 9.2.1. Criterios específicos de las horas extraordinarias del personal técnico:

#### 1º. Programación de actividades que afectan a los horarios:

la fundación podrá programar a lo largo de la temporada actividades que modifiquen el plan de trabajo de los equipos, si bien cualquier alteración del plan deberá ser comunicado por escrito desde la dirección técnica a los trabajadores, con copia a la R.L.T.

En caso de que la fundación programe actividades adicionales a las previstas con menos de un mes de antelación respecto a la fecha del servicio y que dichos cambios supongan la modificación de los horarios en el plan de trabajo del personal técnico, se llevará a cabo el servicio con la consideración de horas extraordinarias, que serán abonadas en el mes siguiente o disfrutadas en tiempo libre.

En caso de que en el plazo inferior de un mes haya que programar actividad coincidiendo con el día de libranza y no habiendo sido prevista dicha actividad en el plan original, la compensación por el trabajo realizado en el día previsto para la libranza será de dos días libres o de 14 horas, además de la compensación correspondiente, económica o en libranza, de las horas trabajadas, siendo consideradas como extras, según se establece en el punto 10.2.

#### 2º. Contabilización y franja horaria:

Se considera hora extraordinaria cada hora de trabajo que exceda el horario expuesto en tablilla en una franja superior de 15 minutos y se computará como media hora extra.

Si se superan los 30 minutos de la hora expuesta en tablilla, contabilizará como una hora completa.

La hora extraordinaria diurna estará comprendida entre las 08:00 horas y las 00:00 horas del día en que se presta el turno de servicio.

La hora extraordinaria nocturna estará comprendida en la franja horaria nocturna, entre las 00:00 horas y las 08:00 horas del día siguiente al que se presta el turno de servicio.

#### 3º Procedimiento:

Las horas extraordinarias que puedan ser previstas por la dirección técnica de la fundación, debido a las condiciones de la programación, deberán ser expuestas en la tablilla junto con el horario de trabajo de la semana con la suficiente antelación.

Quienes deseen realizarlas voluntariamente darán su contestación a la fundación, para que ésta haga sus previsiones, de acuerdo con las limitaciones de la legislación vigente.

El personal técnico de la fundación, a través del encargado de turno, informará a la dirección técnica del recuento de horas realizadas semanalmente en caso de que se realicen fuera de la planificación expuesta en tablilla.

El personal técnico podrá acordar libremente y de común acuerdo el cambio de turno entre personas trabajadoras del mismo departamento, debiendo presentar a la dirección técnica un documento notificando dichos cambios de turno, siempre y cuando no afecten a las necesidades del servicio.

#### Artículo 9 Bis. Flexibilidad horaria en la jornada.

La gerencia pactará con la R.L.T. la flexibilidad horaria en la jornada.

En todo caso, se establece un horario mínimo de permanencia en el puesto de trabajo de seis horas diarias, pudiendo compensar el resto de la parte de la jornada que quede por cumplir dentro de los dos meses siguientes a la misma.

Asimismo, las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

En el ámbito de la comisión paritaria se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la fundación, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la fundación, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

En todo caso, se entiende sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 de este convenio.

Las discrepancias surgidas entre la fundación y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social

#### Artículo 10. Reducción proporcional de la jornada.

a) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad 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.

b) Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

c) El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. A instancia de los trabajadores y previo acuerdo entre la fundación y la R.L.T., se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

d) Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

e) Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la fundación generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la gerencia podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

f) La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 6 del vigente Estatuto de los Trabajadores, corresponderán al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria.

g) No obstante, se podrán establecer criterios, de común acuerdo entre la fundación y la R.L.T., para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refieren los apartados a), b), c) d) y e), en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de la fundación. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

#### Artículo 11. Horario de verano.

11.1. Durante los meses de julio, agosto y septiembre, el horario de trabajo diario del personal se reducirá en una hora, operando al final de la jornada.

11.2. Por motivo de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, las personas trabajadoras de la fundación con hijos descendientes o personas sujetas a tutela o acogimiento de hasta 12 años de edad, o sin límite de edad en el supuesto de discapacidad superior o igual al 33% de los anteriores, y siempre que convivan con el solicitante y dependan de este, estando a su cargo, podrán acogerse a esta modalidad de jornada reducida desde el 1 de junio y hasta el 30 de septiembre. Este derecho podrá ejercerse también en el año en el que el menor cumpla la edad de 12 años.

Tanto para el personal técnico como el personal multifuncional de la fundación se establecerán las medidas que se estimen procedentes para asegurar la adecuada prestación de servicios durante el mes de junio, compensando a los empleados mediante el establecimiento en otro periodo del año de un régimen similar.

#### Artículo 12. Control horario.

Todo el personal, con la excepción de la alta dirección, estará obligado a cumplir el control horario establecido. El sistema de fichaje será a través de dispositivo en el centro de trabajo, mediante identificación con huella digital o tarjeta identificativa.

Asimismo, la fundación garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este convenio.

Mediante programa de software gestionado por el personal adscrito al Área de Administración, se organizará y documentará este registro de jornada.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 13. Licencias, permisos retribuidos y ausencias autorizadas en la jornada.

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

1º. Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen y fallecimientos, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares:

a) Tres días por el nacimiento de un hijo, guarda con fines de adopción o acogimiento, en la isla y cinco días si es fuera de ella. Y un día más por cada hijo/a, a partir del segundo, en partos múltiples.

b) Por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, conforme a la siguiente escala:

- Cónyuge o pareja de hecho de la persona trabajadora, que figure en el correspondiente registro público, padres o hijos: cuatro días.

- Hermanos, padres políticos, abuelos o nietos: tres días.

- Hermanos políticos y tíos: un día.

Estos permisos se ampliarán en dos días más cuando impliquen un desplazamiento de la persona trabajadora fuera de la isla.

2º. Traslados de domicilio:

Dos días por traslado del domicilio habitual o tres días en el caso de que el traslado de domicilio sea a otro municipio diferente al del centro de trabajo.

3º. Deber inexcusable de carácter público y personal:

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 periodo determinado, se estará a lo que esta 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 periodo de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

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

4º. Representatividad sindical:

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

5º. Exámenes y pruebas relacionadas con la salud y la maternidad/paternidad:

- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, 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.

- Por el tiempo necesario para someterse a técnicas de fecundación asistida que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previa acreditación de esta circunstancia y posterior justificación de asistencia.

- Para la utilización de servicios médicos para la propia persona trabajadora, así como familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad que consistan en pruebas médicas o tomas de muestra que hayan de producirse a primeras horas de la mañana o asistencia a consultas de especialistas del Servicio Público de Salud u otros facultativos médicos que no puedan ser utilizados en horario distinto a la de la persona trabajadora.

#### 6º. Matrimonio/registro como pareja de hecho:

- Para realizar trámites previos al matrimonio de la persona trabajadora, dos días.

- Por matrimonio o registro como pareja de hecho de la persona trabajadora, veinte días.

- Por matrimonio de un familiar de la persona trabajadora, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, un día si es en la isla y tres si es fuera de ella.

#### 7º. Estudios, congresos y exámenes:

Para realización de estudios en centros oficiales dispondrán de permiso el día del examen final o parcial liberatorio y el día anterior.

Para asistencia a cursos profesionales o a exámenes relacionados con la promoción de la persona trabajadora, así como para la asistencia a congresos profesionales, la persona trabajadora dispondrá de permiso por el tiempo de la realización de aquellos, con la conformidad de la Gerencia y atendiendo a las necesidades del servicio.

#### 8º. Asuntos propios:

Seis días anuales de asuntos propios.

#### 9º. Antigüedad:

- Un día anual por cada cinco años de antigüedad en la fundación, debiéndose incluir la antigüedad anterior -en los casos en los que se dieran las circunstancias de haber pertenecido a la Fundación Canaria Orquesta Filarmónica de Gran Canaria en el cómputo-, 2 días por cada diez años y tres a partir de 15 años de antigüedad.

#### 10º. Fiestas Navideñas:

Los días 24 de diciembre y 31 de diciembre se consideran de permiso retribuido y no necesitarán de solicitud previa.

#### 11º. Lactancia:

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 este 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 en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

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 misma empresa ejercen 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 periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

#### 12º. Nacimiento de hijos prematuros:

En el caso de nacimiento 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 la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado e) y f) del artículo 11 de este Convenio.

#### 13º. Violencia de género y terrorismo:

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa; sin perjuicio del derecho recogido en el artículo 20.2 del presente convenio colectivo.

#### Artículo 14. Permiso sin sueldo.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a permiso sin sueldo, a modo de licencia no retribuida, de hasta tres meses, prorrogable a seis meses, cada dos años. La concesión de este permiso estará supeditada a las necesidades del servicio.

#### Artículo 15. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será de un mes natural o de 22 días hábiles o la parte proporcional de una u otra opción, en su caso.

A estos efectos, los sábados se considerarán inhábiles.

Días adicionales a las vacaciones en razón de la antigüedad:

Los trabajadores que cuenten con 15 años de servicio en la empresa (se incluirá en el cómputo la antigüedad acumulada en la Fundación Orquesta Filarmónica de Gran Canaria) dispondrán de:

1. Quince años de servicio: 23 días hábiles de vacaciones.
2. Veinte años de servicio: 24 días hábiles de vacaciones.

3. Veinticinco años de servicio: 25 días hábiles de vacaciones.

4. Treinta o más años de servicio: 26 días hábiles de vacaciones.

Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

Las vacaciones se disfrutarán a lo largo del año natural al que correspondan, y preferentemente en los meses de julio, agosto y septiembre. Las personas trabajadoras que se incorporen a lo largo del año natural, disfrutarán en ese año de la parte proporcional correspondiente a las vacaciones. A los que causen baja en la empresa durante el mismo, se les podrá abonar en la liquidación, si no fuese posible su disfrute.

A petición de la persona trabajadora, podrá dividirse el período vacacional en ciclos mínimos de 7 días naturales o 5 días hábiles consecutivos (de lunes a viernes), siempre de conformidad con el servicio.

Se regulará el plan de vacaciones, previa consulta y conformidad de las personas trabajadoras, sin que primen criterios de antigüedad, naturaleza del contrato, nivel, etc. En caso de no estar de acuerdo, se sorteará el orden y los favorecidos quedarán en último lugar para las vacaciones del año siguiente.

Las vacaciones podrán disfrutarse hasta el 15 de enero del año siguiente, sin perjuicio de su disfrute hasta el 31 de marzo del año siguiente, según las necesidades del servicio, sin que puedan acumularse al período vacacional del año en curso.

#### Artículo 16. Excedencia voluntaria.

La persona trabajadora con antigüedad mínima de un año, podrá concedérsele excedencia voluntaria por un período mínimo de un año y un máximo de cinco años, sujeta a las necesidades del servicio y con derecho a la conservación del puesto de trabajo dentro del primer año.

Durante el primer año de excedencia se le conservará el derecho a acceder de inmediato a su puesto de trabajo. A partir del primer año conservará el derecho a la reincorporación preferente, que se le concederá en cuanto quede vacante un puesto de trabajo de su categoría o equivalente.

En el caso de que la causa de la excedencia voluntaria sea por motivos laborales, y la persona trabajadora se deba incorporar a un puesto de trabajo oficial de manera inmediata, y sin posibilidad de retrasar su incorporación a dicho puesto, y así lo pueda demostrar, ésta informará a la fundación del motivo de la solicitud, conllevando la concesión inmediata de la excedencia voluntaria.

Cuando el motivo de la solicitud de excedencia voluntaria sea cualquier otro diferente al anterior, la persona trabajadora deberá informar a la fundación con, al menos, un periodo de antelación de quince días naturales previo al inicio de su disfrute.

En cualquier caso, antes de que finalice el plazo mínimo de un año de excedencia; y si la persona trabajadora requiriera incorporarse a su puesto de trabajo en la fundación, ésta deberá realizar una notificación con al menos siete días naturales de antelación.

#### Artículo 17. Excedencia para el cuidado de familiares.

A la persona trabajadora con una antigüedad mínima de un año podrá concedérsele excedencia para el cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida. Dicha excedencia tendrá una duración máxima de dos años sujeta a las necesidades del servicio y la persona trabajadora tendrá derecho a acceder de inmediato, cuando se pida la reincorporación, a un puesto de trabajo de su categoría o equivalente.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

#### Artículo 18. Excedencia forzosa.

Dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo durante el período de nombramiento.

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

Artículo 19. Protección a la maternidad y lactancia, riesgo en el embarazo, paternidad, adopción y acogida de menores y violencia de género.

El contrato de trabajo se suspenderá, con reserva del puesto de trabajo, por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, adopción y acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de hasta seis años.

##### 1. Maternidad y lactancia:

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

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

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en

períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del

contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8.».

## 2. Protección contra la violencia de género.

La suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que, en las actuaciones de tutela judicial de protección de la víctima, requiriese la continuidad de la suspensión, en cuyo caso el juez podrá prorrogarla por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Al cesar las causas de la suspensión, la trabajadora tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado.

## Artículo 19. Bis. Protección frente al acoso laboral y sexual.

La fundación se compromete a redactar, junto con la R.L.T. y con la participación de la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, un protocolo de protección ante el acoso psicológico laboral y ante el acoso sexual.

Subsidiariamente, y hasta que se aprueben dichos protocolos, se aplicarán los establecidos para el personal del Cabildo de Gran Canaria o el protocolo sobre acoso laboral regulado en la Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de Actuación frente al Acoso Laboral en la Administración General del Estado.

## Artículo 19. Bis 2. Plan de igualdad.

La fundación se compromete a redactar, junto con la R.L.T. un plan de igualdad.

## Artículo 20. Jubilación.

Las personas trabajadoras de la fundación tendrán derecho a jubilarse a la edad establecida legalmente conforme la normativa de la entidad gestora de la Seguridad Social. Aquellas personas trabajadoras que carezcan de los años de cotización mínimos para tener acceso a la pensión contributiva por jubilación, previo informe de la R.L.T., tendrán derecho a prorrogar la fecha de jubilación hasta completar dicho mínimo.

Igualmente, y previo informe de la R.L.T., se podrá prorrogar la fecha de jubilación si le queda al trabajador hasta un máximo de 3 años de cara a obtener una pensión de jubilación del 100% respecto de su base de cotización.

Cualquier otra situación deberá contar con el informe favorable de la R.L.T.

La fundación negociará con la R.L.T. un reglamento regulador de la jubilación voluntaria e incentivada a partir de 60 años de edad, para aquellos trabajadores que cuenten con un período mínimo de 30 años de cotización en la Seguridad Social.

Asimismo, la fundación negociará con la R.L.T. implementar la figura de la jubilación parcial mediante la celebración de contratos de relevo.

## Capítulo VI

### Prestaciones sociales

#### Artículo 21. Formación y perfeccionamiento.

La fundación, a través de su gerencia, promoverá la formación y asistencia a cursos, jornadas profesionales y simposios relacionados con la actividad profesional de la plantilla.

La fundación incluirá en la partida presupuestaria destinada a fondo de formación y para el desarrollo de los planes correspondientes al personal laboral, una cantidad mínima de 6.000 euros.

Todas las materias relacionadas con la formación del personal, se regirán por un reglamento de formación. El reglamento de formación abarcará, tanto materias específicas de cada puesto de trabajo, como formación de carácter general.

Con tal fin, se creará una comisión de formación, de carácter mixto paritario, compuesta por el/la delegado/a de personal y responsables de las distintas áreas de la fundación, que mantendrá reuniones periódicas para el seguimiento y control de los planes de formación.

La fundación se compromete a impartir cursos de formación necesarios, con la finalidad de atender las necesidades de preparación de su personal en las nuevas tecnologías que se instauren en los teatros de la fundación. Asimismo, se compromete a mejorar, en general, las necesidades de preparación técnica del personal.

#### Artículo 22. Vivienda.

La fundación, reconociendo la necesidad en materia de vivienda de los trabajadores, facilitará el acceso a condiciones más ventajosas que las ofrecidas por el mercado en la adquisición, mejora, autoconstrucción, ampliación o sustitución de vivienda y de garaje, mediante los acuerdos o conciertos que considere oportunos por sí misma con entidad bancaria o de crédito.

#### Artículo 23. Guardería.

La fundación promoverá los acuerdos o convenios correspondientes para facilitar la atención a los hijos menores de empleados, durante la jornada laboral y en condiciones ventajosas para éstos.

#### Artículo 24. Plazas de aparcamiento.

La fundación promoverá los acuerdos o convenios correspondientes para facilitar condiciones ventajosas que mejoren los precios del mercado en el aparcamiento de vehículos en la zona del Teatro Cuyás de aquellos trabajadores que, por razones de lejanía respecto a su hogar, deban trasladarse en vehículo al trabajo.

#### Artículo 25. Pensión mínima de viudedad o de jubilación.

La fundación abonará las posibles diferencias hasta alcanzar la cantidad anual del salario mínimo interprofesional incrementada en un veinticinco por ciento (25%) a los viudos/as, hijos menores o incapacitados o padres de los trabajadores (por este orden de preferencia), fallecidos en activo o jubilado cuando la cuantía de las pensiones no llegue a la citada cantidad. Se exceptuarán los casos en que los beneficiarios tengan otros ingresos que superen dicha cantidad.

#### Artículo 26. Ayudas para hijos con diversidad funcional.

La subvención para el personal de la fundación con contrato indefinido que tenga hijos con diversidad funcional, calificados por certificación del Instituto de Mayores y Servicios Sociales o la Consejería competente de la Comunidad Autónoma, queda fijada en ciento sesenta (160) euros mensuales por hijo, independientemente de cualquier otra prestación de la Seguridad Social.

#### Artículo 27. Ayudas médico-farmacéuticas.

La fundación abonará a cada persona trabajadora con antigüedad superior a un año, para sí, su cónyuge e hijos, incluidos como beneficiarios en su cartilla de la Seguridad Social, -excluyéndose los sujetos a mutuas profesionales aun figurando en la cartilla de la Seguridad Social-, previa solicitud, una prestación económica en los casos de adquisición, por prescripción facultativa acreditada, de prótesis dentales, auditivas o fonación; lentes para gafas, lentillas, aparatos ortopédicos, desvitalizaciones, implantes, empastes o similares, así como otras prestaciones de carácter excepcional, con arreglo al siguiente cuadro:

1) Gafas y lentillas: Hasta un máximo de 280 euros (280 euros) anuales por beneficiario, con la salvedad prevista en el apartado de requisitos.

2) Resto de prestaciones no cubiertas por la seguridad social: hasta un máximo de mil trescientos ochenta y cinco euros (1.385 euros) anuales por beneficiario.

3) Con vistas a la prevención del cáncer ginecológico y en aras de favorecer la salud laboral de las trabajadoras de la Fundación, las trabajadoras de más de 35 años podrán solicitar una prestación anual para las pruebas de revisión, diagnóstico por la imagen y analítica, de un máximo de 150 euros anuales.

4) Aquellas vacunas que hayan sido excluidas de la cobertura de la Seguridad Social para los hijos/as de las personas trabajadoras menores de tres años, con un límite de 270 euros anuales por cada hijo/a.

5) Cuando el personal tuviera que salir de la isla por asistencia médica, por prescripción facultativa del Servicio Canario de Salud, la fundación sufragará las dietas para pacientes no hospitalizados y acompañantes, en las mismas condiciones pactadas en el presente convenio, en el apartado de dietas, descontando la cantidad abonada por este mismo concepto por el Servicio Canario de Salud.

#### Requisitos para solicitar y disfrutar de las ayudas médico-farmacéuticas:

1º. Presentar la solicitud en el departamento de administración de la fundación que incluya escrito dirigido a la gerencia, en las fechas que se indiquen a tal efecto.

2º. Aportar a la solicitud la factura donde conste CIF/NIF, firma y sello del establecimiento, identificación, número de factura, concepto detallado de la prestación, unidades, precio unitario y total, lugar y fecha.

3º. Una vez concedida la ayuda para gafas y/o lentillas, sólo procederá otorgar una nueva prestación cuando se acredite mediante refrectograma, que se ha modificado la graduación.

4º. Las monturas se podrán renovar una vez cada dos años.

5º. En los casos de prescripción conjunta de lentes progresivas o en su caso de lentes bifocales o multifocales, procederá el abono, tanto de los cristales como de las monturas, hasta un máximo de 555 euros anuales.

6º. En caso de que las lentes prescritas sean de 5 o más dioptrías, (suma de cilindro y esfera), se abonará la totalidad del importe. En estos casos, y de mediar prescripción en este sentido, también se abonarán lentes de contacto y gafas.

7º. Las personas trabajadoras encuadradas en los grupos 3 y 4 tendrán derecho a recibir estas prestaciones por adelantado, a justificar y siempre que el importe de éste no sea inferior a 90 euros.

8º. La fundación podrá exigir en cualquier momento los documentos precisos y exámenes oportunos, para comprobar la condición de beneficiarios, veracidad de las prestaciones realizadas, su ajuste a la normativa establecida, que hayan sido realmente practicadas y cualquier otro extremo que precisase aclaración o información adicional.

El uso fraudulento de las ayudas médicas establecidas, a juicio de la comisión paritaria de interpretación, implicará la devolución de las ayudas indebidamente percibidas, así como la pérdida del derecho a su percepción por parte de la persona trabajadora y sus beneficios durante cinco años, a contar desde que la fundación tenga conocimiento del fraude.

Los supuestos no contemplados en el presente artículo deberán someterse a la comisión paritaria de interpretación, a efectos de elevar la propuesta de resolución al órgano competente.

#### Artículo 28. Asistencia médica, social y terapéutica.

La fundación pondrá los medios a su alcance para suscribir aquellos acuerdos que permitan, en condiciones similares a los trabajadores del Cabildo de Gran Canaria, acceder a los centros e instituciones públicas o privadas que pudieran ser del interés de los trabajadores.

#### Artículo 29. Ayuda por natalidad.

Se fija en ciento cinco euros (105 euros) la asignación en concepto de ayuda por natalidad. Si concurriese en ambos cónyuges la condición de trabajadores de la fundación, sólo se devengará una ayuda por tal concepto.

#### Artículo 30. Ayuda por fallecimiento.

Se fija en dos mil cien euros (2.100 euros) la ayuda por fallecimiento a los familiares de primer grado de afinidad o consanguinidad de los trabajadores con contrato indefinido fallecidos en activo.

#### Artículo 31. Auxilio por incapacidad temporal y maternidad.

La fundación completará, hasta el cien por cien (100%) de todos los conceptos retributivos del trabajador, las prestaciones que los empleados perciban en situación de incapacidad temporal y por maternidad, hasta los primeros dieciocho meses de aquella, garantizándose el principio de igualdad en las mejoras de las prestaciones de la Seguridad Social para ambas contingencias.

#### Artículo 32. Seguridad y salud.

##### 32.1. Derecho a la Protección.

La persona trabajadora tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y protocolariamente.

La fundación está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de salud laboral, así como informar de riesgos en el puesto de trabajo, a facilitar la participación en materias de las personas trabajadoras en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias a las personas trabajadoras que contrata, o cuando cambien de puestos de trabajo tenga que aplicar nuevas técnicas o utilizar equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, o para sus compañeros o terceros.

Las personas trabajadoras están obligadas a seguir dichas enseñanzas y realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas aprobadas por la comisión de formación, con descuento de la jornada laboral, en este último caso, del tiempo invertido en las mismas.

Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que una persona trabajadora sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta de la fundación.

Tendrá la consideración de accidente de trabajo:

- a) Los que sufra la persona trabajadora al ir o al volver del trabajo.
- b) Los que sufra la persona trabajadora con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, o los ocurridos al ir o al volver del lugar en que se ejerciten las funciones propias de los cargos.
- c) Los acaecidos en actos de salvamento o de otra naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo.
- d) Las enfermedades que contraiga la persona trabajadora con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo y no sean enfermedades profesionales.
- e) Las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por la persona trabajadora, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.
- f) Las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en el que se haya situado el paciente para su curación, con arreglo a la normativa legal vigente.

Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra la persona trabajadora durante el tiempo y en el lugar del trabajo.

No obstante lo establecido en el apartado anterior, no tendrán la consideración de accidente de trabajo:

- a. Los que sean debidos a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por ésta la que sea de tal naturaleza que ninguna relación guarde con el trabajo que se ejecutaba al ocurrir el accidente.

En ningún caso se considerará fuerza mayor extraña al trabajo la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza.

- b. Los que sean debidos al dolo o la imprudencia temeraria de la persona trabajadora accidentada.

No impedirán la calificación de un accidente como de trabajo:

1. La imprudencia profesional que es consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y se deriva de la confianza que este inspira.
2. La concurrencia de responsabilidad civil o criminal del empresario, de un compañero/a accidentado/a o de una tercera persona, salvo que no guarde relación alguna con el trabajo.

### 32.2. Responsabilidad y gestión de la prevención.

La responsabilidad por las condiciones de salud y seguridad en el trabajo corresponderá a la fundación con

su estructura jerárquica, de acuerdo y en términos que establezca la legislación vigente y el plan de gestión de la prevención realizado por la fundación.

### 32.3. Coordinación de Actividades Preventivas.

la fundación realizará la coordinación de actividades preventivas con las empresas que desarrollen su actividad en los recintos escénicos de la fundación, exigiéndoles a éstas los requisitos correspondientes relativos a evaluación del riesgo, planificación en la prevención, formación, información y control de la salud, en los términos que se establecen por las normas legales en materia de coordinación de actividades empresariales.

### 32.4. Normativa.

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, se estará sujeto a los preceptos establecidos por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales, y por cuantas disposiciones complementen y desarrollen la misma o aquellas cuya promulgación sustituyese a éstas.

### 32.5. Derecho de participación de los trabajadores.

Las personas trabajadoras de la fundación se comprometen a cooperar en materia de prevención de riesgos laborales, cumpliendo las normas de seguridad que sean aprobadas y sugiriendo mejoras, comunicando anomalías y, con esa finalidad:

a. Las personas trabajadoras tendrán derecho a participar en cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, canalizada dicha participación a través de la delegación de personal, tal y como se recoge en la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales.

b. Los delegados de prevención serán, en general, designados por quien ostente la delegación de personal. En caso de que la persona designada no sea delegado de personal, podrá optar a un crédito mensual de 15 horas para realizar funciones específicas en materia de salud laboral.

El procedimiento de información a los delegados de prevención sobre las materias relacionadas con la seguridad y la salud, será siempre por escrito y con registro correspondiente en la fundación, así como en la información que se transmita desde los delegados a la gerencia, que deberá ir con copia a quien ostente la representación de los trabajadores.

### 32.6. Medidas de protección personal.

Si, después de adoptarse las medidas organizativas y la protección colectiva aún persistiese el riesgo, hasta que otras medidas puedan ser adoptadas, se proporcionarán a los trabajadores los equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y se les informará y/o formará para su correcto uso y mantenimiento.

### 32.7. Vigilancia de la salud.

La vigilancia periódica de la salud de las personas trabajadoras es un derecho que les asiste individualmente y que solo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento. Tal y como se prevé en la misma, el acceso a la información médica se limitará al personal médico responsable que lleve a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores.

La fundación realizará a su cargo un reconocimiento médico anual a aquellos trabajadores que lo soliciten, y que comprenderá analítica de sangre y orina, radiografía de tórax anterior y posterior, urocultivos y para los mayores de 40 años, electrocardiograma.

### Artículo 33. Póliza de seguro.

La fundación contará con una póliza de seguro para el personal afectado por este convenio, y que cubrirá los siguientes riesgos:

1º. Riesgo de invalidez total, absoluta o muerte derivada de accidente laboral. 40.000 euros por cada uno de los casos.

2º. Asistencia jurídica en asuntos derivados de la prestación del servicio, pago de las indemnizaciones de las que puedan resultar civilmente responsables y derivadas del ejercicio de sus funciones, así como las fianzas que se impusieran, en su caso.

Para los representantes de los trabajadores/as, queda equiparado cualquier accidente de trabajo producido en acto de servicio sindical.

Hasta en tanto la fundación no haya suscrito la póliza, asumirá como propio dicho riesgo.

### Artículo 34. Fondo social, cultural y deportivo.

La fundación se compromete a atender las necesidades sociales, culturales y deportivas de las personas trabajadoras a través de la firma de convenios de colaboración con otras entidades, tanto públicas como privadas, para que faciliten el acceso de las personas trabajadoras a sus instalaciones y a sus actividades programadas.

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a disponer de dos entradas gratuitas para cada espectáculo programado en el Teatro Cuyás, siempre y cuando el aforo no vendido, en el momento en que se produzca la solicitud por parte del trabajador, así lo permita.

### Artículo 35. Ayudas para estudios de personas trabajadoras y sus hijos/as.

Se consignarán en los presupuestos de la fundación las cantidades precisas para la concesión de ayudas de estudio anuales a los hijos/as de las personas trabajadoras con una antigüedad mínima de 1 año, teniendo en cuenta el siguiente cuadro:

Grupo	Euros (año)	Estudios
1	140	Guarderías, Educación Infantil, Primaria y ESO 1er ciclo
2	173	ESO 2º ciclo, FP 1º y 2º ciclo, Bachillerato y enseñanzas no universitarias previstas en la LOGSE
3	470	FP 3er ciclo, módulos de la nueva FP, Estudios medios, Estudios universitarios (Grados, Master y Doctorado) que se realizan en Gran Canaria
4	690	Estudios realizados fuera de la isla y que no se puedan realizar en ella (se incluye no haber podido acceder a la nota de corte de la ULPGC)

Para beneficiarse de estas ayudas, es imprescindible:

1º. Solicitarla en el plazo fijado por la gerencia.

2º. Aportar documentación acreditativa (certificado del centro o comprobante del pago de matrícula).

En caso de que las personas trabajadoras perciban otro tipo de ayudas de cualquier institución o entidad, será compatible con percibir las ayudas recogidas en el presente convenio.

A las personas trabajadoras de la fundación que cursen estudios se les aplicará la misma tabla de ayudas al estudio señaladas en el presente artículo.

Cualquier otra petición, así como cualquier reclamación por la no concesión de la ayuda, será tratada por la comisión paritaria de interpretación, vigilancia, estudio y aplicación.

#### Artículo 36. Préstamos reintegrables.

La persona trabajadora en activo, con un año de antigüedad, tendrá derecho a percibir préstamos sin interés por las cuantías establecidas en este convenio. A tal efecto, la fundación consignará en su presupuesto una partida de tres mil euros (3.000 euros) para cubrir dicho concepto, correspondiente al personal laboral, que se refinanciará con las cantidades reintegradas para la concesión de nuevos anticipos.

Los anticipos serán solicitados por escrito, haciendo constar la cuantía que se solicita, conforme al presente artículo. El préstamo podrá ser liquidado totalmente en cualquier momento, a partir de su concesión. Las personas trabajadoras que cesen en la prestación de servicios, deberán reintegrar a la empresa las cantidades pendientes de amortizar. No se podrá conceder préstamo a quien no haya liquidado íntegramente otro anterior.

Igualmente, no se podrá conceder nuevo préstamo hasta que haya transcurrido un año desde el total reintegro del anterior.

No obstante lo dicho, si se diesen circunstancias excepcionales no previstas en el presente articulado, podrá concederse el préstamo si existiese informe favorable de la comisión paritaria de interpretación.

La concesión de préstamo seguirá el orden estricto de solicitud y presentación en registro, si bien podrá concederse el préstamo con carácter de urgencia en los casos siguientes:

1. Por requerimiento de embargo del trabajador o su cónyuge/pareja de hecho.
2. Por enfermedad o fallecimiento del cónyuge o pariente en línea de consanguineidad hasta el primer grado, justificado su gravedad.
3. Grave daño o deterioro de la vivienda habitual del trabajador.

En cualquier caso que, previo informe de la R.L.T., se considere justificado.

El plan de amortización será el siguiente:

Tabla:

Nivel	Cantidades y tiempo		
	De 2.100 a 3.000 euros	De 1.500 a 2.100 euros	De 300 a 1.500 euros
1	12 meses	10 meses	8 meses
2	15 meses	12 meses	10 meses
3	18 meses	15 meses	12 meses
4	21 meses	18 meses	18 meses

#### Artículo 37. Vestuario del personal técnico.

El personal técnico dispondrá del vestuario apropiado para desempeñar sus tareas con seguridad y eficacia. La fundación proporcionará el siguiente vestuario con el correspondiente logo corporativo a cada trabajador del departamento técnico:

##### Anualmente:

- Un par de botas específicas para trabajar en montaje de escenario.
- Dos pares de pantalones
- Seis camisetas

##### Trienalmente:

- Dos sudaderas

Los trabajadores se comprometen a cuidar y conservar adecuadamente el vestuario, siendo responsables de su pérdida o sustracción.

#### Artículo 38. Premio por jubilación.

La fundación entregará a la persona trabajadora un premio de 2.075 euros en el momento de causar baja por jubilación.

#### Capítulo VII.

##### Régimen disciplinario.

#### Artículo 39. Régimen disciplinario.

##### Normas generales.

39.1 Tendrán la consideración de faltas los incumplimientos contractuales enumerados en el artículo 54 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. La calificación y la sanción de la falta se realizarán de acuerdo con lo que se establece en esta sección.

39.2 No podrá considerarse indisciplina o desobediencia en el trabajo la negativa a ejecutar órdenes que vulneren aquello que se establece en el presente convenio o cuyo incumplimiento constituya una infracción del ordenamiento jurídico.

39.3 La gerencia, al imponer una sanción muy grave, informará al comité de empresa o delegados de personal.

#### Artículo 40. Clasificación de las faltas.

Las faltas se clasificarán en leves, graves y muy graves.

Con carácter enunciativo y no limitativo, se mencionan las infracciones que constituyen faltas:

##### 40.1. Son faltas leves:

- a) Las injustificadas de puntualidad cometidas en un mes que sumen más de 30 minutos.
- b) Las negligencias, descuidos o retrasos en el trabajo que no causen perjuicios graves.
- c) La falta de educación hacia otros empleados, sus familiares o terceros relacionados con la empresa.

40.2. Son faltas graves:

- a) La tercera falta leve cometida en el plazo de un mes.
- b) Las de asistencia no justificadas y repetidas.
- c) Las negligencias, descuidos o retrasos en el trabajo cuando causen perjuicios graves.
- d) Las actitudes desconsideradas o irrespetuosas de carácter grave hacia otros empleados, sus familiares, o terceros relacionados con la empresa.
- e) La desobediencia o incumplimiento de órdenes o normas de trabajo que causen perjuicios o que no supongan romper la disciplina.
- f) La información a terceros de circunstancias personales de empleados o de la empresa de orden interno y reservado si no producen perjuicios morales o materiales. La falta se calificará de muy grave si la comete un trabajador que, por razones de su trabajo, tenga acceso directo a los datos.
- g) La embriaguez o la toxicomanía no habitual que repercuta en el trabajo, o que ponga en peligro a las personas o enseres de la empresa. En este caso será falta muy grave.
- h) Abandono injustificado del trabajo.
- i) La actuación negligente que haga peligrar la seguridad de las personas.
- j) El abuso de autoridad, entendido como la conducta de un superior jerárquico con respecto a un subordinado que, en el ejercicio de su facultad de mando, suponga un trato humillante, vejatorio u ofensivo.

40.3 Son faltas muy graves:

- a) La tercera falta grave en el plazo de 90 días naturales.
- b) Las de asistencia no justificada y repetidas (acumulación de tres días o 24 horas en el plazo de un mes).
- c) La desobediencia o incumplimiento de órdenes o normas de trabajo que causen perjuicios muy graves o que rompan gravemente la disciplina.
- d) El maltrato negligente de utensilios, materiales o instalaciones de la empresa que cause daños graves.
- e) Las actitudes desconsideradas o irrespetuosas de carácter muy grave hacia otros empleados, sus familiares, o terceros relacionados con la empresa.
- f) El abandono injustificado del trabajo que cause perjuicio grave.
- g) La disminución continuada y voluntaria del rendimiento del trabajo.
- h) El fraude, el abuso de confianza y la deslealtad.
- i) La embriaguez o la toxicomanía cuando repercutan negativamente en el trabajo.
- j) El abuso de autoridad cuándo comporte especial gravedad.
- k) El acoso sexual que se considerará de especial gravedad cuando haya diferencias jerárquicas y del que se sirva el acosador.

#### Artículo 41. Sanciones.

Por faltas leves:

Amonestación verbal o por escrito.

Suspensión del sueldo y de empleo de uno a tres días.

Por faltas graves:

Suspensión del sueldo y de empleo de 4 a 20 días.

Por faltas muy graves:

Suspensión del sueldo y de empleo de 21 a 60 días.

Despido.

#### Artículo 42. Prescripción y cancelación de las faltas.

42.1 Las faltas prescriben en los plazos que fija el artículo 60.2 del Estatuto de los trabajadores.

42.2 Cancelación de faltas y sanciones. La gerencia anotará en los expedientes personales de cada empleado las sanciones firmes que les haya impuesto. Las notas desfavorables por faltas cometidas quedarán canceladas a los seis meses las leves, al año las graves, y a los 18 meses las muy graves, respectivamente. El plazo empezará a contar desde la fecha en que se hayan convertido en firmes.

#### Capítulo VIII: Clasificación profesional.

#### Artículo 43. Criterios generales.

Las personas trabajadoras adscritas al presente convenio colectivo quedan clasificadas en grupos profesionales, se les asignará una determinada categoría profesional y se encuadrarán en una determinada área funcional.

Los grupos profesionales y los puestos de trabajo a los que se refiere el presente convenio son meramente enunciativos, sin que la empresa venga obligada a establecer en su estructura organizativa todos y cada uno de ellos.

Los grupos profesionales agrupan unitariamente las aptitudes profesionales, titulación y contenido general de la profesión, e incluyen distintas tareas, funciones, especialidades profesionales y responsabilidades asignadas a la persona trabajadora.

Las partes acuerdan la movilidad funcional, que capacitará a la persona trabajadora para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de un mismo grupo profesional, así como la polivalencia funcional, pudiendo realizar la persona trabajadora simultáneamente funciones propias de más de un área funcional, conforme a lo dispuesto en los artículos 46 y 47.

#### Artículo 44. Áreas funcionales.

Las áreas funcionales están determinadas por el conjunto de actividades profesionales que tienen una base profesional homogénea, o que corresponden a una función homogénea de la organización del trabajo.

Las personas trabajadoras se encuadrarán en las siguientes áreas funcionales:

- Área de Administración: engloba al personal de gestión administrativa, económico-financiera, recursos humanos y taquilla.

El personal adscrito a esta área, dependiendo de su categoría profesional, deberá tener una titulación universitaria en alguna de las siguientes áreas del conocimiento: Administración y Dirección de Empresas, Economía, Empresariales, Relaciones Laborales, y Recursos Humanos, Turismo, u otro tipo de titulaciones similares homologadas según el sistema educativo español y el Marco Europeo de Educación Superior.

Asimismo, el personal adscrito a esta área, y dependiendo de su categoría profesional, deberá tener titulación técnica de formación profesional o equivalente en alguna de las siguientes áreas de conocimiento: Administración y Gestión, Comercio, Marketing, u otro tipo de titulaciones similares y homologadas por el sistema educativo español.

- Área Técnica: engloba al personal del departamento técnico, mantenimiento y seguridad integral.

El personal adscrito a esta área, dependiendo de su categoría profesional, deberá tener una titulación universitaria en alguna de las siguientes áreas del conocimiento: Ingeniería Eléctrica, Ingeniería Electrónica Industrial y Automática, Ingeniería Mecánica, Ingeniería en Telecomunicaciones u otro tipo de titulaciones similares y homologadas según el sistema educativo español y el Marco Europeo de Educación Superior.

Asimismo, el personal adscrito a esta área, y dependiendo de su categoría profesional, deberá tener titulación técnica de formación profesional o equivalente en alguna de las siguientes áreas de conocimiento: Realización de Proyectos Audiovisuales y Espectáculos, Sonido para Audiovisuales y Espectáculos, Electricidad y Electrónica u otro tipo de titulaciones similares y homologadas por el sistema educativo español.

- Área Artística: engloba al personal de programación, producción, gestión de públicos, eventos y protocolo y sala.

El personal adscrito a esta área, dependiendo de su categoría profesional, deberá tener una titulación universitaria en alguna de las siguientes áreas del conocimiento: Arte y Humanidades, Derecho, Turismo, Educación, Relaciones Públicas, Gestión Cultural u otro tipo de titulaciones similares y homologadas según el sistema educativo español y el Marco Europeo de Educación Superior.

Asimismo, el personal adscrito a esta área, y dependiendo de sus puestos y categoría profesional, deberá tener titulación técnica de formación profesional o equivalente en alguna de las siguientes áreas de conocimiento: Administración y Gestión, Comercio y Marketing, Enseñanzas Artísticas, Producción de Audiovisuales y Espectáculos u otro tipo de titulaciones similares y homologadas por el sistema educativo español.

- Área de comunicación, marketing y prensa: El personal adscrito a esta área, dependiendo de su categoría profesional, deberá tener una titulación universitaria en alguna de las siguientes áreas del conocimiento: Periodismo, Tecnología de la Información y Comunicación, Comunicación Audiovisual, u otro tipo de titulaciones similares y homologadas según el sistema educativo español y el Marco Europeo de Educación Superior.

Asimismo, el personal adscrito a esta área, y dependiendo de sus puestos y categoría profesional, deberá tener titulación técnica de formación profesional o equivalente en alguna de las siguientes áreas de conocimiento: Administración y Gestión, Comercio y Marketing y Enseñanzas Artísticas.

- Área jurídica: El personal adscrito a esta área, dependiendo de su categoría profesional, deberá tener una titulación universitaria en alguna de las siguientes áreas de conocimiento: Derecho, Derecho y Administración y Dirección de Empresas, Derecho y Económicas y Administración y Dirección de Empresas, u otro tipo de titulaciones similares y homologadas según el sistema educativo español y el Marco Europeo de Educación Superior.

Asimismo, el personal adscrito a esta área, y dependiendo de sus puestos y categoría profesional, deberá tener titulación técnica de formación profesional o equivalente en alguna de las siguientes áreas de conocimiento: Administración y finanzas.

#### Artículo 45. Grupos Profesionales.

Se establecen los siguientes grupos profesionales:

##### Grupo I:

Están incluidas en este grupo las personas trabajadoras que ejercen funciones que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas, que implican el más alto nivel de competencia profesional y que consisten en dirigir y coordinar las actividades propias de la fundación, dirigiendo el equipo artístico, jurídico, de comunicación y marketing, técnico y de gestión de la misma.

Se requiere título de doctor, licenciado, ingeniero, arquitecto, título universitario de grado acompañado de máster o equivalentes que se establezcan normativamente.

Se incluyen en este grupo los siguientes puestos de trabajo:

- Gerente.
- Director/a artístico/a.

##### Grupo II:

Están incluidas en este grupo las personas trabajadoras que, dependiendo de la gerencia, ejercen funciones que suponen la responsabilidad completa de gestión de uno o varios departamentos de la fundación, a partir de las directrices generales directamente emanadas del personal directivo.

Coordinan, supervisan e integran la ejecución de tareas heterogéneas y ordenan el trabajo de un conjunto de trabajadores.

Llevan a cabo funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas, que exigen de una preparación específica.

Se requiere título de diplomado universitario, ingeniero técnico, arquitecto técnico o título universitario de grado o equivalentes.

Se incluyen en este grupo los siguientes puestos de trabajo:

- Director/a técnico/a.
- Director/a técnico/a adjunto/a.
- Jefe/a de servicios generales.

- Técnico/a de comunicación y prensa.
- Técnico/a de comunicación y marketing.

Grupo III:

Están incluidas en este grupo profesional aquellas personas trabajadoras que, dependiendo del gerente, del director artístico o de su superior del área funcional, ejercen funciones de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa y decisión por parte de la persona trabajadora encargada de su ejecución. Asimismo, integran, coordinan y supervisan tareas de contenido homogéneo, realizadas por un grupo de colaboradores.

Se requiere título de bachiller, formación profesional de grado superior o equivalentes.

Se incluyen en este grupo los siguientes puestos de trabajo:

- Jefe/a de administración.
- Técnico/a especialista eventos y protocolo.
- Técnico/a especialista sala (SIT).
- Técnico/a especialista taquilla y sistema de ventas.
- Técnico/a especialista jurídico.
- Técnico/a especialista producción.
- Técnico/a especialista Circuito Insular de Teatro.
- Técnico/a especialista audiencias.
- Técnico/a de iluminación.
- Técnico/a de maquinaria.
- Técnico/a de audiovisuales.

Grupo IV:

Están incluidos en este grupo las personas trabajadoras que ejercen funciones que, aunque no requieren instrucciones precisas, exigen conocimientos profesionales, aptitudes prácticas e iniciativa por parte del trabajador encargado de su ejecución, sin perjuicio de que en la ejecución de aquellas puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual grupo profesional.

Se requiere Título de graduado en educación secundaria obligatoria, graduado escolar, formación profesional de grado medio o equivalentes.

Se incluyen en este grupo profesional los siguientes puestos de trabajo:

- Soporte administrativo/contable.
- Soporte administrativo/recepcionista.

#### Artículo 46. Polivalencia y movilidad funcional.

Son polivalentes los puestos de trabajo pertenecientes a un mismo grupo profesional, a excepción de la necesidad de títulos académicos para desarrollarlas.

La fundación podrá ordenar a los trabajadores la realización de tareas propias de más de un puesto de trabajo para cubrir las necesidades organizativas de la fundación y para mantener la ocupación efectiva de sus trabajadores, dentro del área a la que pertenece y con respeto a su dignidad.

#### Artículo 47. Trabajos de superior o inferior grupo.

1. Si por razones técnicas, organizativas o de producción la fundación, previa propuesta de la gerencia e informe favorable de la representación legal de los trabajadores, destinase a una persona trabajadora a realizar funciones superiores a la de su grupo profesional con el límite temporal de 6 meses en el periodo de 1 año u 8 meses durante 2 años, tendrá derecho a percibir la retribución de ese grupo, sin que ello dé lugar a la asignación de dicho grupo.

La realización de funciones de superior grupo profesional habrá de ser rotativa entre las personas trabajadoras del departamento que acrediten la titulación académica necesaria, elaborándose al efecto una lista para trabajos de superior categoría.

Solamente procederá el reconocimiento del grupo superior si la persona trabajadora supera el procedimiento de provisión de puestos conforme a lo dispuesto en el artículo 5.2 del presente convenio colectivo, estando obligada la fundación a convocar el correspondiente concurso de promoción interna en el plazo máximo de 6 meses.

2. Si por el contrario el destino del trabajador/a fuese a realizar funciones de categoría inferior a las que venía desarrollando en concordancia a la del grupo y nivel reconocido (movilidad descendente), conservará el salario que venía percibiendo. Este supuesto solo es admisible ante circunstancias de necesidad y/o imprevistas, siempre y cuando no entrañe discriminación o vejación para el trabajador afectado y no se perjudique su formación profesional. En cualquier caso, la movilidad descendente solamente operará por el tiempo imprescindible.

#### Artículo 48. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

La modificación de condiciones sustanciales de trabajo, tanto colectivas, como individuales, se regirá por el Estatuto de los Trabajadores.

En aquellos casos que la modificación propuesta o aplicada afecte a condiciones reguladas por el vigente convenio, a derechos adquiridos o a usos consolidados, requerirán siempre la previa negociación entre la R.L.T. y la fundación durante un periodo mínimo de 30 días.

De aceptarse dicha modificación entre la R.L.T. y la fundación y, ante el eventual desacuerdo por parte de los trabajadores/as afectados y sin perjuicio del derecho que les asiste a la tutela judicial efectiva, la indemnización será la equivalente a 25 días por año trabajado con un tope de 12 mensualidades para el caso de que el trabajador/a optase por la extinción del vínculo laboral.

### Capítulo IX

#### Estructura salarial

#### Artículo 49. Condiciones generales.

La estructura salarial está formada por el salario base y los conceptos fijos y variables que se ordenan y definen de la siguiente manera:

Conceptos fijos:

- Salario base.
- Pagas extraordinarias.
- Complemento específico.
- Complemento de destino.
- Complemento de residencia.
- Antigüedad.

Conceptos variables:

- Complemento por singularidad de la jornada (Jornadas en turnos o disponibilidad fuera de la jornada).
- Complemento por gestión de caja.
- Complemento personal transitorio.
- Horas extraordinarias.
- Dietas.
- Productividad.

Artículo 50. Conceptos fijos.

Son los conceptos retributivos que recibe el trabajador en función del nivel y de la clasificación profesional a la que pertenece y según las especificidades necesarias de cada puesto de trabajo:

50.1. Salario Base:

Es la parte de la retribución mensual del trabajador fijada en función del grupo y de la clasificación a la que pertenecen y que retribuye los conocimientos, experiencia y capacidad de cada trabajador con una dedicación normal. Su cantidad es la que se especifica en las tablas salariales adjuntas.

50.2. Complemento por antigüedad: Retribuye al trabajador la permanencia en la fundación. Consistirá en una cantidad igual para todos los trabajadores de cada grupo de titulación, por cada tres años cumplidos de permanencia en la empresa. Se incluirá en el cómputo la antigüedad acumulada en la fundación Orquesta Filarmónica de Gran Canaria.

50.3. Complemento específico: Es un complemento de puesto de trabajo que retribuye las condiciones particulares de cada uno de ellos. Se aplicarán los siguientes niveles de complemento:

- Grupo I: 60.
- Grupo II: 40.
- Grupo III: 25.
- Grupo IV: 20.

50.4. Complemento de destino: Es un complemento del puesto de trabajo que retribuye las características de responsabilidad y jefatura de cada uno de ellos. Se aplicarán los siguientes niveles de complemento:

- Grupo I: 24.

- Grupo II: 22.

- Grupo III: 16.

- Grupo IV: 14.

50.5. Complemento de residencia: Es un complemento personal que retribuye la insularidad. Su importe será igual para los trabajadores de cada uno de los grupos de titulación establecidos en este convenio.

50.6. Pagas extraordinarias:

Todo el personal, sin excepción, dispondrá de dos pagas extraordinarias, abonables en los meses de junio y diciembre.

Artículo 51. Conceptos variables.

Son los conceptos que se suman a los fijos cuando concurren los requisitos y las circunstancias que dan derechos a percibirlos.

Los complementos variables para el personal de la FAAEEM serán los siguientes:

51.1. Complemento por singularidad de la jornada. Se abonará a aquellos trabajadores cuyos turnos de trabajo sean rotativos o hayan de estar disponibles fuera de su jornada laboral.

51.2. Complemento por gestión de caja. Se aplicará a aquellos trabajadores que ostenten la condición de cajeros por desempeño de anticipos de caja fija, excluyéndose de tal aplicación el personal de los grupos de titulación I y II.

Los dos conceptos retributivos anteriores se percibirán únicamente en las doce pagas ordinarias.

51.3. Complemento personal transitorio: Complemento que recogerá la cuantía de la diferencia salarial resultante, por aplicación de la nueva tabla salarial, en el supuesto de que se produzcan unas retribuciones salariales inferiores a las percibidas con carácter fijo en el año 2023.

51.4. Horas extraordinarias: Se abonarán conforme al reglamento recogido en el artículo 10 del convenio.

51.5. Dietas: en aquellos casos en los que el trabajador deba desplazarse por necesidades del servicio fuera de su centro de trabajo, le serán abonadas las dietas por comidas y desplazamientos y alojamientos conforme a lo recogido en la legislación vigente.

51.6. Productividad: Complemento de puesto de trabajo que retribuye la asistencia, el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que se desempeña el trabajo. Se retribuirá semestralmente, junto a las pagas de junio y diciembre. Su importe, para cada una de las pagas, se corresponderá con la suma de los complementos de residencia, de destino y específico del trabajador, correspondientes a una mensualidad. Se elaborará un reglamento para la aplicación de este complemento en base a la normativa de aplicación del Cabildo de Gran Canaria, que será actualizado en base a las circunstancias y resultados.

Disposición transitoria. Con carácter transitorio, excepcional y hasta la extinción de la relación laboral, aquellas personas trabajadoras que a la fecha de la firma del convenio colectivo acrediten una antigüedad mínima de 15 años en el grupo profesional no se les exigirá la titulación académica correspondiente a dicho grupo. Se incluirá en el cómputo la antigüedad acumulada en la Fundación Orquesta Filarmónica de Gran Canaria.

## Anexo I: clasificación profesional

<b>RPT Fundación Canaria de Artes Escénicas y de la Música de Gran Canaria</b>										
Denominación	Grupo	Escala	C. Dest.	C. Espe.	Vinc.	Adm. Proc.	Titulación	F. Prov.	Jornada	Observaciones
Técnico/a Especialista Jurídico	III	-	16	25	L	CI	-	CM	JN	
Director/a Artístico	I	-	24	60	L	CI	-	CM	JE	
Técnico/a Especialista en Producción	III	-	16	25	L	CI	-	CM	JE	
Técnico/a Especialista en Circuito	III	-	16	25	L	CI	-	CM	JE	
Técnico/a Especialista en Audiencias	III	-	16	25	L	CI	-	CM	JE	
Técnico/a Especialista Eventos y Protocolo	III	-	16	25	L	CI	-	CM	JE	
Técnico/a Especialista Sala (SIT)	III	-	16	25	L	CI	-	CM	JE	
Técnico/a Comunicación y Marketing	II	-	22	40	L	CI	-	CM	JE	
Técnico/a Comunicación y Prensa	II	-	22	40	L	CI	-	CM	JE	
Jefe/a de Administración	III	-	16	25	L	CI	-	CM	JE	Caja
Técnico/a de Taquilla y Sistema de Ventas	III	-	16	25	L	CI	-	CM	JE	Caja
Soporte Administrativo/Contable	IV	-	14	20	L	CI	-	CM	JN	
Soporte Administrativo/Recepcionista	IV	-	14	20	L	CI	-	CM	JN	
Director/a Técnico	II	-	22	40	L	CI	-	CM	JE	
Jefe/a de Servicios Generales	II	-	22	40	L	CI	-	CM	JE	
Director/a Técnico Adjunto	II	-	22	40	L	CI	-	CM	JE	
Técnico/a de Iluminación	III	-	16	25	L	CI	-	CM	JE	
Técnico/a de Audiovisuales	III	-	16	25	L	CI	-	CM	JE	
Técnico/a de Maquinaria	III	-	16	25	L	CI	-	CM	JE	

## Anexo II: Retribuciones 2023

Grupo	S. Base	Trienios	S. Base extr.	Antig.Extra	Residencia
I	1.288,31	49,59	795,00	30,61	199,31
II	1.113,98	40,44	812,45	29,48	162,88
III	836,41	30,61	722,91	26,42	134,30
IV	696,13	20,84	689,78	20,62	110,70

	2023
Punto Adicional al C.E.	23,09

Nivel	C.D.		Nivel	C.E.	Nivel	C.E.
30	1.125,35		14	355,18	48	1.046,96
29	1.009,38		15	375,73	50	1.086,48
28	966,96		16	396,33	52	1.150,77
27	924,48		17	416,91	53	1.170,55
26	811,08		18	437,48	55	1.210,02
25	719,60		19	458,04	56	1.229,91
24	677,15		20	466,45	60	1.308,74
23	634,75		20,5	486,09	61	1.328,48
22	592,27		21	486,17	62	1.348,22
21	549,88		22	505,93	63	1.367,94
20	510,79		23	525,64	65	1.407,43
19	484,72		24	545,39	70	1.506,14
18	458,64		25	565,17	75	1.635,90
17	432,54		26	584,88	78	1.695,15
16	406,52		27	604,61	80	1.734,61
15	380,39		28	632,31	90	1.932,21
14	354,35		29	652,02	100	2.129,43
14.5	369,26	grupo V	30	671,80	102	2.169,12
13	342,03		30,5	700,10	110	2.327,05
12	314,85		31	691,52	115	2.425,53
11	287,68		33	731,01	125	2.622,94
10	260,53		34	750,75	160	3.755,20
12 Nuevos	302,14		35	768,41	190	4.459,30
			36	790,22		
			38	849,59		
			40	889,06		
			41	908,82		
			42	928,55		
			43	948,31		
			44	968,05		
			45	987,77		
			46	1.007,52		

	Mensual 2023	P.Extra 2023	Product. 2023	Paga AD. 2023
I/ 24 - 60	3.473,51	1.472,15	2.185,20	1.308,74
II/ 22 - 40	2.758,19	1.404,72	1.644,21	889,06
III/ 16 - 25	1.942,40	1.129,43	1.105,99	565,17
IV/ 14 - 20	1.627,63	1.044,13	931,50	466,45

Paga extra = Sueldo+Trienios/Antigüedad+Destino

Productividad = Residencia+Destino+Específico

Este convenio consta de nueve capítulos con cincuenta y un artículos correlativos, una disposición transitoria y dos anexos.

Las Palmas de Gran Canaria, a diecinueve de mayo de dos mil veintitrés.

Por la Fundación Canaria de las Artes Escénicas y de la Música de Gran Canaria:

Doña Guacimara Medina Pérez.

Presidenta del Patronato de la Fundación Canaria de Artes Escénicas y de la Música de Gran Canaria.

Consejera de Cultura del Cabildo de Gran Canaria.

Don Manuel Pineda Navarro.

Gerente de la Fundación Canaria de las Artes Escénicas y de la Música de Gran Canaria.

Por el colectivo de personas trabajadoras de la Fundación Canaria de las Artes Escénicas y de la Música de Gran Canaria.

Doña Carmen Abenauara Fernández Quintana.

Representante Legal de los Trabajadores.

172.428

### **III. ADMINISTRACIÓN LOCAL**

#### **CONSORCIO DE ABASTECIMIENTO DE AGUAS A FUERTEVENTURA**

##### **ANUNCIO**

**3.065**

##### **EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN DE CRÉDITOS**

##### **EJERCICIO 2023**

Conforme disponen los artículos 177.2 del RDL 2/2004, de 5 de marzo, Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, en relación con el artículo 169.2 del mismo texto; y 38 del Real Decreto 500/1990 de 20 de abril, se expusieron al público, a efectos de reclamaciones, las modificaciones presupuestarias por expedientes de Crédito Extraordinario 1/2023 y Suplemento de Crédito 1/2023, aprobadas por la Junta General del Consorcio en sesión extraordinaria celebrada el día 27 de julio de 2023 con el siguiente resumen por capítulos:

##### **SUPLEMENTO DE CRÉDITO 1/2023:**

##### **ESTADO DE INGRESOS (REMANENTE DE TESORERÍA)**

Cap. 8

Activos financieros

9.894.290,11 euros

**ESTADO DE GASTOS**

Cap. 2	Gastos corrientes	9.744.290,11 euros
Cap. 6	Inversiones Reales	150.000,00 euros

**CRÉDITO EXTRAORDINARIO 1/2023:****ESTADO DE INGRESOS (REMANENTE DE TESORERÍA)**

Cap. 8	Activos financieros	625.000,00 euros
--------	---------------------	------------------

**ESTADO DE GASTOS**

Cap. 6	Inversiones Reales	625.000,00 euros
--------	--------------------	------------------

Finalizado el plazo, no se han presentado alegaciones, por lo que los acuerdos se elevan a definitivos, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales. No obstante, en virtud del artículo 171.1 del citado Real

Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, se podrá interponer directamente contra este expediente de modificación del Presupuesto General, Recurso Contencioso-Administrativo en o en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 a 42 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de dicha Jurisdicción.

En Puerto del Rosario, a treinta y uno de agosto de dos mil veintitrés.

Documento firmado electrónicamente por delegación, SR. CONSEJERO DELEGADO. (P.D. Dto. número 453-2023, de 29 de junio), Adargoma Hernández Rodríguez.

173.550

**EXCMO. CABILDO INSULAR DE GRAN CANARIA****Deportes****Instituto Insular de Deportes de Gran Canaria****3.066**

Por acuerdo de la Junta Rectora del Instituto Insular de Deportes de Gran Canaria, de 28 de julio de 2023, se ha dispuesto lo siguiente:

La Mesa de Contratación permanente del Instituto Insular de Deportes de Gran Canaria quedaría constituida por los siguientes miembros:

Presidente:

Titular: Don Aridany Romero Vega.

Suplente: Doña Guacimara Medina Pérez.

Vocales:

- En representación de la Intervención del Cabildo de Gran Canaria:

Titular: Don José Juan Sánchez Arencibia, Interventor del Cabildo de Gran Canaria.

Suplentes: Don José Alberto Guedes Arencibia, Interventor Delegado del Instituto Insular de Deportes de Gran Canaria.

Doña Judith Rosario Quintana Suárez, Jefa de Servicio Fiscalización I del Cabildo de Gran Canaria.

- En representación de la Asesoría Jurídica:

Titular: Don Luis Alfonso Manero Torres, Secretario de la Junta Rectora del Instituto Insular de Deportes de Gran Canaria.

Suplentes: Doña María del Mar Montelongo Martín, Jefa de Sección Administrativa I del Órgano de Apoyo del Excmo. Cabildo de Gran Canaria.

Doña Carmen Delia Morales Socorro, Jefa de Servicio del Órgano de Apoyo al Consejo de Gobierno Insular del Excmo. Cabildo de Gran Canaria.

Doña María Soraya Suárez Henríquez, Técnica de Administración General del Órgano de Apoyo al Consejo de Gobierno Insular del Excmo. Cabildo de Gran Canaria.

Doña Nayra González Martel, Técnica de Administración General del Órgano de Apoyo del Excmo. Cabildo de Gran Canaria.

- En representación de Contratación del Instituto Insular de Deportes:

Titular: Doña Elizabeth Pagador Rojas. Jefa de Servicio de Asuntos Generales del Instituto Insular de Deportes de Gran Canaria.

Suplentes: Doña María del Carmen Melián de la Fe, Jefa de Negociado de Régimen Interior del Instituto Insular de Deportes de Gran Canaria.

Doña Cándida de la Fe Díaz, Jefa de Negociado de Subvenciones del Servicio de Asuntos Generales del Instituto Insular de Deportes de Gran Canaria.

Secretario:

Titular: Don Pedro Hernández Lezcano, Jefe de Negociado de Contratación del Instituto Insular de Deportes de Gran Canaria.

Suplentes: Doña María del Carmen Melián de la Fe, Jefa de Negociado de Régimen Interior del Instituto Insular de Deportes de Gran Canaria.

Doña Nayra Pérez Quintana, Auxiliar Administrativa de Administración General del Instituto Insular de Deportes de Gran Canaria.”

Las Palmas de Gran Canaria, a veintinueve de agosto de dos mil veintitrés.

EL PRESIDENTE DEL INSTITUTO INSULAR DE DEPORTES DE GRAN CANARIA, Aridany Romero Vega.

## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ARUCAS

### ANUNCIO

#### 3.067

EXTRACTO DE LA CONVOCATORIA DE CONCESIÓN DE SUBVENCIONES POR EL PROCEDIMIENTO DE CONCURRENCIA COMPETITIVA PARA LOS CLUBES DE FÚTBOL DE ARUCAS - MODALIDAD A.

BDNS (Identif.): 714423.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/714423>)

#### 1. OBJETO Y FINALIDAD DE LA SUBVENCIÓN.

Las subvenciones tienen por objeto colaborar con los clubes deportivos con sede o residencia en el municipio, para costear los gastos que genere su actividad en la competición correspondiente o de la gestión de su proyecto.

#### 2. BASES REGULADORAS.

Con arreglo a lo establecido en la Ordenanza Específica Reguladora de la Concesión de Subvenciones en materia deportiva (B.O.P. Las Palmas número 19, de 12 de febrero de 2020 y subsanado error material de la citada ordenanza publicada en el B.O.P. Las Palmas número 8 de 18 de enero de 2021) y que pueden consultarse en la web del Excmo. Ayuntamiento de Arucas ([www.arucas.org](http://www.arucas.org)) y en la web de la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/convocatoria/714423>)

#### 3. BENEFICIARIOS.

Podrán solicitar las subvenciones aquellos clubes de fútbol que reúnan los requisitos establecidos en el artículo 2 de la Ordenanza Específica Reguladora de la Concesión de Subvenciones en materia deportiva del Excmo. Ayuntamiento de Arucas.

Por otra parte, no podrán obtener la condición de beneficiarios en quienes concurren alguna de las circunstancias previstas en el artículo 13.2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, salvo que por la naturaleza de la subvención se exceptúe por su normativa reguladora.

Tampoco podrán obtener la condición de beneficiario si incurrieren en alguna de las conductas señaladas en los apartados 5 y 6 del artículo 4 de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, y tampoco la podrán obtener, las asociaciones respecto de las que se hubiera suspendido el procedimiento administrativo de inscripción por encontrarse indicios racionales de ilicitud penal, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 30.4 de la Ley Orgánica 1/2002, en tanto no recaiga resolución judicial firme en cuya virtud pueda practicarse la inscripción en el correspondiente registro.

#### 4. DOTACIÓN PRESUPUESTARIA.

La dotación presupuestaria de presente convocatoria contará con un importe de CUARENTA Y UN MIL (41.000,00) EUROS, con cargo a la aplicación presupuestaria 03/340/48900 SUBVENCIONES ENTIDADES DEPORTIVAS (CLUBES DE FUTBOL - MODALIDAD A).

#### 5. PLAZO DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES.

Las solicitudes se formularán en modelo normalizado (ANEXO I) de la Ordenanza Específica y se presentarán a través de la sede electrónica, conforme a los artículos 14 y 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

El plazo de presentación de las solicitudes será de VEINTE DÍAS NATURALES contados a partir del día siguiente al de la publicación del extracto de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas.

En orden a valorar las solicitudes y resolver el procedimiento de otorgamiento de subvenciones, se acreditarán, conforme a lo contemplado en el artículo 6 de la Ordenanza, los siguientes extremos:

1. La identidad del/la solicitante y en su caso, del representante legal.
2. Certificado de la inscripción en el Registro de Entidades Deportivas de Canarias, en el que conste la identidad de la persona que ocupa la Presidencia.
3. Fotocopia del código de Identificación fiscal del club solicitante.
4. Fotocopia del Documento Nacional de Identidad del presidente del club.
5. Estar empadronado en el municipio, en el caso de deportistas individuales.
6. La inscripción en el Registro Municipal de Entidades Ciudadanas y en el Registro de Entidades Deportivas de Canarias.
7. Declaración responsable de no estar incurso en ninguna de las prohibiciones establecidas para obtener la condición de beneficiario/a de subvenciones públicas (artículo 13 LGS).
8. Declaración responsable de que el/la beneficiario/a se encuentra al corriente de las obligaciones con la Agencia Estatal de Administración tributaria, Agencia Tributaria Canaria, y con la Seguridad Social, o que no está obligado a tributar, en su caso.
9. Certificación del número de equipos y licencias de deportistas expedida por la Federación correspondiente. En los casos de la Modalidad A, los clubes deberán, en cuanto a las licencias federativas, acreditar exclusivamente aquéllas que correspondan a categorías igual o inferior a la de juveniles, que participen en competiciones oficiales, diferenciando las masculinas de las femeninas, en el caso de que estas últimas estén integradas en los clubes.
10. Presupuesto de Gastos e Ingresos previstos.
11. Documento de la Entidad Bancaria en el que consten los códigos que identifican al Banco, Oficina, dígito de control y número de cuenta en el que se abonará el importe de la subvención.

#### 6. FORMA DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES.

La solicitud, dirigida al Sr. Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Arucas, se presentará por sede electrónica, según lo señalado en los artículos 14 y 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Todos los requisitos y anexos de la presente convocatoria por concurrencia competitiva para la concesión de subvenciones a los Clubes de Fútbol 2021 (MODALIDAD A) pueden consultarse en la página web del Excmo. Ayuntamiento de Arucas ([www.arucas.org](http://www.arucas.org)) y en la web de la Base de Datos Nacional de Subvenciones

(<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/convocatoria/714423>)

En Arucas, a veintinueve de agosto de dos mil veintitrés.

EL ALCALDE DEL AYUNTAMIENTO DE ARUCAS, Juan Jesús Facundo Suárez.

## ANUNCIO

### 3.068

EXTRACTO DE LA CONVOCATORIA DE CONCESIÓN DE SUBVENCIONES POR EL PROCEDIMIENTO DE CONCURRENCIA COMPETITIVA PARA LOS CLUBES DEPORTIVOS DE ARUCAS - MODALIDAD B.

BDNS (Identif.): 714446.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/714446>)

#### 1. OBJETO Y FINALIDAD DE LA SUBVENCIÓN.

Las subvenciones tienen por objeto colaborar con los clubes deportivos con sede o residencia en el municipio, para costear los gastos que genere su actividad en la competición correspondiente o de la gestión de su proyecto.

#### 2. BASES REGULADORAS.

Con arreglo a lo establecido en la Ordenanza Específica Reguladora de la Concesión de Subvenciones en materia deportiva (B.O.P. Las Palmas, número 19, de 12 de febrero de 2020 y subsanado error material de la citada ordenanza publicada en el B.O.P. Las Palmas, número 8, de 18 de enero de 2021) y que pueden consultarse en la web del Excmo. Ayuntamiento de Arucas ([www.arucas.org](http://www.arucas.org)) y en la web de la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/convocatoria/714446>)

#### 3. BENEFICIARIOS.

Podrán solicitar las subvenciones aquellos clubes de fútbol que reúnan los requisitos establecidos en el artículo 2 de la Ordenanza Específica Reguladora de la Concesión de Subvenciones en materia deportiva del Excmo. Ayuntamiento de Arucas.

Por otra parte, no podrán obtener la condición de beneficiarios en quienes concurren alguna de las circunstancias previstas en el artículo 13.2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, salvo que por la naturaleza de la subvención se exceptúe por su normativa reguladora.

Tampoco podrán obtener la condición de beneficiario si incurrieren en alguna de las conductas señaladas en los apartados 5 y 6 del artículo 4 de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, y tampoco la podrán obtener, las asociaciones respecto de las que se hubiera suspendido el procedimiento administrativo de inscripción por encontrarse indicios racionales de ilicitud penal, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 30.4 de la Ley Orgánica 1/2002, en tanto no recaiga resolución judicial firme en cuya virtud pueda practicarse la inscripción en el correspondiente registro.

#### 4. DOTACIÓN PRESUPUESTARIA.

La dotación presupuestaria de presente convocatoria contará con un importe de SESENTA Y SIETE MIL (67.000,00) EUROS, con cargo a la aplicación presupuestaria 03/340/48900 SUBVENCIONES ENTIDADES DEPORTIVAS (CLUBES DEPORTIVOS - MODALIDAD B).

#### 5. PLAZO DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES.

Las solicitudes se formularán en modelo normalizado (ANEXO I) de la Ordenanza Específica y se presentarán a través de la sede electrónica, conforme a los artículos 14 y 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

El plazo de presentación de las solicitudes será de VEINTE DÍAS NATURALES contados a partir del día siguiente al de la publicación del extracto de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas.

En orden a valorar las solicitudes y resolver el procedimiento de otorgamiento de subvenciones, se acreditarán, conforme a lo contemplado en el artículo 6 de la Ordenanza, los siguientes extremos:

1. La identidad del/la solicitante y en su caso, del representante legal.
2. Certificado de la inscripción en el Registro de Entidades Deportivas de Canarias, en el que conste la identidad de la persona que ocupa la Presidencia.
3. Fotocopia del código de Identificación fiscal del club solicitante.
4. Fotocopia del Documento Nacional de Identidad del presidente del club.
5. Estar empadronado en el municipio, en el caso de deportistas individuales.
6. La inscripción en el Registro Municipal de Entidades Ciudadanas y en el Registro de Entidades Deportivas de Canarias.
7. Declaración responsable de no estar incurso en ninguna de las prohibiciones establecidas para obtener la condición de beneficiario/a de subvenciones públicas (artículo 13 LGS).
8. Declaración responsable de que el/la beneficiario/a se encuentra al corriente de las obligaciones con la Agencia Estatal de Administración tributaria, Agencia Tributaria Canaria, y con la Seguridad Social, o que no está obligado a tributar, en su caso.
9. Certificación del número de equipos y licencias de deportistas expedida por la Federación correspondiente. En los casos de la Modalidad A, los clubes deberán, en cuanto a las licencias federativas, acreditar exclusivamente aquéllas que correspondan a categorías igual o inferior a la de juveniles, que participen en competiciones oficiales, diferenciando las masculinas de las femeninas, en el caso de que estas últimas estén integradas en los clubes.
10. Presupuesto de Gastos e Ingresos previstos.
11. Documento de la Entidad Bancaria en el que consten los códigos que identifican al Banco, Oficina, dígito de control y número de cuenta en el que se abonará el importe de la subvención.

#### 6. FORMA DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES.

La solicitud, dirigida al Sr. Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Arucas, se presentará por sede electrónica, según lo señalado en los artículos 14 y 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Todos los requisitos y anexos de la presente convocatoria por concurrencia competitiva para la concesión de subvenciones a los Clubes de Fútbol 2021 (MODALIDAD A) pueden consultarse en la página web del Excmo. Ayuntamiento de Arucas ([www.arucas.org](http://www.arucas.org)) y en la web de la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/convocatoria/714446>).

En Arucas, a veintinueve de agosto de dos mil veintitrés.

EL ALCALDE DEL AYUNTAMIENTO DE ARUCAS, Juan Jesús Facundo Suárez.

## ANUNCIO

### 3.069

EXTRACTO DE LA CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES POR EL PROCEDIMIENTO DE CONCURRENCIA COMPETITIVA A LOS DEPORTISTAS INDIVIDUALES - MODALIDAD C - 2023.

BDNS (Identif.): 714482.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/714482>)

#### 1. OBJETO.

Las subvenciones tienen por objeto sufragar la práctica deportiva para deportistas con residencia en el municipio, con el objetivo de costear los gastos que genera su actividad en la competición correspondiente o de la gestión de su proyecto.

#### 2. BASES REGULADORAS.

Ordenanza Específica reguladora de la concesión de subvenciones a entidades deportivas en sus distintas modalidades y a deportistas individuales para la promoción del deporte (Publicadas en el B.O.P. de Las Palmas, número 19, de 12 de febrero de 2020 y subsanación de error material de la citada ordenanza en el B.O.P. de Las Palmas, número 8, de 18 de enero de 2021) y pueden consultarse en la página web del Excmo. Ayuntamiento de Arucas ([www.arucas.org](http://www.arucas.org)) y en la web de la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/714482>).

#### 3. BENEFICIARIOS.

Podrán solicitar estas subvenciones aquellos deportistas individuales (modalidad C) que reúnan los requisitos establecidos en el artículo 2 de la Ordenanza reguladora de las bases para la concesión de subvenciones a entidades deportivas en sus distintas modalidades y a deportistas individuales para la promoción del deporte del Excmo. Ayuntamiento de Arucas.

#### 4. GASTOS SUBVENCIONABLES.

Serán subvencionables los siguientes gastos:

- Gastos federativos.
- Gastos de desplazamiento, estancia y manutención.
- Gastos relacionados con la atención médica, de cualquier índole de los deportistas, incluidos las pólizas de seguro.
- Gastos de adquisición, alquiler o reparación de equipamiento o material deportivo para entrenamiento y competición, que no tengan carácter de inventariables.

#### 5. CRÉDITOS PRESUPUESTARIOS.

La dotación presupuestaria de la presente convocatoria contará con un importe de SIETE MIL (7.000,00) EUROS, con cargo a la aplicación presupuestaria 03/340/48917 Transferencias a Deportistas Individuales (Modalidad C).

#### 6. PLAZO Y PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES.

Las solicitudes se formularán en modelo normalizado (ANEXO I) de la Ordenanza Especifica y se presentarán

en el Registro Municipal o por cualquiera de los medios señalados en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en el plazo de VEINTE DÍAS NATURALES de la publicación del extracto de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas.

Los anexos y las condiciones para la presentación de solicitudes a esta convocatoria de subvenciones por procedimiento de concurrencia competitiva a los deportistas individuales del municipio de Arucas pueden consultarse en la página web del Excmo. Ayuntamiento de Arucas ([www.arucas.org](http://www.arucas.org)) y en la web de la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/714482>).

En Arucas, a veintinueve de agosto de dos mil veintitrés.

EL ALCALDE DEL AYUNTAMIENTO DE ARUCAS, Juan Jesús Facundo Suárez.

173.279

## ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE FIRGAS

### ANUNCIO

#### 3.070

Por Resolución de la Alcaldía, dictada con fecha 25 de agosto de 2023, se ha resuelto cuanto sigue:

“PRIMERO. Nombrar en comisión de servicios, por el plazo de SEIS MESES, que excepcionalmente podrá prorrogarse hasta DIECIOCHO MESES en el caso de que, incluido el puesto en la siguiente convocatoria de provisión normal, éste quedare vacante, a contar desde la fecha de toma de posesión para el desempeño del siguiente puesto:

- Corporación Local: Ayuntamiento de la Villa de Firgas.
- Denominación del puesto: Policía Local.
- Nivel de complemento de destino: (21) 6.598,56 euros.
- Complemento específico: 9.376,64 euros.
- Clase: C.
- Subgrupo: C1.
- Escala: Administración Especial.
- Subescala: Servicios Especiales.

Funciones del puesto las propias de su profesión y categoría estipuladas por Ley.

A la siguiente funcionaria del Ayuntamiento de Ingenio:

Identidad del Aspirante

DNI

M<sup>a</sup> Luz Santana Suárez

\*\*\*6209\*\*\*

Al funcionario en comisión de servicios se le reservará el puesto de trabajo y percibirá la totalidad de sus retribuciones con cargo a los créditos incluidos en los programas en que figuren dotados los puestos de trabajo que realmente desempeñan.

SEGUNDO. Aprobar y disponer la cantidad de 40.944,12 euros a la que asciende la retribución bruta más seguridad social empresa del nombrado en comisión de servicios.

TERCERO. Notificar la presente resolución a la persona interesada indicándole que deberá tomar posesión del puesto en el plazo de OCHO DÍAS HÁBILES.

CUARTO. Publicar en el Boletín Oficial de la Provincia, en la sede electrónica de este Ayuntamiento, y en su caso, en el Tablón de Anuncios de este Ayuntamiento el nombramiento del funcionario en comisión de servicios, a los efectos que procedan.”

Lo que se hace público para general conocimiento.

Villa de Firgas, a veintiocho de agosto de dos mil veintitrés.

EL ALCALDE-PRESIDENTE, Vicente Alexis Henríquez Hernández.

173.161

## ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE INGENIO

### ANUNCIO

#### 3.071

El Ayuntamiento en Pleno en sesión ordinaria celebrada el día 31 de julio de 2023, acordó aprobar inicialmente el Expediente de Modificación de Crédito número 25/2023 del Presupuesto de esta Corporación para el presente ejercicio, considerándolo definitivamente aprobado en caso de no producirse reclamaciones en el período de información pública.

Expuesto al público, a efectos de reclamaciones, previo anuncio publicado en el Boletín Oficial de la Provincia número 94, de 4 de agosto de 2023, por plazo de QUINCE DÍAS, no se produjeron reclamaciones al mismo, por lo que quedó definitivamente adoptado el acuerdo, publicándose el mismo resumido a nivel de capítulos, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169 del Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y disposiciones concordantes.

#### ESTADO DE GASTOS

CAPÍTULO	DENOMINACIÓN	SUPLEMENTO DE CRÉDITO	CRÉDITO EXTRAORDINARIO	TOTAL MODIFICACIÓN
1	Gastos de personal	30.000,00	0,00	30.000,00
2	Gastos en bienes corrientes y servicios	567.650,00	89.750,00	657.400,00
4	Transferencias corrientes	70.000,00	90.000,00	160.000,00
6	Inversiones reales	1.626.819,00	639.645,00	2.266.464,00
7	Transferencias de capital	0,00	5.000,00	5.000,00
	TOTAL	2.294.469,00	824.395,00	3.118.864,00

#### ESTADO DE INGRESOS

CAPÍTULO	DENOMINACIÓN	TOTAL MODIFICACIÓN
8	Activos financieros	3.118.864,00
	TOTAL	3.118.864,00

Lo que se hace público para general conocimiento, conforme con lo dispuesto en los artículos 20.3 y 38.2 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril.

Contra esta aprobación definitiva, podrá interponerse directamente recurso contencioso administrativo en el plazo de DOS MESES, contados desde el día siguiente al de la presente publicación. El citado recurso no suspenderá por sí solo la aplicación de las modificaciones aprobadas.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 21.1.r. de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, en relación a la competencia para ordenar la publicación, ejecución y hacer cumplir los Acuerdos del Ayuntamiento corresponde al Presidente de la Corporación.

Villa de Ingenio, a veintinueve de agosto de dos mil veintitrés.

EL CONCEJAL DELEGADO DE HACIENDA, (Decreto 4328, de 20/06/2023), Francisco Javier Espino Espino.

173.163

## ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE MOGÁN

### ANUNCIO

#### 3.072

Extracto del acuerdo de 29 de agosto de 2023, de la Junta de Gobierno Local por el que se aprueba la convocatoria anticipada de subvenciones en concurrencia competitiva destinada a los estudiantes del municipio de Mogán para el curso 2023-2024.

BDNS (Identif.): 714402.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/714402>)

Este Ayuntamiento en sesión ordinaria de la Junta de Gobierno Local, celebrada el día 29/08/2023, adoptó acordar la aprobación de la convocatoria anticipada de subvenciones en concurrencia competitiva destinada a los estudiantes del municipio de Mogán para el curso 2023 - 2024, en los siguientes términos:

1. Disposición que establece las bases reguladoras: Acuerdo de la Junta de Gobierno del Ilustre Ayuntamiento de Mogán de fecha 16 de agosto de 2023, de aprobación de las Bases Reguladoras de concesión de subvenciones a los estudiantes del municipio de Mogán, publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia, número 102, de 23 de agosto de 2023.

2. Crédito presupuestario y cuantía total máxima: Estas subvenciones se financiarán con cargo a la aplicación presupuestaria 320.48000, denominada "Administración General Educación; Otras Subvenciones" del año 2024, por importe de 100.000,00 euros, quedando condicionada su concesión, dado que la tramitación de esta subvención se realizará de forma anticipada, a la existencia de crédito adecuado y suficiente para hacer frente a las obligaciones derivadas de las mismas.

3. Objeto, condiciones y finalidad: Estas subvenciones tienen por objeto colaborar con los gastos relacionados con el transporte o alquiler de vivienda o residencia y de material de uso académico de los estudiantes del municipio de Mogán, que se encuentren realizando estudios en modalidad presencial, semipresencial, no presencial u online, en enseñanzas postobligatorias homologados por la Consejería de Educación del Gobierno de Canarias y del Ministerio de Educación.

4. Régimen de concesión: El procedimiento de concesión de estas subvenciones se iniciará de oficio y se otorgará siguiendo el procedimiento de concesión en régimen de concurrencia competitiva establecido en el capítulo II del Título I de la Ley 38/2003 de 17 de noviembre, General de Subvenciones, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común.

5. Requisitos y forma de acreditarlos: Los requisitos establecidos y la forma de acreditarlos se recogen en las bases reguladoras de estas subvenciones.

Para esta convocatoria, los umbrales de renta serán los siguientes:

Número de miembros de la familia	Umbral (euros)
Familias de un miembro	15.000,00 euros
Familias de dos miembros	25.000,00 euros
Familias de tres miembros	34.000,00 euros
Familias de cuatro miembros	41.000,00 euros
Familias de cinco miembros	46.000,00 euros
Familias de seis miembros	49.000,00 euros
Familias de siete miembros	53.000,00 euros
Familias de ocho miembros	56.000,00 euros

A partir del octavo miembro se añadirán 3.562 euros por cada nuevo miembro computable de la familia.

El cálculo de la renta familiar se obtendrá por agregación de las rentas de cada uno de los miembros computables de la familia que obtenga ingresos de cualquier naturaleza, calculadas en base al ejercicio del año 2022 del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Para la determinación de esta renta se utilizarán los datos de la renta de los miembros computables que hayan presentado declaración del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, procediendo de la siguiente forma:

a) Se sumará la base imponible general con la base imponible del ahorro, excluyendo todos los saldos netos negativos de ganancias y pérdidas patrimoniales de 2018 a 2021 y el saldo neto negativo de rendimientos del capital mobiliario de 2018 a 2021 a integrar en la base imponible del ahorro.

b) Del resultado anterior se restará la cuota resultante de autoliquidación.

Para la determinación de la renta de los demás miembros computables que obtengan ingresos propios y no hayan presentado declaración por el IRPF en el ejercicio 2022, se seguirá el procedimiento descrito la letra a)

6. Órganos competentes para la instrucción y resolución del procedimiento: Los establecidos en las bases reguladoras.

7. Plazo de presentación de solicitudes: El plazo de presentación de solicitudes será de TREINTA (30) DÍAS NATURALES, contados a partir del día siguiente a la publicación de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas.

8. Plazo máximo de resolución y notificación: TRES MESES computados a partir del día siguiente a la finalización del plazo de presentación de solicitudes.

9. Documentos a presentar con la solicitud: Los que se exijan por aplicación de las bases y los que figuran como anexos en las “Bases Reguladoras de la concesión de subvenciones a los estudiantes del municipio de Mogán” y que se relacionan a continuación:

- Anexo I: Solicitud.

- Documento que acredite la identificación de la persona solicitante, si éste es mayor de edad, y en el caso de ser menor de edad, además, el documento que acredite la identificación de su padre, madre o tutor legal (copia de DNI, Tarjeta de Residencia, Pasaporte).

- Fotocopia de la matrícula académica del alumno/a solicitante o certificado de encontrarse realizando los estudios que se relacionan en el artículo 2.

- Declaración de la Renta o Certificación Negativa de Hacienda del año anterior a la convocatoria, de la Unidad de Convivencia del estudiante, formada por los familiares directos que convivan con él, a 31 de diciembre del año anterior a la convocatoria, no teniéndose en cuenta, en consecuencia, a los/as hermanos/as solteros/as mayores de veinticinco años sin discapacidad, hermanos/as casados/as ni personas con las que no se comparta relación de parentesco, en los términos en ella referidos. Para los solicitantes que se declaren independientes, deben incluir al cónyuge/pareja, o a la persona a la que se halle unido/a por análoga relación de convivencia, así como los/las hijos/as si lo/s la/s hubiere).

- Anexo II: Declaración Responsable, según modelo ANEXO II, relativa a no encontrarse incurso en ninguna de las prohibiciones previstas en el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y otras circunstancias

- Declaración responsable del cumplimiento de las obligaciones tributarias con la Hacienda Estatal, Autonómica y con la Seguridad Social, ANEXO III.

- Certificado o documento acreditativo del número de cuenta bancaria y en todo caso cuyo titular o cotitular esté a nombre del/de la alumno/a.

- Contrato de alquiler o residencia durante el curso escolar de la convocatoria en caso de que se seleccione la subvención con la modalidad Alquiler/ Residencia y material.

- Certificado de empadronamiento colectivo en el municipio. En dicho certificado deben constar todas las personas que convivan con el solicitante.

10. Reformulación: Para esta subvención no procede.

11. Documentos a presentar en la justificación económica: Los que se exijan por aplicación de las bases y que se relacionan a continuación:

- ANEXO IV

- Certificado o documento que acredite que el estudiante ha continuado realizando sus estudios en el momento de la presentación de la justificación.

A) MODALIDAD PRESENCIAL:

Facturas por los gastos en transporte público o en combustible, en el caso de utilizar un vehículo propio, a nombre del propio estudiante o, en el caso de ser menor de edad, a nombre de su padre, madre o tutor, referidas al periodo de estudio y sus justificantes de pago.

Facturas por los gastos de compra de material de uso académico y sus justificantes de pago.

B) MODALIDAD PRESENCIAL ALQUILER O RESIDENCIA:

Facturas o recibos por el pago del alquiler de la vivienda en la que el estudiante reside durante el curso académico y sus justificantes de pago, acompañadas de copia del contrato de alquiler en el que debe constar el nombre del estudiante que recibe o para el que se le solicita la subvención.

Facturas originales por el pago de la residencia escolar y sus justificantes de pago.

Facturas por los gastos de compra de material de uso académico y sus justificantes de pago.

**C) MODALIDAD SEMIPRESENCIAL:**

Facturas por los gastos en transporte público o en combustible en el caso de utilizar un vehículo propio, a nombre del propio estudiante o, en el caso de ser menor de edad, a nombre de su padre, madre o tutor, referidas al periodo de estudio y sus justificantes de pago.

Facturas por los gastos de compra de material de uso académico y sus justificantes de pago.

**D) MODALIDAD NO PRESENCIAL U ONLINE:**

- Facturas por los gastos de compra de material de uso académico y sus justificantes de pago.

12. Recursos que proceden: Contra la resolución, acto definitivo en vía administrativa, cabrá interponer los recursos que legalmente procedan.

Se podrá interponer en el plazo de DOS MESES, contados desde el día siguiente al de la recepción de su notificación, Recurso Contencioso-Administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Las Palmas que por reparto corresponda, a tenor de lo establecido en el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en concordancia con el artículo 123.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

No obstante, con carácter potestativo y previo al recurso contencioso-administrativo, señalado en el párrafo anterior, contra el acto expreso que se publica, podrá interponerse recurso de reposición, ante el mismo órgano que lo ha dictado, en el plazo de UN MES, que se contará desde el día siguiente al de la fecha de la publicación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 124.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

A tenor del apartado 2 del artículo 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, el plazo máximo para dictar y notificar la resolución del recurso será de UN MES; transcurrido dicho plazo sin haberse notificado resolución expresa, de conformidad con el artículo 24.1, párrafo tercero, de la ley referida, se producirá silencio administrativo desestimatorio, y se podrá interponer Recurso Contencioso-Administrativo en el plazo de SEIS MESES, computados a partir del día siguiente a aquel en el que el Recurso Potestativo de Reposición debe entenderse desestimado por silencio administrativo.

Todo ello sin perjuicio de cualquiera otra acción o recurso que se estime oportuno interponer para la mejor defensa de los derechos de los interesados.

13. Criterios de valoración: Los establecidos en las bases reguladoras. En concreto el artículo quinto de estas bases establece en cuanto a los criterios de valoración, que se tendrán en cuenta la documentación presentada de forma correcta y completa según orden de llegada.

En el caso de requerimiento de subsanación, este orden se perderá hasta su presentación correcta y completa.

Una vez que la documentación está correcta, la subvención que le corresponderá será fija, según la modalidad a la que se haya acogido, de la siguiente forma:

A) MODALIDAD PRESENCIAL: Gastos en transporte público o privado por el traslado del estudiante al centro de estudios y gastos en material de uso académico en función a la distancia entre el lugar de residencia y el centro de estudios.

Distancia menor de 20 Kms: 350,00 euros.

Distancia entre 20 Kms y 40 Kms: 450,00 euros.

Distancia superior a 40 Kms: 600,00 euros.

B) MODALIDAD PRESENCIAL ALQUILER/RESIDENCIA: Gastos por el pago de la residencia escolar o el alquiler de la vivienda en la que el estudiante reside durante el curso académico en función al pago mensual del alquiler y gastos por la adquisición de material de uso académico.

Cuota mensual inferior a 150 euros: 800,00 euros

Cuota mensual entre 150,00 euros-300,00 euros: 1.000,00 euros

Cuota mensual superior a 300,00 euros: 1.200,00 euros

C) MODALIDAD SEMIPRESENCIAL: Gastos en transporte público o privado por el traslado del estudiante al centro de estudios y gastos en material de uso académico en función a la distancia entre el lugar de residencia y el centro de estudios.

Distancia menor de 20 Kms: 200,00 euros.

Distancia entre 20 Kms y 40 Kms: 300,00 euros.

Distancia superior a 40 Kms: 450,00 euros.

D) MODALIDAD NO PRESENCIAL U ONLINE: Gastos por adquisición de material de uso académico.

Cuantía fija de 400,00 euros.

14. Plazo de ejecución de los proyectos: El plazo de realización de las actividades subvencionadas queda establecido entre los días 1 de septiembre 2023 y hasta el 31 de julio 2024.

15. Medios de notificación: Todo acto administrativo, comunicado o requerimiento relacionado con la presente convocatoria se publicará, tal y como se ha establecido en el artículo 6.4 de las Bases Reguladoras de estas subvenciones, a través del tablón de anuncios de la sede electrónica del Ayuntamiento de Mogán ([www.mogan.es](http://www.mogan.es)). La publicación de dicha resolución en la forma anteriormente indicada iniciará el cómputo del plazo para la interposición de los recursos que procedan contra la misma. Las restantes notificaciones que deban practicarse para la culminación del expediente o las derivadas de la modificación de la resolución, podrán practicarse asimismo en la forma indicada en el apartado anterior o por el sistema de notificación electrónica mediante comparecencia en sede electrónica

16. Abono anticipado: El abono de las subvenciones que se concedan al amparo de la presente convocatoria, de conformidad con el artículo 8 de las Bases de estas subvenciones, se realizará en un solo pago, de forma anticipada y previo a la justificación de la subvención, mediante transferencia bancaria a la cuenta corriente que figure en el documento aportado por la persona solicitante, con sujeción a lo dispuesto en el artículo 34.4 de la LGS y el artículo 88.2 del Reglamento de la LGS, de tal forma que, tras la publicación de la resolución de concesión se iniciarán los trámites pertinentes para el abono. En cuanto a la obligación de prestar garantía por parte de los estudiantes que resulten beneficiarios de estas subvenciones, quedarán dispensados de tal obligación.”

La información relativa a esta convocatoria puede consultarse en:

<https://oat.mogan.es:8448/ventanilla/web/inicioWebc.do?opcion=noreg>

<https://www.mogan.es/>

[www.pap.minhap.gob.es/bdnstrans/](http://www.pap.minhap.gob.es/bdnstrans/)

En Mogán, a treinta de agosto de dos mil veintitrés.

LA ALCALDESA-PRESIDENTA, Onalia Bueno García.

**ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE TEROR****ANUNCIO****3.073**

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 177.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y una vez que el Ayuntamiento en Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 31 de agosto de 2023, aprobó inicialmente la Modificación de Crédito, bajo la modalidad de Crédito Extraordinario y Suplemento de Crédito número 1 del Presupuesto General para el ejercicio 2023, prorrogado del Presupuesto General del año 2022.

Se expone al público dicha modificación por un plazo de QUINCE DÍAS, durante los cuales, quienes se estimen interesados, a tenor del artículo 170 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales podrán presentar las reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes.

El expediente se considerará definitivamente aprobado, si al término del periodo de exposición pública no se hubiesen presentado reclamaciones, reparos u observaciones. En caso contrario, el Pleno dispondrá de un mes para resolverlas, de conformidad con lo establecido en el artículo 169 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

En la Villa de Teror, a treinta y uno de agosto de dos mil veintitrés.

LA CONCEJAL DELEGADA DE HACIENDA, (Por Resolución de la Alcaldía número 2023/0794, de fecha 21/06/2023), Mónica Nuez Ramos.

173.865

**ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE TINAJO****ANUNCIO****3.074**

Visto que se adoptó la constitución de la Junta de Gobierno Local, que deberá asistir permanente a Alcalde en el ejercicio de sus atribuciones, así como ejercer las atribuciones que le deleguen Alcalde o el Pleno.

Examinada la documentación que la acompaña, visto el informe de Secretaría, de fecha 24 de julio de 2023, y de conformidad con lo establecido en los artículos 23 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, 43, 46 y 52 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, esta Alcaldía es competente para nombrar a los miembros que vaya a integrar la Junta, así como para delegar el ejercicio de determinadas atribuciones en sus miembros, y por ello

**RESUELVO**

PRIMERO. Nombrar, como miembros de la Junta de Gobierno Local, a los siguientes Concejales:

Alcalde-Presidente: Jesús Casimiro Machín Duque.

Luis Miguel Pérez Berriel.

Vianney Rodríguez Rodríguez.

Yurena Cubas Morales.

SEGUNDO. Establecer las sesiones ordinarias de la Junta de Gobierno Local, que tendrán lugar el primer y tercer martes de cada mes, a las nueve horas en el Despacho de Alcaldía.

TERCERO. Corresponde a la Junta de Gobierno Local, además de la asistencia permanente a la Alcaldía en el ejercicio de sus atribuciones, las siguientes competencias que se delegan:

- Facultades de concesión de licencias urbanísticas

CUARTO. Comunicar esta Resolución a todos los Concejales afectados para su conocimiento y efectos.

QUINTO. Publicar esta Resolución en el Boletín Oficial de la Provincia, en cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 46.1 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre.

SEXTO. Dar cuenta de esta Resolución al Pleno en la próxima sesión que éste celebre.

Tinajo, a veinticuatro de julio de dos mil veintitrés.

EL ALCALDE, Jesús Casimiro Machín Duque.

EL SECRETARIO-INTERVENTOR ACCIDENTAL, Juan Rafael Pacheco Padrón.

20.920

## **ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE VALLESECO**

### **ANUNCIO**

#### **3.075**

Anuncio de Aprobación de los Padrones cobratorios de las siguientes figuras impositivas: Impuesto sobre Bienes Inmuebles (de Naturaleza Urbana y Rústica) Ordenanza Fiscal número 1.1, Impuesto sobre Actividades Económicas, Ordenanza Fiscal Reguladora de la Tasa por Entrada de Vehículos a Través de las Aceras (Vados) Ordenanza Fiscal número 1.3 y Ordenanza Fiscal Reguladora de la Tasa por Ocupación del Subsuelo, Suelo y Vuelo de la Vía Pública número 3.1.3.2, correspondientes al ejercicio 2023, del municipio de Valleseco.

El Alcalde-Presidente del Ilustre Ayuntamiento de Valleseco.

HACE SABER: Que desde el día 1 de septiembre al 20 de diciembre, ambos inclusive, estarán puestos al cobro en periodo voluntario, los recibos correspondientes a IMPUESTO SOBRE BIENES INMUEBLES (DE NATURALEZA URBANA Y RÚSTICA), IMPUESTO SOBRE ACTIVIDADES ECONÓMICAS, ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR ENTRADA DE VEHÍCULOS A TRAVÉS DE LAS ACERAS (VADOS) Y ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR OCUPACIÓN DEL SUBSUELO, SUELO Y VUELO DE LA VÍA PÚBLICA, CORRESPONDIENTES AL EJERCICIO 2023, DEL MUNICIPIO DE VALLESECO, aprobados por Resolución de la Alcaldía-Presidencia número 2023-0804, de fecha 2 de agosto de 2023.

Los contribuyentes podrán realizar el pago de su deuda tributaria a través de las entidades de crédito colaboradoras que a continuación se relacionan, todos los días laborables para estas, durante las horas de caja por ellas establecidas y en cualquiera de sus oficinas, debiendo acudir provistos de los necesarios documentos cobratorios:

- BANKIA-CAJAMAR-Sede Electrónica.

Los contribuyentes que no reciban en su domicilio los correspondientes documentos de pago, podrán solicitar un duplicado dentro del periodo voluntario de cobranza, en la oficina del Servicio Municipal de Recaudación.

Se advierte que, transcurrido el período voluntario de cobro, las deudas no satisfechas serán exigidas por el procedimiento de apremio, devengándose los correspondientes recargos del periodo ejecutivo, los intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan.

Los padrones fiscales correspondientes estarán a disposición de los interesados durante el plazo de UN MES, a contar desde la fecha de inicio del periodo de cobro voluntario para que puedan ser examinados, en la Oficina del Servicio Municipal de Recaudación, calle León y Castillo, número 12, en horario de 08:30 a 13:00 horas de lunes a viernes.

Contra los datos contenidos en el padrón y las liquidaciones resultantes del mismo, se podrá interponer Recurso de Reposición, previo al Contencioso Administrativo, en el plazo de UN MES a contar desde el día siguiente a la finalización del periodo de exposición pública de aquellos, de conformidad con lo establecido en el artículo 14.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales (R.D.L. 2/2004, de 5 de marzo).

Lo que se hace público, para general conocimiento, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 62.3, 102.3 y 117.1.1 de la Ley 58/2003 (Ley General Tributaria), y artículos 19, 23, 24 y 68 del R.D. 939/2005 (Reglamento General de Recaudación).

En Valleseco, a tres de agosto de dos mil veintitrés.

EL ALCALDE-PRESIDENTE, José Luis Rodríguez Quintana.

172.731



GOBIERNO DE CANARIAS

## BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS

Franqueo  
concertado  
23/1