



GOBIERNO DE CANARIAS

# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS

Año XCVIII

Viernes, 17 de noviembre de 2023

Anexo al Número 139

## SUMARIO

NÚMERO  
REGISTRO

PÁGINA

### II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

#### CONSEJERÍA DE TURISMO Y EMPLEO

200876	Convenio Colectivo de la entidad Cáritas Diocesana de Canarias .....	1290
200879	Convenio Colectivo de la empresa FCC Medio Ambiente, S.A.U. (Recogida de Basura y Limpieza Viaria Ayto. Puerto del Rosario) – 35002631011997 .....	1342
200881	Convenio Colectivo de la Mancomunidad de Municipios Centro Sur de Fuerteventura .....	1360
200888	Convenio Colectivo de la entidad Prezero, S.A. ....	1400
200908	Prórroga del Convenio Colectivo y tablas salariales de Lavanderías Industriales de la Provincia de Las Palmas .....	1428
202539	Modificación del Convenio Colectivo del Cabildo Insular de Lanzarote (Sanidad Servicios Sociales) .....	1434

Las inserciones se solicitarán de la Secretaría General Técnica de la  
Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad mediante oficio

Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas  
Depósito Legal G.C. 1/1958  
Edita: Secretaría General Técnica  
Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad  
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: 0,81 euros/mm  
de altura  
Suscripción anual: 60,10 euros  
más gastos de franqueo

## **II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA**

### **CONSEJERÍA DE TURISMO Y EMPLEO**

#### **Dirección General de Trabajo**

#### **Servicio de Promoción Laboral**

#### **ANUNCIO**

**34**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la entidad CÁRITAS DIOCESANA DE CANARIAS, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo y con código de localizador SD41DC74, 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 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.

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

A veintiséis de octubre de dos mil veintitrés.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, José Ramon Rodríguez Albertus.

#### **ÍNDICE**

#### **PRÓLOGO**

Principio Generales

Ordenación Funcional

#### **CAPÍTULO I: ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO**

Artículo 1. Ámbito Personal

Artículo 2. Ámbito Funcional

Artículo 3. Ámbito Territorial

Artículo 4. Publicidad

Artículo 5. Ámbito Temporal

Artículo 6. Denuncia y prórroga del Convenio

Artículo 7. Garantías Personales

Artículo 8. Legislación Complementaria

Artículo 9. Concurrencia de normas

Artículo 10. Vinculación a la totalidad

Artículo 11. La Comisión Paritaria

Artículo 12. Resolución de conflictos

Artículo 13. Principio de no discriminación

## CAPÍTULO II: CONDICIONES DEL TRABAJO

Artículo 14. Ingresos, periodos de prueba, preavisos y finiquitos

Artículo 15. Principios generales para la contratación, provisión de puestos y vacantes y orden de preferencia

Artículo 16. Contratación

Artículo 17. Contratación indefinida

Artículo 18. Contratación temporal.

Artículo 19. Comisión de selección

## CAPÍTULO III: Jornada, horario, vacaciones, centro de trabajo y desplazamientos

Artículo 20. Jornada

Artículo 21. Horario de trabajo

Artículo 22. Jornada de verano y otras dispensas

Artículo 23. Vacaciones

Artículo 24. Centro de trabajo

Artículo 25. Horas Extraordinarias

Artículo 26. Comunicación de las ausencias

Artículo 27. Desplazamiento

## CAPÍTULO IV: LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 28. Licencias y permisos no retribuidos

Artículo 29. Licencias y permisos retribuidos

Artículo 30: Reducciones de jornada

## CAPÍTULO V: GRUPOS PROFESIONALES

Artículo 31. Clasificación profesional

Artículo 32. Suplencia de titulación

Artículo 33. Cambio de Grupo Profesional a petición de la persona trabajadora

## CAPÍTULO VI: ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 34. Estructura retributiva

Artículo 35. Cobro durante el periodo de IT

## CAPÍTULO VII: EXCEDENCIAS

Artículo 36. Excedencias Voluntarias

Artículo 37: Excedencias Legales

Artículo 38. Excedencias Forzosas

## CAPÍTULO VIII: FORMACIÓN

Artículo 39. Principios Generales

Artículo 40. Objetivos de la Formación

Artículo 41. Desarrollo de la Formación

Artículo 42. Permisos Individuales de Formación

## CAPÍTULO IX: DERECHOS SOCIALES

Artículo 43. Principios Generales

Artículo 44. Seguro de Vida e Invalidez

Artículo 45. Anticipos Reintegrables

Artículo 46. Asistencia Jurídica

Artículo 47. Ayudas Médicas y Farmacéuticas

## CAPÍTULO X: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 48. Vigilancia de la Salud

Artículo 49. Protección de la Maternidad

Artículo 50. Obligaciones de las personas trabajadoras en materia de Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 51. Personas Delegadas de Prevención

Artículo 52. Comité de Seguridad y Salud

Artículo 53. Competencias y Facultades del Comité de Seguridad y Salud

Artículo 54. Garantías y Sigilo Profesional de las personas Delegadas de Prevención

## CAPÍTULO XI: DERECHOS Y LIBERTADES SINDICALES

Artículo 55. Derechos y Garantías Sindicales

Artículo 56. La Asamblea de las personas trabajadoras

## CAPÍTULO XII: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 57. Régimen Disciplinario

## DISPOSICIONES ADICIONALES

## ANEXO ÚNICO

## PRÓLOGO

Principio Generales.

El trabajo de todo orden, prestado al servicio de Cáritas Diocesana de Canarias, tiene como objeto contribuir a la realización de la acción caritativa y social de la Iglesia Católica dentro de las funciones que tiene encomendadas, con el fin de promover y coordinar la comunicación cristiana de bienes y contribuir a la promoción humana y al desarrollo integral de la persona. Esta concepción, unida a la voluntad entre la Institución y las personas trabajadoras de contribuir a la digna regularización de las condiciones laborales de cada puesto de trabajo y a la efectividad, y a la paz laboral, da como fruto el presente Convenio Colectivo. Todo ello irá enmarcado dentro de un clima de mutuo respeto, comprensión y colaboración entre las personas trabajadoras y entre éstas y los órganos directivos.

Ordenación Funcional.

Corresponde a los órganos directivos de Cáritas Diocesana de Canarias la facultad de organización del trabajo, sin perjuicio de los derechos y facultades otorgados a las personas representantes de las personas trabajadoras detallados en los artículos 61, 62, 63, 64 y 65 del Estatuto de los Trabajadores (a partir de ahora, ET), y demás disposiciones legales de ámbito laboral.

## CAPITULO I: ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO.

Artículo 1. Ámbito Personal.

El presente Convenio Colectivo se aplicará y afectará única y exclusivamente a todas las personas trabajadoras que presten servicios profesionales en régimen de cuenta ajena, cualquiera que sea su cometido profesional en el ámbito organizativo de Cáritas Diocesana de Canarias.

Quedan expresamente exceptuadas de la aplicación del presente texto:

- Los señalados por el artículo 1, párrafo 3, del Texto Refundido de la Ley del ET.

- Las personas profesionales liberales y personas asesoras técnicas, científicas o docentes vinculados a la Institución Cáritas Diocesana de Canarias en virtud de contrato civil y/o mercantil.

- El personal que en régimen de beca curricular o extracurricular realice actividades para la Institución Cáritas Diocesana de Canarias vinculadas al desarrollo de sus estudios, formación y/o investigación, siempre que dicha situación se encuentre regulada mediante la firma del preceptivo convenio de colaboración con la entidad educativa que corresponda.

- El voluntariado social, que se regirá por lo dispuesto en el estatuto del voluntariado.

- Los miembros de comunidades religiosas que, en calidad de tales, presten su servicio en centros o programas específicos de Cáritas Diocesana de Canarias.

#### Artículo 2. Ámbito Funcional.

Las normas de este convenio regularán las relaciones laborales de Cáritas Diocesana de Canarias. Estas normas aspiran a mejorar, simultáneamente, la satisfacción del personal en su trabajo y la acción caritativa y social de la institución.

#### Artículo 3. Ámbito Territorial.

El presente Convenio afecta a todos los centros de trabajo, donde desarrolla su labor el personal contratado por Cáritas Diocesana de Canarias, situados en la provincia de Las Palmas y en los límites de la Diócesis de Canarias.

#### Artículo 4. Publicidad.

Cáritas Diocesana de Canarias, una vez firmado y entre en vigor el presente Convenio Colectivo, facilitará su acceso a todas las personas trabajadoras a través de su publicación en la plataforma online que la Institución ponga a disposición.

Cualquier nueva incorporación deberá ser, preceptivamente, informada al respecto de la ubicación y forma de acceder a dicha plataforma.

#### Artículo 5. Ámbito Temporal.

Este Convenio entrará en vigor al día 1 de febrero de 2023, independientemente de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de Canarias excepto en la aplicación de las categorías profesionales y de las tablas salariales del Convenio de Acción e Intervención Social estatal (a partir de ahora, CAIS) que tendrá efectos a partir del 1 de noviembre de 2022; su duración será hasta el 31 de diciembre de 2025.

#### Artículo 6. Denuncia y prórroga del Convenio.

El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes con al menos dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento o de prórroga en curso.

Agotada su vigencia sin que se hubiera producido denuncia expresa, se considerará tácitamente prorrogado por periodos anuales sucesivos en su parte normativa, e incrementándose los conceptos de carácter económico, tanto salariales como extra salariales, a excepción de la compensación por kilometraje y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 34.C.3 de este Convenio, en los porcentajes que se indiquen en el CAIS. En todo caso se garantizará una subida del 1,5%.

La Comisión Negociadora deberá constituirse en fecha no posterior a quince días naturales a partir de la denuncia.

#### Artículo 7. Garantías Personales.

Se respetarán, manteniéndose estrictamente “ad personam”, las condiciones económicas particulares que se vinieran disfrutando con anterioridad y que, con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras establecidas en el presente Convenio.

En aquellos supuestos en los que se vinieran disfrutando condiciones económicas particulares inferiores, con carácter global y en cómputo anual, a las establecidas en el presente Convenio, se aplicará las condiciones económicas establecidas en este Convenio.

#### Artículo 8. Legislación Complementaria.

Las normas contenidas en el presente Convenio, regularán las relaciones entre la Institución y las personas trabajadoras, con carácter preferente y prioritario a otras normas de carácter vigente, incluso en aquellas materias en que las estipulaciones sean distintas de las previstas en la legislación vigente o en disposiciones generales, que se estiman compensadas en el conjunto de condiciones y mejoras establecidas en el presente Convenio, aplicándose, no obstante, como derecho supletorio, la demás legislación vigente.

Para lo no previsto en este Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto del Cooperante, las demás disposiciones de carácter general y las reglamentaciones específicas de aplicación en el ámbito de la Acción e Intervención Social y de los Servicios Sociales.

#### Artículo 9. Concurrencia de normas.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio tienen la condición de mínimas. En el supuesto de que concurren dos o más normas laborales, tanto legales como reglamentarias, se aplicará aquella en la que concurren las circunstancias siguientes:

- a) Que respete en todo caso los mínimos derechos necesarios.
- b) Que, apreciadas en su conjunto y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables, resulten más favorables a las personas trabajadoras.

El presente Convenio, durante su vigencia y prórrogas, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito inferior, pactos de empresa, de grupos concretos y/o acuerdos personales.

#### Artículo 10. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible. La vinculación al mismo lo es a su conjunto y totalidad, no pudiendo ninguna de las partes vincularse por separado a elementos fraccionados del mismo sin considerar las condiciones globales y totales del conjunto.

#### Artículo 11. La Comisión Paritaria.

1. Dentro de los treinta días siguientes a la fecha de la firma de este Convenio, se constituirá la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del mismo. Estará integrada

por cuatro vocales, dos en representación de la institución y dos en representación del personal que serán designados por y entre los miembros del comité de empresa.

2. A las reuniones de la comisión podrán asistir, con voz, pero sin voto, las personas asesoras que las partes integrantes consideren necesarias.

3. En la primera reunión se nombrarán Presidencia y Secretaría (una persona por cada una de las partes) cuyas tareas serán, respectivamente, convocar y moderar la reunión y levantar acta de la misma, llevando el registro previo y archivo de los asuntos tratados.

4. La Comisión Paritaria se reunirá, a instancia de cualquiera de las partes, en un plazo máximo de 7 días naturales. La instancia será presentada por escrito indicando orden del día y adjuntando la documentación oportuna. En todo caso, se reunirá como mínimo dos veces al año.

5. Los acuerdos se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple y quedarán reflejados en acta sucinta que firmarán las personas asistentes a la reunión al final de la misma. Dicha acta tiene carácter vinculante, sin perjuicio de que las personas trabajadoras afectadas puedan efectuar las reclamaciones oportunas ante la autoridad judicial o laboral competente. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia de al menos un miembro por cada una de las partes.

6. La Comisión Paritaria fija su domicilio en la Avenida de Escaleritas, número 51-CP 35011, Las Palmas de Gran Canaria.

7. Todas las resoluciones que esta comisión deba emitir sobre las consultas presentadas a la misma, deberán producirse a la mayor diligencia posible y, en todo caso, en un plazo máximo de TREINTA DÍAS.

8. La comisión paritaria tiene las siguientes competencias:

a) Interpretación, estudio y vigilancia de lo pactado en el presente Convenio durante la vigencia del mismo y su adecuada aplicación.

b) Conciliación y arbitraje de los problemas surgidos de la aplicación del Convenio, con independencia del derecho que la persona trabajadora tiene a recurrir en la vía jurisdiccional competente, de acuerdo con la legislación en vigor.

c) Estudiar las reclasificaciones a que diera lugar la interpretación de las funciones que se realicen en determinados puestos de trabajo.

d) Aprobar las modificaciones que se precisen en el sistema de clasificación profesional del Convenio respecto a los grupos profesionales, niveles y especialidades, así como el encuadramiento profesional del personal que pudiera incorporarse.

e) Ser informada con carácter previo y por escrito en los siguientes supuestos: conflicto entre el personal y la institución en relación con la determinación del período de vacaciones, permisos por asuntos particulares y licencias, cumplimiento de horarios o cualquier otro supuesto relacionado con las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras.

f) Participar en la elaboración de los criterios generales de todos los procedimientos que afecten a las modificaciones de las condiciones de trabajo, sistemas de provisión de vacantes y de promoción, consolidación del empleo de carácter estructural y permanente.

g) Actualizar el contenido del presente Convenio para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos.

h) Aprobar la mejora de la tabla salarial, si las condiciones presupuestarias a criterio del Equipo Directivo de la institución lo permiten.

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

9. Ante situaciones de desacuerdo en la Comisión Paritaria en la interpretación de la aplicación de este Convenio en alguna de las siguientes materias:

a) Estructura de la negociación colectiva.

b) Subrogación empresarial.

c) Descuelgue salarial o inaplicación de convenio.

d) Denuncia, vigencia y ámbitos de aplicación.

Las partes acuerdan el sometimiento a procedimientos de mediación y arbitraje, a cuyo efecto se adhieren al Acuerdo Canario de Solución de Conflicto (Boletín Oficial de Canarias, número 147, viernes 30 de julio de 2004).

Artículo 12. Resolución de conflictos.

Es voluntad de las partes, como primer medio para resolver sus diferencias en caso de conflictos, procurar el uso del diálogo, la consulta, la colaboración y la mediación, con buena fe.

Artículo 13. Principio de no discriminación.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a la aplicación obligatoria del principio de igualdad y prohibición de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, edad, religión, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, estado civil, discapacidad, enfermedad o condición de la salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, identidad sexual, expresión de género, lengua y situación socioeconómica.

Especialmente se tomarán las medidas adecuadas en todo lo relacionado con la valoración del trabajo y la asignación de retribuciones, y que se plasmarán en la vigilancia de la clasificación profesional, en la valoración de puestos de trabajo, en los sistemas de promoción y en la configuración del salario variable, para hacer posible el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación.

CAPÍTULO II: CONDICIONES DEL TRABAJO.

Artículo 14. Ingresos, periodos de prueba, preavisos y finiquitos.

Ingreso: La Institución estará obligada a entregar a la persona trabajadora copia del contrato, una vez firmado entre las partes, diligenciado por la entidad correspondiente. La Institución estará obligada a entregar al Comité de Empresa copia básica del mencionado contrato, diligenciado por la entidad competente.

Periodo de Prueba: Una vez superado el periodo de selección, se formalizará el correspondiente contrato de trabajo y, desde ese momento, se producirá el ingreso o movilidad

del personal contratado en la Institución. A partir de la fecha de ingreso se establece un periodo de prueba para cada grupo profesional:

- Dirección y personal con el título de Grado o equivalente: seis meses.
- Resto del personal excepto el no cualificado: dos meses.
- Personal no cualificado: un mes.

Será nulo de pleno derecho el pacto que establezca un periodo de prueba cuando la persona contratada haya desempeñado con anterioridad las mismas funciones, bajo cualquier modalidad de contratación.

**Preavisos:** La Institución, con ocasión de la extinción del contrato, deberá hacerlo con una antelación mínima de quince días, en los casos que así se contempla en la Ley y aquellos cuya duración sea como mínimo de un año. En el supuesto de no preaviso, deberá abonar a la persona trabajadora una indemnización de tantos días de retraso o que falten hasta dicho tiempo, de todos los conceptos salariales que a la misma corresponda. El mismo criterio se aplicará a la persona trabajadora que solicite baja voluntaria en la Institución.

**Finiquito:** La Institución deberá comunicar la propuesta de liquidación-finiquito, de forma detallada y entendible para la persona afectada. La persona trabajadora podrá solicitar la presencia de un miembro del Comité de Empresa o persona delegada sindical que elija en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito. Se hará constar, en dicho finiquito, el nombre de la representación legal de las personas trabajadoras o bien que la persona trabajadora no ha hecho uso de esta posibilidad. Si la Institución impidiese la presencia de la representación legal en el momento de la firma, la persona trabajadora podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos que considere oportunos.

**Artículo 15. Principios generales para la contratación, provisión de puestos y vacantes y orden de preferencia.**

Los puestos de trabajo de nueva creación o vacantes, cuya cobertura sea necesaria, se proveerán por los procedimientos y orden que se indican a continuación:

1. Se entiende por vacante la situación producida en la institución por la baja de una persona trabajadora como consecuencia de la extinción de su relación laboral o una plaza de nueva creación.

2. La provisión de puestos de trabajo y la selección de personal en Cáritas Diocesana de Canarias se realizará conforme a los principios de publicidad, igualdad y capacidad, y a través de los procedimientos que se establecen.

3. Las convocatorias especificarán para cada puesto de trabajo ofertado, además del grupo profesional y la especialidad, los requisitos exigidos, así como aquellos méritos o la realización de pruebas, en los supuestos en que así se determine por la Comisión Paritaria, relativos a la acreditación de un nivel de conocimiento o experiencia suficientes en el campo profesional del puesto de trabajo que garanticen la adecuación de la persona candidata a la actividad profesional a desempeñar en el puesto de trabajo convocado.

4. La Institución garantizará la publicación de las vacantes en el tablón de anuncios del domicilio social de la misma y se comunicará a todos los centros de trabajo, al menos con 10 días naturales de antelación a la fecha límite de recepción de candidaturas.

5. Las vacantes que se produzcan serán cubiertas por personas trabajadoras que se encuentren en activo en la Institución o por personas ajenas a la misma que reúnan las condiciones para el desempeño del puesto vacante. Los años de servicio en la Institución se estimarán, en todo caso, como mérito preferente en igualdad de condiciones y resultados.

6. En el caso de apertura de una nueva sede de Cáritas Diocesana de Canarias en otra localidad, las personas trabajadoras fijas de plantilla adscritas a la sede de Las Palmas de Gran Canaria, que cumplan los requisitos, tendrán preferencia para ocupar los puestos que se provean en la nueva sede, en orden de ingreso a la plantilla, según lo contemplado en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.

7. Quedan excluidas de este artículo las vacantes de los puestos de dirección y de puestos con complemento de confianza, así como los contratos de duración inferior a tres meses.

8. En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del presente acuerdo, Cáritas Diocesana de Canarias, se dotará de un protocolo interno de selección y promoción incluidos los puestos de confianza y las personas trabajadoras fijas discontinuas conforme a lo establecido en el artículo 11.8.f. del presente convenio del que será informada la representación legal de las personas trabajadoras previamente a su publicación y en el que se establecerán los criterios generales de actuación y control del proceso.

9. Asimismo, en el plazo de un año desde la entrada en vigor del presente acuerdo, la Institución se dotará de una Descripción de Puestos de Trabajo de la que será informada la representación legal de las personas trabajadoras.

#### Artículo 16. Contratación.

Con el objetivo de dotar a la Institución de un modelo de relaciones laborales establece, que beneficie tanto a las entidad como al personal, que elimine las desigualdades en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo con respecto a las mujeres, las personas jóvenes, las personas migrantes, las personas con diversidad funcional y para quienes tienen trabajo temporal o a tiempo parcial, que contribuya a la captación de talento de la institución, a la reducción de la temporalidad y rotación del empleo, y con el fin de conseguir que la atención a las personas atendidas sea de la mayor calidad y más cualificada posible, se priorizará la contratación indefinida.

El personal con contratos temporales y con contratos fijos discontinuos y de duración determinada tendrá los mismos derechos que el personal con contrato de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos y de prácticas.

En el ámbito del presente Convenio, los contratos, prórrogas o modificaciones de los mismos deberán formalizarse por escrito, teniendo la persona contratada el derecho a recibir una copia del contrato en el momento de la firma. Por otra parte, la institución tendrá la obligación de poner a disposición de la representación legal de las personas trabajadoras la copia básica en un plazo breve, no superior a diez días, a contar desde la firma de éste.

Se utilizarán las modalidades que estén reguladas por la legislación vigente en cada momento.

A los efectos referidos al contenido mínimo del contrato y sus requisitos esenciales de validez se estará a dispuesto en el artículo 8.5 del E.T. y/o la legislación vigente en cada momento.

#### Artículo 17. Contratación indefinida.

Salvo las excepciones establecidas por la Ley y las indicadas en los artículos siguientes, el personal incluido en este Convenio se entenderá contratado por tiempo indefinido.

El personal contratado por la institución sin pactar ninguna modalidad especial con respecto a la duración de su contrato se considerará fijo una vez transcurrido el periodo de prueba.

Todo el personal tendrá la condición de indefinido si transcurrido el plazo máximo de duración de la modalidad del contrato continúa desarrollando su actividad laboral salvo que de la propia naturaleza de la actividad se deduzca su carácter temporal.

Contratos fijos discontinuos: El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos 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, determinados o indeterminados. El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la Institución.

El periodo máximo de inactividad en actividades estacionales, o de prestación intermitente con periodos de ejecución ciertos o inciertos vendrán determinadas por la propia naturaleza de la actividad o de los periodos de ejecución de la misma.

Los contratos fijos discontinuos podrán ser celebrados a tiempo parcial siempre que el mínimo de jornada sea de 18 horas semanales de promedio salvo que de acuerdo con los pliegos de contratación del servicio en el que se utilice esta modalidad de contratación se precise una jornada inferior. Sin perjuicio de lo anterior, se procurará en la medida de lo posible, que la jornada de dichos contratos no sea inferior a tres horas diarias.

En relación al contrato de trabajo fijo discontinuo se reconocen los siguientes derechos y consideraciones:

a) 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, salvo para el cómputo de una eventual indemnización por despido.

b) Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la norma legal y en este convenio colectivo.

c) Se deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria.

d) Así mismo la institución deberá informar al comité de empresa del calendario con las previsiones de llamamiento anual o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

e) La institución, con ocasión de la interrupción del contrato, al comunicar a las personas trabajadoras dicha circunstancia, deberá entregar a la persona trabajadora una propuesta del documento provisional de liquidación de las cantidades adeudadas, en el caso de que sea posible.

f) El contrato de trabajo fijo-discontinuo, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2 del E.T., se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

#### Forma y orden de llamamiento

En todo caso tendrán preferencia de llamamiento las personas trabajadoras que hubieran pertenecido al servicio que se reanuda frente al resto de personas trabajadoras siendo llamadas según las necesidades del servicio por orden de mayor a menor periodo de inactividad, en primer lugar, y de mayor antigüedad en la institución en segundo lugar. En caso de que no se cubrieran todos los puestos de trabajo del servicio, se procederá al llamamiento de otras personas trabajadoras de la institución en situación de inactividad según las necesidades del servicio por orden de mayor a menor periodo de inactividad, en primer lugar, y de mayor antigüedad en la institución en segundo lugar.

En todo caso, para poder concurrir al llamamiento, las personas trabajadoras deberán cumplir los requisitos de titulación, experiencia y competencias del puesto de trabajo. El llamamiento sólo podrá efectuarse entre personas trabajadoras en situación de inactividad dentro de la institución sin que, en ningún caso, pueda producirse con personas trabajadoras que, en su periodo de actividad, hubieran prestado servicios fuera de la provincia en que se haya desarrollado el servicio.

La institución podrá negociar con el comité de empresa el medio a través del cual puede efectuarse el llamamiento con el objeto de garantizar de manera fehaciente que el mismo se ha producido. En todo caso, este llamamiento podrá hacerse por correo electrónico en las direcciones previamente acordadas entre la institución y la persona trabajadora, u otro medio de comunicación directa que deje constancia del llamamiento, debiendo informar de dicho llamamiento al comité de empresa, en aquellos centros en los que hubiera de forma simultánea a la de la persona trabajadora y remitiendo un informe del resultado final del llamamiento efectuado a la mayor brevedad posible desde la realización de los mismos.

El llamamiento deberá efectuarse en la forma prevista en el párrafo anterior con la mayor antelación posible. Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones extrajudiciales o judiciales que procedan en caso de falta de llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviesen conocimiento de la misma.

En este sentido, se entenderá que no se ha producido el llamamiento:

a) Llegada la fecha prevista en la comunicación de la institución para la reincorporación sin que se produjera ésta, salvo que la propia actividad no se hubiera reanudado.

b) Cuando la persona trabajadora se viera preterida por la contratación de otra persona con menor tiempo de inactividad en el servicio o la institución o, en su defecto, de antigüedad en el servicio o en la institución, en el puesto de trabajo y grupo profesional objeto del llamamiento, siempre que ambos reúnan las exigencias del puesto de trabajo ofertado.

c) Cuando la institución comunique fehacientemente la decisión de extinguir el contrato de trabajo.

La persona trabajadora deberá responder al llamamiento a la mayor brevedad posible a haberse formulado éste correctamente, al efecto de garantizar el inicio del servicio. En caso de que no hubiera atendido al llamamiento en ese plazo, corresponderá la asignación del puesto de

trabajo a la siguiente persona según el orden de llamamiento establecido en este Convenio, manteniéndose en el mismo puesto que ocupaba de la lista de personas trabajadoras que puedan concurrir a ese puesto. En caso de que hubiera un tercer o sucesivo llamamiento y la persona trabajadora no atendiera a este o estos, se entenderá como baja voluntaria siempre y cuando se le haya preavisado con 7 días de antelación en estos llamamientos.

#### Artículo 18. Contratación temporal.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

#### CONTRATOS POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.

La realización de contratación eventual tendrá carácter excepcional en el sector de Intervención Social, vendrá determinada por el incremento sobrevenido de necesidades o por la realización de trabajos esporádicos y ocasionales de duración limitada.

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 institución, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, incluyendo las necesidades de contratación que se deriven del disfrute de vacaciones anuales, permisos retribuidos, necesidades de contratación derivadas de situaciones de emergencia nacional o internacional, etc.

La duración de estos contratos no podrá ser superior a 12 meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, la institución podrá formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. La institución solo podrá utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

#### CONTRATOS POR SUSTITUCIÓN.

Se realizará cuando se trate de sustituir a personas trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución. El cese del personal con contrato de sustitución, tendrá lugar cuando se reintegre la persona a quien sustituya, en la forma y tiempo legalmente establecido.

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.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso

superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Además de los supuestos regulados legal y reglamentariamente, se establecen las siguientes causas para su aplicación: suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias, excedencia con reserva de puesto de trabajo, por promoción en período de prueba, permiso parental, maternidad o riesgo durante el embarazo, incapacidad temporal por baja médica u otros supuestos contemplados por ley.

#### Artículo 19. Comisión de selección.

Para todos los procesos de cobertura de nuevos puestos de trabajo o vacantes, se constituirá una comisión de selección que estará compuesta, como mínimo, por dos personas que representen a Cáritas Diocesana de Canarias y una persona representante de las personas trabajadoras. En todo caso, la última decisión sobre la contratación corresponderá al Equipo Directivo.

### CAPITULO III: Jornada, horario, vacaciones, centro de trabajo y desplazamientos.

#### Artículo 20. Jornada.

La duración máxima de la jornada general de trabajo será de treinta y seis horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a mil seiscientos veinte horas anuales.

Se define como tiempo efectivo de trabajo aquel en el que la persona trabajadora se encuentra en condiciones de desarrollar de forma real la actividad laboral encomendada por sus responsables, desde la hora de entrada a la de salida de su puesto de trabajo, incluidos los desplazamientos que dicha encomienda origine dentro del horario ordinario de trabajo.

A todos los efectos se considerará trabajo efectivo el prestado dentro del horario establecido y el que corresponde por los permisos retribuidos, así como los créditos de horas retribuidas para funciones sindicales.

A estos efectos se considerará tiempo de trabajo efectivo el que corresponde por los permisos retribuidos, el dedicado a los espacios formativos de la institución, así como los créditos de horas retribuidos para funciones de representación.

#### Artículo 21. Horario de trabajo.

1. La jornada de trabajo con carácter general será de lunes a viernes, sin perjuicio de las especialidades que exijan los programas que tengan un horario flexible, en función del servicio al voluntariado, así como aquellos centros de trabajo que precisen la presencia y el trabajo de personal los siete días de la semana, estableciéndose para este caso los turnos correspondientes, con el fin de tener cubierto el servicio y cumplir con la jornada de descanso semanal legalmente establecida.

2. La franja horaria con carácter general será de 07:30 horas a 18:30 horas con un máximo de una tarde a la semana. Los puestos de trabajo en función del servicio al voluntariado tendrán una franja horaria de 07:30 horas a 21:00 horas con un máximo de dos tardes a la semana. Se considerará tarde toda jornada que se extienda más allá de las 15:30 horas, a petición de la institución.

3. Teniendo en cuenta las características peculiares de cada servicio y de las circunstancias de la persona trabajadora, se podrán establecer horarios diferentes para diferentes personas trabajadoras, siempre que sea de mutuo acuerdo entre la institución y la persona trabajadora, informando al Comité de Empresa.

4. Cualquiera que sea la jornada de trabajo, la persona trabajadora tendrá derecho a una interrupción de la misma de treinta minutos, retribuidos y computados como trabajo efectivo, que se deberá disfrutar de una sola vez, de forma continuada y en coordinación dentro de cada área para no alterar el funcionamiento del servicio. En el supuesto de aquellas personas trabajadoras que no realicen una jornada completa, este período de descanso será proporcional a la efectivamente realizada. Durante el tiempo de descanso la persona trabajadora podrá ausentarse del centro de trabajo. Cuando se reduzca la jornada en horario de verano, el período de descanso no se verá alterado.

5. La distribución anual de la jornada y la fijación diaria y semanal de los horarios se realizarán a través del calendario laboral que con carácter anual se apruebe. El calendario laboral anual indicará la estructura horaria, la propuesta o no de cierre durante el periodo de verano, las fiestas locales y cuantos otros datos deban ser conocidos por las personas trabajadoras y sirvan para el seguimiento de la jornada laboral semanal y anual.

6. En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto, la persona trabajadora podrá solicitar a la institución el reconocimiento de una jornada reducida continua e ininterrumpida de cinco horas diarias, percibiendo la parte proporcional del total de sus retribuciones. Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con las reducciones de jornadas previstas en el artículo 37.5 del ET. La persona trabajadora se reintegrará a la jornada normal, con las correspondientes retribuciones, en el plazo máximo de un mes desde el momento en que lo solicite.

7. La distribución unilateral de la jornada de trabajo se ajustará a los límites legales; deberá respetar, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley; y la persona trabajadora deberá conocer, con un preaviso mínimo de cinco días, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella. En todo caso, se estará a lo previsto en el artículo 34.8 del ET.

8. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

9. Horario nocturno: Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas y las seis de la mañana tendrán la consideración de jornada nocturna, devengando la compensación recogida en el complemento de nocturnidad. En los supuestos de contrataciones específicas para esta modalidad de tipo de trabajo nocturno, en su retribución se incluirá dicha compensación. Así mismo, tendrá el carácter de festivo o domingo cuando la jornada nocturna se inicie la víspera de festivo o domingo.

10. Horario a turnos: Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo según la cual la prestación de los servicios de un mismo puesto de trabajo se realiza de manera sucesiva y rotativa un cierto ritmo continuo o discontinuo y en días y/o horas diferentes durante un período determinado de días o semanas, devengando el complemento de turnicidad. Los trabajos a turnos deberán ser comunicados con al menos un mes de antelación a las personas trabajadoras afectadas, antes del comienzo de los mismos.

Artículo 22. Jornada de verano y otras dispensas

1. La jornada de trabajo se reducirá en dos horas y media semanales, para todas las personas trabajadoras de la institución, excepto el horario establecido para las personas a las que es de aplicación el punto 2 de este artículo; y será entre el primer lunes de julio y el segundo domingo de septiembre, con las posibles variaciones que aconseje el calendario laboral.

2. El horario de verano será de 08:00 horas a 14:00 horas. para las personas trabajadoras que lo hayan disfrutado así en 2012.

3. El horario de verano no debe suponer contratación extra alguna.

4. La jornada de trabajo podrá reducirse en los términos que, en períodos o circunstancias concretas, se establezca por la institución.

#### Artículo 23. Vacaciones.

1. Las personas trabajadoras de CDC tendrán derecho al disfrute de 30 días de vacaciones por cada año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios devengados durante un año natural, en concepto de vacaciones anuales retribuidas. Y se estará a lo dispuesto en el mencionado artículo.

2. El periodo de vacaciones será acordado entre las personas trabajadoras y la institución, de manera que se establecerá un calendario anual, que será notificado a las personas representantes de las personas trabajadoras y expuesto en los tabloneros informativos antes del 30 de abril de cada año, aplicando los siguientes criterios:

a) Las personas trabajadoras negociarán los turnos de vacaciones en su equipo de trabajo con su responsable y se llevará la propuesta a la Institución.

b) El periodo preferente para el disfrute de las mismas, será entre el mes de junio y hasta el 15 de septiembre.

c) En los servicios que requieran sustitución, las vacaciones deberán cogerlas seguidas y continuadas para facilitar la contratación de las personas que sustituyen, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 38.2 del E.T.

d) La persona trabajadora conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

e) Con el fin de que no quede vacante ningún puesto, no podrán coger vacaciones simultáneamente dos personas trabajadoras del mismo servicio que pertenezcan al mismo turno, salvo que por razones del servicio sea viable cerrar.

3. En el supuesto de incapacidad temporal sobrevenida al comienzo del periodo de vacaciones, no se computará dicho tiempo, conservando la persona interesada el derecho a completar su disfrute una vez transcurridas dichas circunstancias, aun habiendo expirado el año natural a que tal periodo vacacional correspondiera. El nuevo período será objeto de una nueva solicitud siguiendo el procedimiento habitual.

4. Se establece el derecho de las madres y los padres a acumular el período de disfrute de vacaciones al permiso de maternidad o paternidad y lactancia, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda. Asimismo, se reconoce este derecho en el caso de adopción o acogimiento.

5. En el supuesto de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período del permiso de maternidad, en los términos indicados en el párrafo anterior.

6. Criterios de preferencia en la concesión de vacaciones. Las preferencias no serán acumulables, por lo que cada persona trabajadora solo podrá hacer uso de la preferencia de mayor nivel que posea para cada periodo:

a) Situación familiar: menores escolarizados con edad inferior a 14 años en periodos de vacaciones escolares.

b) Pareja en situación laboral activa.

c) Antigüedad en la institución (este criterio no se aplicará en personas con antigüedad superior a 3años).

d) En igualdad de condiciones se establecerá un calendario rotativo para el disfrute de las vacaciones.

7. Los casos excepcionales se dialogarán con el Equipo Directivo.

#### Artículo 24. Centro de trabajo.

Se define centro de trabajo habitual como aquel o aquellos, en un máximo de dos simultáneamente, en los que las personas trabajadoras realizan regularmente, al menos dos días por semana, su actividad laboral.

Se define centro de trabajo esporádico como aquel o aquellos en los que las personas trabajadoras no vienen realizando su actividad laboral de manera regular según la definición anterior. Cuando, por necesidades del servicio, la jornada de trabajo se deba desarrollar en un centro de trabajo esporádico distinto del habitual, el cómputo de la jornada ordinaria comenzará a tenerse en cuenta computando el tiempo de desplazamiento que hubiera desde el centro de trabajo habitual más cercano de la persona trabajadora al centro de trabajo esporádico en el que realizará la prestación del servicio encomendada.

El cómputo del tiempo realizado en los desplazamientos referidos en el apartado anterior, se realizará a través de la aplicación de Google Maps.

#### Artículo 25. Horas Extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo, ofrecidas y autorizadas por la dirección de la Institución, que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo definida en el apartado Jornada, en cómputo mensual y/o anual.

2. El exceso de tiempo de trabajo en cómputo mensual que no se corresponda con la definición anterior, se compensará al mes siguiente, por el mismo tiempo trabajado en igual proporción.

3. La realización de dichas horas extraordinarias será para situaciones excepcionales. Se compensarán preferentemente en tiempo de trabajo o por retribución, en ambos casos por igual valor que la hora ordinaria.

4. La Institución dará un tratamiento especial a las horas extraordinarias realizadas en los domingos y días festivos, y las retribuirá como mínimo el doble de una hora ordinaria, o bien

computará el doble de tiempo en horas de descanso; quedando excluidas las realizadas por personas contratadas para trabajar en festivos o fines de semana.

5. En caso de realizarse, podrán compensarse por períodos de descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización o en el momento más adecuado para las necesidades del servicio de acuerdo con la persona trabajadora. La compensación temporal de las horas extraordinarias realizadas se podrá acumular y convertir en días libres. En aquellos casos que por necesidades del servicio no se pudiera compensar en descansos, se compensará económicamente.

6. Las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

7. Las horas extraordinarias estructurales voluntarias se distinguen de las horas extraordinarias de fuerza mayor, estas últimas de carácter obligatorio, que vienen exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia Institución o a terceros.

8. En aquellos servicios de veinticuatro horas al día, en los que deben realizarse horas extraordinarias para la cobertura de posibles ausencias por causas justificadas, urgentes e imprevistas o por razones de prestación del servicio, tendrán de por sí la consideración de horas extraordinarias las que excedan, en cómputo trimestral, de la jornada de trabajo establecida de treinta y seis horas semanales. En todo caso, se han de cumplir los artículos 20 y 21 de este Convenio Colectivo.

9. Para las personas trabajadoras que por la modalidad o duración de su contrato realicen en una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

10. Mensualmente se entregará a la representación legal de las personas trabajadoras información de todas las horas extraordinarias realizadas, recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes a que se refiere el apartado 5 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. La institución comunicará también las causas generales que originaron la necesidad de realización de dichas horas.

#### Artículo 26. Comunicación de las ausencias.

Las ausencias y faltas de puntualidad y de permanencia en que se aleguen causas de enfermedad y otras de fuerza mayor requerirán el aviso lo antes posible al Equipo de Gestión y Desarrollo de Personas y al responsable directo, y la posterior justificación. A partir del segundo día de enfermedad se exigirá el parte de baja o un certificado médico.

#### Artículo 27. Desplazamiento.

Se entiende como desplazamiento aquel que se realiza durante la jornada laboral para la prestación de servicios, actividades y/o formación de interés para Cáritas Diocesana de Canarias y estará conforme a lo siguiente:

1. El tiempo destinado al desplazamiento realizado dentro de la jornada laboral computará como trabajo efectivo.

2. Cuando se empiece la jornada en un centro de trabajo esporádico, se computará como desplazamiento la distancia entre éste y el centro habitual de trabajo más cercano.

3. Si el desplazamiento se realiza en vehículo propio de la persona trabajadora, la Institución abonará 0,30 euros por cada kilómetro de desplazamiento. Este concepto no será revalorizable durante la vigencia del presente convenio.

4. En ningún caso se considerarán desplazamientos los realizados desde el domicilio al centro de trabajo habitual o esporádico y viceversa.

5. Si se realizara un desplazamiento fuera de la isla, los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento correrán a cargo de la Institución en su totalidad. La persona trabajadora deberá aportar mediante recibos originales los gastos de manutención, estancia y transporte producidos que no hayan sido gestionados y asumidos previamente por la Institución.

6. Cuando el desplazamiento sea por razón de servicio e implique la pernoctación de la persona trabajadora fuera de su residencia habitual, La Institución preavisará con un mínimo de veinticuatro horas de antelación. Se compensará cada noche pernoctada con media jornada efectiva de descanso, unido a las horas extraordinarias generadas por la realización de dicha actividad, que se recuperará en un plazo no superior a diez días, no pudiéndose unir a vacaciones, horas extraordinarias, ni asuntos propios. Se establece un máximo de tres noches pernoctadas para las personas trabajadoras, salvo que la persona trabajadora esté de acuerdo en un mayor número de pernoctaciones.

7. Se entenderá como desplazamiento por razones de formación aquellos en los que se desarrolle de forma planificada para actividades estrictamente formativas y comporte certificación y uso horario del crédito formativo.

8. En consideración de la conciliación de la vida familiar y laboral, la Institución deberá avisar a la persona trabajadora del desplazamiento por motivos de formación con un mínimo de setenta y dos horas de antelación.

#### CAPÍTULO IV: LICENCIAS Y PERMISOS.

##### Artículo 28. Licencias y permisos no retribuidos.

1. El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo, por asuntos personales, cuya duración acumulada no podrá exceder de cuatro meses cada dos años.

2. En caso de enfermedad grave del cónyuge, hijos e hijas u otros familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, podrá ampliarse la licencia a cinco meses cada dos años. Asimismo, podrá solicitarse esta ampliación en otros supuestos de conciliación de la vida familiar y laboral debidamente justificados, condicionándose su concesión a la compatibilidad con las necesidades del servicio.

3. Si la licencia se solicita para la realización de estudios relacionados con el puesto de trabajo o con las expectativas viables de promoción dentro de la Institución, la duración acumulada podrá ser de diez meses cada cinco años. Para disfrutar de este permiso, se requerirá una antigüedad mínima de tres años en la Institución.

4. En el supuesto de que la licencia se solicite para realizar una misión en países en vías de desarrollo, al amparo de una de las organizaciones a las que se refiere la Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado, o de una institución cuyos objetivos coincidan con los de Cáritas Diocesana de Canarias, su duración acumulada no podrá exceder de un año cada cinco años, siendo el período máximo de disfrute continuo de tres meses.

5. El tiempo de disfrute de las licencias contempladas en el presente artículo computará a efectos de antigüedad. A efectos de cotización en la Seguridad Social se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, y normativa concordante.

6. La petición se cursará con al menos un mes de antelación a la fecha prevista para su disfrute excepto para los casos recogidos en el punto dos del presente artículo, y la denegación, en su caso, deberá ser motivada, debiendo informarse a la representación de las personas trabajadoras.

#### Artículo 29. Licencias y permisos retribuidos.

Todas las personas trabajadoras vinculadas a este Convenio, previo aviso y justificación posterior, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que se indica a continuación:

1. Matrimonio: Quince días naturales, a contar desde el primer día laborable posterior a la celebración del matrimonio. Asimismo, se tendrá derecho a este permiso retribuido en caso de unión estable de pareja de hecho que cumpla las condiciones y requisitos que legalmente se establecen, o se establezcan en el futuro en el ámbito de la Unión Europea, el Estado Español o la Comunidad Autónoma de Canarias, dentro del ámbito territorial al que afecte.

2. Fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad: Hasta cinco días laborales. Cuando estas circunstancias se produzcan fuera de la isla del puesto de trabajo el plazo de licencia se ampliará en dos días más.

3. Intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad: Hasta tres días laborales. Cuando estas circunstancias se produzcan fuera de la isla del puesto de trabajo el plazo de licencia se ampliará en dos días más.

4. Fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Hasta dos días laborales. Cuando, con tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de la isla del puesto de trabajo se ampliará en dos días más.

5. Paternidad y Maternidad: diez días naturales acumulables en caso de nacimiento, acogida o adopción de un hijo o hija, aparte de los días establecidos por ley. Este permiso se ampliará en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hija o hijo a partir del segundo y se distribuirá a opción de la persona interesada. Cuando el nacimiento, acogida o adopción de un hijo o hija, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de la isla de residencia, tendrá un permiso de tres días naturales más.

6. Preparación al parto: Ambos progenitores, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

7. Reproducción asistida: Permiso por los días imprescindibles para la realización de pruebas de reproducción asistida.

8. Lactancia: Asimismo, las personas trabajadoras que tengan un hijo o hija en período de lactancia menor de nueve meses, tendrán derecho a ausentarse dos horas del puesto de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. A partir de los nueve meses y hasta los doce meses tendrán derecho a ausentarse una hora que podrán dividir en dos fracciones. La persona trabajadora, previo diálogo con el Equipo Directivo, podrá sustituir este derecho por otro tipo de reducción, mientras que el cómputo total en horas ya establecido sea el mismo. Este permiso

podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en el caso de que ambos trabajen.

9. Adopción o acogida: En el supuesto de adopción o acogida, las personas trabajadoras disfrutarán de los mismos derechos recogidos en los puntos anteriores a partir de la acogida en el seno familiar. En cualquier caso, se estará a lo dispuesto en los apartados 4, 4.bis., 5 y 6 del artículo 37 del E.T.

10. Traslado de domicilio habitual: Un día por traslado de domicilio habitual dentro de una misma localidad y dos días en distinta localidad.

11. Asistencia a consulta médica: Las personas trabajadoras podrán ausentarse por el tiempo indispensable acreditando debidamente esta circunstancia con el justificante del servicio sanitario correspondiente y con un máximo de dos horas diarias para el acompañamiento en la asistencia médica a:

- Menores a cargo hasta 14 años.

- Familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, con discapacidad, accidente o enfermedad que no puedan valerse por sí mismos.

12. Exámenes y pruebas de aptitud y evaluación: Permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales, pruebas definitivas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional reconocido, durante el tiempo necesario para su celebración y desplazamiento fuera de su isla de residencia en su caso.

13. Deber inexcusable: cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, entendiéndose como deber inexcusable la obligación que incumbe a una persona cuyo cumplimiento le genera una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa.

14. Hijos e hijas con necesidades especiales: En el caso de menores a cargo con necesidades educativas especiales, la persona trabajadora podrá ausentarse del puesto de trabajo durante el tiempo necesario para las actividades de seguimiento y control convocadas por el Centro de Atención Especial que requieran la presencia de las personas progenitoras o tutoras y, en todo caso, habrá de presentar la justificación correspondiente a la Institución expedida por el Centro de Atención Especial.

15. Por violencia de género: ausencia total o parcial del puesto de trabajo por el tiempo determinado por los servicios sociales o legales. Asimismo, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción de jornada con disminución proporcional de la retribución, a la reorganización del tiempo de trabajo o cambio de centro de trabajo.

16. Asuntos propios: Cinco días de libre disposición cada año natural, los cuales no podrán unirse a las vacaciones anuales retribuidas. Las personas trabajadoras podrán disfrutar de dichos días a su conveniencia, previo aviso por escrito de quince días a la Institución y respetando las necesidades de servicio debidamente motivadas. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, se podrá disfrutar en los primeros diez días del mes de enero siguiente. Se priorizarán los criterios de la persona trabajadora, en caso de urgencia justificada, en cuyo caso, no será necesario avisar con quince días de antelación.

17. Las licencias para realizar funciones sindicales, formación sindical o de representación del personal, según lo establecido en este Convenio y la legislación vigente.

18. Las previstas en la legislación vigente.

19. Por necesidad, el tiempo necesario de acuerdo con el Equipo Directivo.

20. La solicitud de los permisos antes indicados, se tramitará telemáticamente con una antelación de quince días, salvo en caso de urgencia justificada, y las respuestas se darán por el mismo medio telemático.

Artículo 30. Reducciones de jornada.

1. Podrán disfrutar de una reducción de su jornada diaria de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella:

a) Las personas trabajadoras que, por razón de guarda legal, tengan a su cuidado directo una persona menor de doce años o una persona con situación de dependencia reconocida en grado severo o gran dependencia.

b) Las personas trabajadoras que, por razón de guarda legal, tengan a su cuidado directo personas con diversidad funcional que no desempeñen una actividad retribuida.

c) Las personas trabajadoras que precisen encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pudiera valerse por sí mismas y no desempeñen una actividad retribuida.

2. La persona progenitora, guardadora con fines de adopción o acogedora 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, de la persona menor a su cargo afectada 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 o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. El mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o hija, o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

3. 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 Institución. 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.

4. Esta reducción podrá ser mensual y disfrutarse en jornadas completas siempre que las necesidades organizativas y del puesto así lo permitan.

5. Si dos o más personas generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Institución podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento. La concreción

horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de reducción de jornada, cualquiera que sea el motivo que genere dicho derecho de disfrute de reducción de jornada, corresponderán a la persona trabajadora, dentro de las diferentes formas de ordenación del tiempo existentes en la Institución.

6. Para ejercer este derecho la persona trabajadora deberá preavisar por escrito, salvo causa de fuerza mayor con al menos quince días de antelación, indicando la fecha en que iniciará la reducción de jornada, así como las condiciones de la misma conforme a lo establecido en el presente artículo, así mismo deberá preavisar con quince días de antelación de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

## CAPÍTULO V: GRUPOS PROFESIONALES.

### Artículo 31. Clasificación profesional.

#### Disposiciones generales:

Se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de las personas trabajadoras en grupos profesionales que establecen de manera general los distintos cometidos laborales.

Se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. Dentro de un mismo grupo podrán coexistir distintas titulaciones y aptitudes profesionales, así como diferentes contenidos de la prestación, por cuanto podrán incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a las personas trabajadoras.

El sistema de clasificación profesional será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

El sistema de clasificación profesional será de aplicación a todo el personal cuyo trabajo se desarrolle dentro de la actividad enmarcada en el ámbito funcional de este convenio.

Este sistema de clasificación se implementa con fecha 1 de noviembre de 2022 y se establece un periodo de revisión de la aplicación de los nuevos grupos profesionales de 4 meses a partir de su aplicación.

La presente clasificación profesional se basa en la recogida en el artículo 21 del CAIS 2022/2024, debiendo actualizarse, en su caso, si hay modificaciones en dicho convenio que pudieran afectar a las retribuciones de las personas trabajadoras. La Comisión Paritaria actualizará el texto para incorporar dichas modificaciones.

#### Aspectos básicos de clasificación:

Se establece el sistema de clasificación profesional, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del E.T. fija para la existencia de un grupo profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación profesional se realiza en áreas de actividad y grupos profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones que desarrollan las personas trabajadoras. Estos, en función de la actividad profesional que desarrollan, serán adscritos a una determinada área de actividad y a un grupo profesional de los establecidos en el presente capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo de la Institución.

La posesión por parte de una persona trabajadora de alguna o todas las capacidades representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales capacidades en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo. En cualquier caso, dichos conocimientos por parte de la persona trabajadora le serán válidos y la Institución deberá tenerlos en cuenta en las promociones que se puedan plantear.

La clasificación profesional que se establece no obliga a disponer de todas las actividades, labores y/ o funciones que aquí quedan reflejadas en los distintos grupos profesionales y áreas de actividad si la necesidad, el carácter y el volumen de actividad de la Institución.

Los factores que orientarán la clasificación profesional de las personas trabajadoras y que, por tanto, serán indicativos de la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados en el artículo 22 del E.T., son los que se definen a continuación:

**Formación:** factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidades requeridos para el normal desempeño de un puesto de trabajo, referidos a una función o actividad. Este factor está formado por:

**Titulación:** considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo.

**Especialización:** Considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.

**Iniciativa:** factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

**Autonomía:** factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones, así como el grado de decisión y de acción concedido a una determinada ocupación para alcanzar los resultados establecidos.

**Responsabilidad:** factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y económicos.

**Mando:** factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que ejerce el mando.

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

#### Áreas funcionales:

Se entiende por áreas funcionales o de actividad las agrupaciones organizativas de la Institución, teniendo en cuenta tanto el contenido de los puestos que la componen como los objetivos esenciales que las definen. Orientarán, asimismo, la trayectoria natural de una carrera profesional y la posible movilidad horizontal dentro de cada grupo profesional. Las áreas funcionales comunes a todos los grupos profesionales son las siguientes:

Área de intervención social y atención directa: Se integran en esta área de actividad todos los puestos de trabajo cuya misión es el desarrollo de la actividad profesional y técnica derivada de la propia naturaleza y objeto social del sector de Intervención Social, todo ello enmarcado en el ámbito funcional del presente Convenio.

Área de planificación y gestión: Quedan encuadrados en esta área de actividad todos los puestos que tienen como funciones primordiales labores de planificación, control interno de la Institución, servicios administrativos transversales, gestión general de información y documentación de carácter técnico y/o administrativo y cuyo objetivo es dar soporte al área de intervención social y atención directa para el buen orden y funcionamiento de ésta. Agrupa cometidos propios de secretaría, gestión económica, administrativa y de recursos humanos, así como, en su caso, los de comercialización.

Área de servicios y actividades auxiliares no técnicas: agrupa los puestos de trabajo con funciones auxiliares y anexas a la actividad principal.

Grupos profesionales.

Las funciones o labores descritas para determinar el contenido general de la prestación a título de ejemplo en todos los grupos profesionales que a continuación se indican, tienen un carácter, enunciativo, no limitativo, y deben servir de referencia para la asignación de puestos análogos que ya existan con otra denominación, así como los que puedan surgir con posterioridad fruto de la propia evolución del sector.

Desde el momento en que exista en la institución una persona trabajadora que realice de forma habitual las funciones específicas de la definición de un grupo y actividad profesional, habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que a la misma se le asigna en este convenio.

En aquellos supuestos en que sea precisa la adscripción a un grupo determinado y su correspondiente tarea o actividad profesional no venga recogida en el presente Convenio Colectivo, la misma será llevada a la Comisión Paritaria.

Los grupos profesionales son los siguientes:

Grupo profesional 0.

Criterios generales: El contenido general de la prestación vendrá determinado entre otras por funciones de coordinación, planificación, organización, dirección y control al más alto nivel de las distintas áreas de actividad de la Institución.

Las funciones del personal perteneciente a este grupo están dirigidas a la realización de las directrices empresariales u organizacionales orientadas a la eficaz utilización de los recursos humanos, económicos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados.

También se incluyen la toma de decisiones que afecten a aspectos fundamentales de la actividad de la Institución y el desempeño de puestos directivos en las diversas áreas de actividad y departamentos.

El personal de este grupo profesional es designado libremente por la Institución valorando sus capacidades profesionales y personales de acuerdo con los estatutos de Cáritas Diocesana de Canarias.

Grupo profesional 1.

**Criterios Generales:** En este grupo se incluyen diferentes supuestos, atendiendo a conjugación de las funciones con los factores que influyen en la clasificación. El contenido general de la prestación viene definido, entre otras, por funciones que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios departamentos o secciones de la organización. Parten de directrices muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a las personas responsables de las áreas de actividad o departamentos existentes y al equipo directivo.

Funciones que consisten en la realización de tareas complejas y diversas, con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en autonomía y responsabilidad.

Se incluyen, además, la realización de tareas complejas que pueden o no implicar responsabilidad de mando y que, en todo caso, exigen un alto contenido intelectual o de interrelación humana.

**Formación:** Titulación universitaria. Titulación superior de FP complementada con una dilatada experiencia profesional y/o formación especializada. O en su defecto, con conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, complementados con formación específica en el puesto de trabajo que sea equivalente a la titulación referida. En todo caso, se respetarán las exigencias de titulación específica para el desempeño de su profesión, en todos los puestos que así esté establecido por normativa legal.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las referidas a continuación y que podrán dar lugar a la aplicación del «complemento de puesto de trabajo» que pudiera corresponder.

- De manera general y orientativa integrarán este grupo aquellas personas técnicas cualificadas que asumen una complejidad alta en la solución de problemas asociados a la especialidad de su ámbito de actuación. Su marco de referencia está definido por las normativas legales y deontológicas relacionadas con la actividad que desarrollan, así como por las políticas definidas por la Institución. Tareas que exigen alto contenido intelectual y realización de tareas complejas sin que necesariamente impliquen mando.

- Pueden ser personas responsables de proyectos, centros, programas o servicios de especial relevancia y singularidad con alto grado de decisión, autonomía y responsabilidad. Conjugan variables de tipo técnico, económico, organizativo y con elevado impacto de sus resultados en la Institución.

- De igual manera pueden desarrollar la coordinación de personas colaboradoras en su ámbito funcional.

A título orientativo podemos mencionar los puestos de personas: Economista, Educadora Social, Graduada Social, Psicóloga, Trabajadora Social o cualquiera que sea la denominación que en la Institución se utilice siempre que la misma se corresponda con la definición de funciones arriba indicada.

## Grupo profesional 2.

**Criterios generales:** son puestos que exigen la comprensión y dominio de fundamentos teóricos y prácticos. Las decisiones que se toman y su nivel de autonomía están relacionadas con la aplicación de sistemas, pautas, procedimientos y métodos de trabajo previamente definidos.

**Funciones:** consisten en la realización de tareas de complejidad media y caracterizada por el desempeño de un conjunto de actividades profesionales operativas bien determinadas, con la

capacidad de utilizar instrumentos y técnicas que conciernen principalmente a un trabajo de ejecución, que puede ser autónomo en el límite de dichas técnicas. Estas actividades se circunscriben a áreas de especialización profesional.

**Formación:** Formación profesional superior o de grado medio, o formación académica equivalente, complementada con conocimientos adquiridos por demostrada experiencia en su puesto de trabajo y complementado con formación específica necesaria para desarrollar la función en el puesto de trabajo.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las referidas a continuación a título orientativo y que podrán dar lugar a la aplicación del «complemento de puesto de trabajo» que pudiera corresponder: Persona Técnica en Integración Social, Técnica en Animación Socio-cultural, Programadora informática, Técnica de Administración y Finanzas, Cocinera titulada, Técnica administrativa, etc.

### Grupo profesional 3.

**Criterios generales:** La autonomía y complejidad vienen dadas por el propio marco normativo o procedimental de las actividades y pueden tener responsabilidad operativa de actualización, tratamiento, disponibilidad y control de la información, documentación, especialmente en los puestos de apoyo administrativo.

Su responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

**Funciones:** tareas consistentes en la ejecución de actividad que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y actitudes prácticas.

Requieren conocimientos, destreza y dominio dentro de su especialidad enmarcada en un área de actividad funcional. Ejecutan actividades auxiliares y de soporte o apoyo a otros puestos o proyectos, correspondientes a procesos normalizados y bien definidos.

**Formación:** Requieren competencia derivada de la formación académica y/o profesional de grado medio, o equivalente, completados con una experiencia o titulación profesional necesaria para el desarrollo de su función.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las referidas a continuación y que podrán dar lugar a la aplicación del «complemento de puesto de trabajo» que pudiera corresponder.

A título orientativo: Persona Monitora de programa o taller, Auxiliar de servicio de ayuda a domicilio, Auxiliar Socio sanitaria, Trabajadora familiar, ayudante de cocina, personal de mantenimiento, auxiliar administrativa, etc.

### Grupo profesional 4.

**Criterios generales:** Normalmente serán puestos de soporte auxiliar que siguen rutinas e instrucciones concretas simples y repetitivas.

**Funciones:** tareas que consisten en actividades realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión. Exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y un periodo breve de adaptación.

Formación: la formación básica exigible es la Educación Secundaria Obligatoria o formación profesional básica equivalente, que puede complementarse con formación específica de grado medio o experiencia profesional.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las referidas a continuación. A título orientativo: Portería, Ordenanza, Conserje, personal de limpieza, personal de almacén y repartidor, telefonista, chófer.

Ambas partes manifiestan su interés en que los pliegos de condiciones que establezcan las administraciones para la contratación de servicios y/o actividad enmarcada dentro del ámbito funcional de este convenio sean especialmente respetuosas con la clasificación profesional y salarial que quedan establecidos en el mismo.

Así mismo manifiestan su interés en que los requisitos de dichas convocatorias respeten escrupulosamente los términos establecidos para la adscripción al grupo profesional y nivel salarial correspondiente, según las funciones a desarrollar, la formación requerida y demás factores establecidos para ello de acuerdo a lo establecido en el presente convenio colectivo.

Las condiciones laborales y salariales que se establecen en este Convenio no se verán afectadas por las condiciones establecidas en dichos pliegos.

#### Artículo 32. Suplencia de titulación.

La titulación que se requiere para el desempeño de la prestación laboral que corresponda a cada grupo profesional podrá ser sustituida por la experiencia profesional en el desempeño de un puesto de trabajo con igual nivel durante un periodo mínimo de trabajo efectivo de tres años (sin computar bajas por IT, excedencias, ocupación de otros puestos de trabajo, etc.), con la misma o distinta institución empleadora, siempre y cuando la titulación de que se trate no sea exigible por disposición legal o por las prescripciones contenidas en los pliegos de condiciones que regulan la adjudicación del respectivo servicio. Se establecerá, en cualquier caso, un período transitorio para la adecuación académica de dicho personal, período que no superará la vigencia de este Convenio.

#### Artículo 33. Cambio de Grupo Profesional a petición de la persona trabajadora.

Si el cambio de grupo profesional o nivel se realiza o tiene su origen por petición de la persona trabajadora, le quedará asignado el sueldo y el grupo profesional que correspondan a la nueva situación y puesto de trabajo.

### CAPÍTULO VI: ESTRUCTURA SALARIAL.

#### Artículo 34. Estructura retributiva.

La estructura retributiva de este convenio está constituida por:

- A) Salario base.
- B) Complementos salariales.
- C) Otras percepciones compensatorias.
- D) Pagas extraordinarias.

Todas las retribuciones contempladas en el presente capítulo tienen carácter de compensación bruta anual.

Todas las retribuciones, para las personas trabajadoras con jornada inferior a la jornada completa, serán proporcionales a las fijadas para una persona trabajadora de igual grupo profesional que preste servicios a tiempo completo.

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

En ningún caso el salario en especie podrá superar el treinta por cien de las percepciones salariales de la persona trabajadora.

No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por la persona trabajadora en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos. A tal efecto para el personal cooperante se entenderán incluidos en este concepto de suplidos, como consecuencia de su actividad laboral, lo previsto en el articulado del Real Decreto 519/2006 de 28 de abril que regula el Estatuto de los Cooperantes en su integridad.

Por lo tanto, los conceptos salariales, establecidos en el presente convenio colectivo, serán los siguientes:

A) Salario base:

Es la parte de la retribución garantizada a la persona trabajadora atendiendo exclusivamente a una unidad de tiempo de forma que engloba la contraprestación económica por los servicios prestados por las personas trabajadoras durante su jornada de trabajo con independencia de los complementos que, en su caso, correspondan por desempeñar un puesto de trabajo específico.

Se percibirá en catorce pagas (doce mensualidades y dos pagas extras), según lo estipulado para cada grupo profesional en la tabla salarial bruta anual que se incluye en el Anexo Único, a excepción de aquellas personas trabajadoras que tengan recogido en sus condiciones especiales la tercera paga de marzo.

Las dos pagas extraordinarias al año serán de devengo semestral, que se abonarán en los meses de junio y diciembre proporcionalmente al tiempo trabajado. La cuantía de dichas pagas incluirá exclusivamente el salario base y los complementos personales que pudieran percibir las personas trabajadoras.

No obstante, mediante contrato de trabajo o acuerdo posterior, se podrá prorratear mensualmente las pagas extraordinarias anuales.

B) Complementos salariales:

Son las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, atendiendo a circunstancias distintas a la unidad de tiempo y podrán ser:

1. Complementos salariales personales:

1.1. Complemento «ad personam»: Es el complemento que perciben las personas trabajadoras, en función de lo establecido en el artículo 9, «Aplicación de las mejores condiciones», con el fin de recoger las condiciones más beneficiosas de carácter personal o

colectivo que pudieran venir disfrutando en el momento de aplicación del presente convenio y que superen lo recogido en el mismo. Este complemento no será compensable, ni absorbible.

El presente Convenio colectivo garantizará a todo el personal las tablas salariales del Anexo Único y adecuará sus recibos salariales a dichas tablas y computaran el excedente si lo hubiera en casilla aparte bajo el concepto de «Complemento de garantía ad personam».

1.2. Complemento Salarial Personal: Es aquel complemento salarial de naturaleza personal que recogerá aquellas cantidades que, respondiendo a situaciones de especial consideración distintas a aquellas por las que se percibe el salario base, puedan percibir las personas trabajadoras por encima del salario determinado en cada grupo profesional de la tabla salarial incluida en este convenio en el Anexo Único.

## 2. Complementos salariales de puesto de trabajo:

Los complementos de puesto de trabajo son aquellos de índole funcional que retribuyen las características del puesto de trabajo o la forma de realizar la actividad profesional. La percepción de estos complementos depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo, por lo que no tienen carácter consolidable en cuanto a su percepción una vez que dejen de producirse las circunstancias que los originaron.

Según lo anterior podemos distinguir:

2.1. Complemento de nocturnidad. El trabajo efectuado en horario nocturno (entre las diez de la noche y las seis de la mañana) será compensado en la forma establecida en este apartado por las horas efectuadas en dicho horario.

A elección de la persona trabajadora podrá compensarse económicamente o en tiempo de descanso equivalente. En el caso de compensación económica, ésta será del veinte y cinco por ciento de su salario base, devengándose proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado en ese horario.

2.2. Complemento de trabajo a turnos. Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo según la cual la prestación de los servicios de un mismo puesto de trabajo se realiza de manera sucesiva, según un cierto ritmo continuo o discontinuo y en días y/o horas diferentes durante un período determinado de días o semanas.

Las personas trabajadoras sujetas a turnos tendrán asignado un complemento de turnicidad salvo que su salario se haya establecido atendiendo a que su trabajo sea originalmente a turnos e incluya, como mínimo, la compensación recogida en este artículo o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

En cualquier caso, este complemento devengará por un mínimo del quince por ciento del salario base de las personas trabajadoras en jornada ordinaria y proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado a turnos.

Los trabajos a turnos deberán ser comunicados con al menos un mes de antelación a las personas trabajadoras afectados, antes del comienzo de los mismos.

## 2.3. Complemento de Responsabilidad, Coordinación y Proyecto:

a) Complemento salarial de responsabilidad: Es aquel que retribuye unas determinadas y específicas funciones y/o actividad singular que requiere una especial dedicación,

responsabilidad y/o jefatura y que se abonará durante el tiempo que dure la realización de las mismas.

Lo percibirán las personas trabajadoras que ejerzan responsabilidades o cargos de responsabilidad de índole funcional en departamentos, servicios, áreas, unidades o centros adscritos y/o gestionados por la Institución.

b) Complemento Salarial de Coordinación: Es aquel complemento que retribuye las funciones derivadas de la coordinación de un equipo de trabajo integrado como mínimo por tres personas, así como el estar a cargo de los diferentes recursos necesarios para la consecución de los resultados específicos encomendados de un programa, unidad, centro, departamento, etc.

Este complemento de coordinación se establece en base al número de integrantes y dificultad de coordinación del equipo de trabajo.

c) Incompatibilidad de los Complementos de Responsabilidad, Coordinación y Proyecto: Cuando en una misma persona trabajadora pudiera concurrir más de un complemento de responsabilidad únicamente recibirá el correspondiente al plus de función más alto.

d) Complemento Puesto de Confianza: Lo percibirán las personas trabajadoras con alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre una o varias áreas, en coordinación directa con el Equipo Directivo y cuya acción repercute sobre otros puestos con cargos de responsabilidad.

Los puestos que perciban este complemento no se ven afectados por el artículo 15 del presente Convenio. Es, por tanto, un puesto de libre designación por el Equipo Directivo, que deberá comunicar a la representación legal de las personas trabajadoras la relación de puestos de trabajos afectados por este complemento.

3. Complemento salarial de cantidad o calidad de trabajo: Estos complementos no tienen carácter consolidable y sólo se percibirán mientras la persona trabajadora desarrolle efectivamente la actividad y/o circunstancia que da derecho a ellos.

### 3.1. Complemento por Guardia y/o Expectativa:

Concepto: Se entiende por guardia o expectativa el hecho por el que la persona trabajadora esta localizable telefónicamente en todo momento durante un periodo de tiempo previamente establecido para la incorporación a la actividad laboral, fuera de su jornada habitual de trabajo en un tiempo máximo de 3 horas, con el fin de realizar trabajos o tareas que se requieran con carácter de urgencia.

La institución designará los servicios, actividades, actuaciones y/o puestos que serán susceptibles de aplicar la guardia y organizaran, en su caso, a las personas trabajadoras para su realización por turnos y periodos determinados que se encuentran en situación de guardia o expectativa. El calendario de guardia o expectativa deberá ser comunicado a las personas trabajadoras con al menos una semana de antelación antes del comienzo efectivo de la misma o, en su caso, estableciendo una calendarización que permita conocer el turno con dicho margen de antelación, salvo razones de urgencia debidamente justificadas.

La aceptación del régimen de guardia o expectativa será voluntaria para la persona trabajadora. El régimen de guardia o expectativa será de libre elección, en cualquier caso, para las personas trabajadoras mayores de cincuenta y cinco años, las trabajadoras que se encuentren en estado de gestación o aquellas personas trabajadoras que cuenten con hijos o hijas menores de doce años.

No obstante, si el número de personas que aceptasen el servicio de guardia fuera inferior al requerido para la correcta prestación del servicio, la dirección de la Institución cuando la realización de guardia forme parte del proyecto, programa o servicio de que se trate, podrá adscribir al turno de guardias a las personas que, vinculadas a dichos proyectos, programas o servicios, no se encuentren en situación de libre elección previa comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiere. No obstante, en el supuesto de que aún, en ese caso, no se cubra el servicio con personal suficiente para prestarlo, la Institución y la representación legal de las personas trabajadoras se reunirán, a la mayor brevedad posible, para determinar la solución aplicable.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ser relevadas de sus tareas de guardia durante los días de vacaciones, asuntos propios e incapacidad temporal y periodos de descanso que se disfruten por compensación.

Serán de aplicación al tiempo de trabajo efectivo la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo prevista en el artículo 34 del E.T. y los límites establecidos para las horas extraordinarias en su artículo 35 así como, en su caso, el régimen de horas extraordinarias previsto en el presente Convenio. Las personas trabajadoras no podrán realizar una jornada diaria presencial superior a doce horas, incluidas, en su caso, las horas extraordinarias.

El régimen de guardia se configura de forma dual: por tiempo de guardia y tiempo de activación.

a) El de guardia (tiempo de disponibilidad), es el periodo de tiempo fuera del horario laboral de la persona trabajadora en que está localizable por la entidad telefónicamente.

b) El tiempo de activación de guardia es aquel periodo de tiempo fuera del horario laboral de la persona trabajadora, en el que se precisa, por su parte, su incorporación a la actividad laboral para atender los trabajos o tareas que sean requeridos, en un periodo de tres horas desde que le sea comunicado. Se considerará tiempo efectivo de trabajo el que comprenda la actuación requerida.

#### B. Complemento salarial:

Cuantía y tiempo de trabajo efectivo. Las personas trabajadoras que sean asignadas a un servicio de guardia en los términos anteriores percibirán un complemento salarial de guardia y expectativa por el periodo que permanezcan en tiempo de guardia. Adicionalmente a lo anterior, el tiempo de activación de guardia así como las llamadas telefónicas cuya duración sea superior a veinte minutos se considerará como tiempo efectivo de trabajo pudiendo ser compensado, por acuerdo mutuo, a elección de la Institución económicamente o mediante periodos de descanso en los términos establecidos en el Convenio Colectivo para las horas extraordinarias, y en los casos de nocturnidad serán compensadas del mismo modo que los festivos, pudiendo ser acumulables, con carácter general, a otros permisos y vacaciones, siempre que no altere la organización del centro de trabajo, en cuyo caso deberá ser comunicado por escrito a la persona trabajadora.

La persona trabajadora percibirá un complemento salarial de 240 euros cada vez que se encuentre en situación de expectativa de guardia por periodo mensual, percibiendo la parte proporcional en caso de periodo de disponibilidad inferior. En caso de que el tiempo de guardia corresponda a una semana completa el complemento salarial será de 60 euros.

Este complemento se devengará por el periodo de tiempo que la persona trabajadora se encuentre en situación de expectativa de guardia, durante dicho periodo temporal o turno, por lo que no es un complemento de devengo periódico, no siendo tampoco consolidable ni absorbible.

### 3.2. Complemento de plena dedicación:

Se entiende por plena dedicación el régimen de trabajo libremente aceptado por la persona trabajadora por el cual se compromete a la realización del tiempo de trabajo que sea necesario para el mejor desempeño de las funciones que tiene adjudicadas incluidas las eventuales prolongaciones de jornada. Las personas trabajadoras adscritas a este régimen de trabajo percibirán una cantidad bruta anual equivalente como mínimo de un 10% del Salario Bruto Anual que les corresponda por el grupo profesional al que se encuentren adscritas.

El complemento denominado Plena Dedicación compensa y satisface las eventuales prolongaciones de jornada que como consecuencia de las responsabilidades adquiridas en la actividad laboral de las personas trabajadoras pudieran producirse de manera excepcional.

La percepción de este complemento no supondrá modificación alguna en los derechos y obligaciones en lo referido al régimen de trabajo salvo en lo relativo a la ausencia de compensación por horas extraordinarias.

Este complemento es de libre aceptación por la persona trabajadora sin que ello implique que con el transcurso del tiempo pueda consolidar derechos adquiridos en cuanto a su percepción en caso de dejar de efectuar la plena dedicación.

### 3.3. Complemento de Experiencia profesional:

De manera general, se establece que todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, con la excepción de los encuadrados en el Grupo 0, con una experiencia profesional de tres años en la Institución, percibirán las cantidades anuales recogidas el Anexo Único.

Este complemento quedará consolidado y será revalorizable dentro de las retribuciones de la persona trabajadora, generándose dicho derecho una sola vez en la vida laboral de la misma. Sin perjuicio de las cantidades arriba indicadas, en las negociaciones de ámbito inferior a este convenio, se desarrollará este complemento atendiendo a la organización interna de las entidades y reconociendo el desarrollo profesional de las personas trabajadoras derivado de la trayectoria y actuación profesional y de los conocimientos adquiridos y/o transferidos, en distintos periodos de tiempo.

Para la valoración de la experiencia y desarrollo profesional, se tendrán en cuenta los siguientes criterios: Experiencia en la posición y/o función desarrollada. Nivel de capacitación y aptitud técnica adquirida. Grado de especialidad en la función técnica desarrollada.

#### C) Otras percepciones compensatorias.

1. Complemento por trabajo en sábados, domingos y festivos. Quienes realicen su jornada habitual u ordinaria de trabajo de acuerdo a lo establecido en su contrato, en sábados, domingos y/ o festivos, percibirán un complemento por cada hora trabajada equivalente al veinte y cinco por ciento del precio de la hora ordinaria, calculada sobre el salario base de la categoría que efectivamente se desarrolla.

Aquellas personas trabajadoras que perciban el complemento de turnicidad percibirán, en caso de trabajar en sábados, domingos y/o festivos un complemento por cada hora trabajada equivalente al diez por ciento del precio de la hora ordinaria, calculada sobre el salario base de la categoría que efectivamente se desarrolla.

Aquellas personas trabajadoras contratadas exclusivamente para trabajar sábados, domingos y/o festivos percibirán un complemento del quince por ciento calculado sobre el salario base del grupo que efectivamente se desarrolla.

Estos complementos podrán ser compensados en tiempo de descanso equivalente en días completos cuyas fechas de disfrute se establecerán de común acuerdo con la persona trabajadora.

2. Complemento por festivos de especial significación. Por su especial significado, el personal que preste sus servicios durante los días de navidad y año nuevo, desde el inicio del turno de noche del veinticuatro al veinticinco de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día veinticinco, y desde el inicio del turno de noche del treinta y uno de diciembre al uno de enero y hasta la finalización del turno de tarde del día uno de enero, percibirá, aparte del complemento por cada hora trabajada equivalente al veinticinco por ciento del precio de la hora ordinaria, un descanso equivalente de dos horas por cada hora trabajada.

3. Condiciones especiales. Se enumeran a continuación una serie de condiciones especiales que tienen reconocidas personas trabajadoras de personas con condiciones especiales disfrutadas anteriormente al año 2012; se refieren a todas o alguna de las condiciones y/o derechos de este apartado, por lo que se consideran consolidables. Se mantienen sin posibilidad de ser absorbibles y se congelan sin que se vean incrementadas en lo sucesivo, excepto la paga de marzo. Las condiciones reconocidas en este apartado se aplicarán exclusivamente a las personas trabajadoras que las hayan disfrutado o les fueron reconocidas en el año 2012.

a) La Antigüedad: Queda congelada. Y su cuantía será igual a la percibida en el año 2012.

b) Bolsa de Vacaciones: Queda congelada. Y su cuantía será igual a la percibida en el año 2012, es decir, 404,91 euros.

c) Ayuda Médica: Queda congelada. Y su cuantía será igual a la percibida en el año 2012, en concepto de ayuda médico-farmacéutica; el cien por cien del importe de los gastos de esta índole, que sean realizados bajo prescripción facultativa y previa justificación, con un tope máximo de 150 euros al año.

d) Paga Extra de Marzo: Su cuantía será igual a una mensualidad según el Grupo Profesional. Se percibirá en el mes de marzo de cada año y se actualizará en los términos establecidos en los artículos 6 y 34 de este Convenio Colectivo.

e) Complemento de IT de hasta 12 meses: En las mismas condiciones y términos disfrutados y reconocidos en el año 2012.

f) Ayudas Familiares: Queda congelada. La Institución abonará mensualmente a las personas que tengan reconocida esta ayuda en 2012 una ayuda familiar, atendiendo a la siguiente escala:

- Por cónyuge que no trabaja fuera del hogar: 30 euros.

- Por hijos e hijas menores de 23 años, no emancipados/as: 12 euros.

- Por hijos e hijas no emancipados/as con cualquier tipo de minusvalía o enfermedad grave: 12 euros.

g) Ayuda por Estudios: Queda congelada. La Institución abonará anualmente a las personas que tengan hijos o hijas en edad escolar menores de 23 años, y que tengan reconocida esta

ayuda en 2012, una ayuda por estudios, devengada en septiembre, y teniendo en cuenta los siguientes parámetros:

- Educación Infantil y Primaria: 84,14 euros.
- Educación Secundaria: 108,18 euros.
- Educación Universitaria: 156,26 euros.

La solicitud de esta ayuda deberá ir acompañada de una certificación del centro donde se pretenda cursar los estudios.

Artículo 35. Cobro durante el periodo de IT.

En los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad profesional o accidente se complementará la prestación derivada de estas contingencias desde el primer día de enfermedad o accidente hasta alcanzar el cien por cien de la base aplicable.

En el supuesto de incapacidad temporal por enfermedad común se complementará la prestación derivada de esta contingencia desde el primer día de enfermedad común hasta alcanzar el cien por cien de la base de contingencias comunes del mes anterior al del hecho causante.

No obstante, lo anterior, en el caso de que la incapacidad temporal por enfermedad común alcance un quince por ciento del total de la plantilla, el complemento por esta prestación podrá ser reducido hasta el ochenta por ciento de la base de contingencias comunes del mes anterior desde el primer día de enfermedad a aquellas personas trabajadoras con bajas inferiores a diez días.

La aplicación de estos complementos sólo se producirá si previamente se ha justificado debidamente la situación de incapacidad temporal con el correspondiente parte de baja médica o de accidente y los sucesivos partes de confirmación.

## CAPÍTULO VII: EXCEDENCIAS.

Artículo 36. Excedencias Voluntarias.

Excedencia por Interés Particular: Las personas trabajadoras con una antigüedad superior a un año podrán solicitar la excedencia voluntaria, por un período no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

Las solicitudes deberán formularse con quince días de antelación al día del inicio del período de excedencia y serán resueltas por la Institución en el plazo de quince días.

La persona trabajadora que se encuentre en situación de excedencia voluntaria conservará un derecho preferencial al reingreso en las vacantes de nivel igual, similar o análogas a la suya que existan o se produzcan en la Institución.

Las excedencias se entenderán siempre sin derecho a ningún tipo de retribución, y el tiempo de duración no se computará a efectos de antigüedad. Si la persona trabajadora no solicita el reingreso en la Institución con, como mínimo, un mes antes de la finalización de la excedencia, causará baja definitiva.

En caso de que la persona trabajadora esté disfrutando de una excedencia voluntaria de una duración menor de cinco años, podrá solicitar una prórroga hasta completar los cinco años. La

concesión de esta prórroga será potestad de la Institución, que la valorará en función de las necesidades del servicio.

En cualquier caso, se estará a lo dispuesto en artículo 46 del E.T. y demás normativa vigente.

**Excedencia por Violencia de Género:** Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicio previo y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñarán, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad. Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran, se podrá prorrogar este período por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho a la protección de la víctima.

#### Artículo 37. Excedencias Legales

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija menor de tres años, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas de la Institución generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la institución podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Institución.

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

El período en que 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 o convocada por la Institución, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente 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.

#### Artículo 38. Excedencias Forzosas.

La excedencia forzosa, que dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo a efectos de antigüedad de todo el tiempo que transcurra, se concederá por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva, de acuerdo con los estatutos del sindicato, de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso

deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical y la reincorporación deberá producirse inmediatamente en el mismo centro de trabajo.

La excedencia forzosa deberá ser automáticamente concedida, previa presentación de la correspondiente documentación acreditativa.

## CAPÍTULO VIII: FORMACIÓN.

### Artículo 39. Principios Generales.

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 23 del ET, para facilitar su formación y promoción profesional y, teniendo en cuenta los criterios recogidos en el presente convenio, se reconoce a las personas trabajadoras el derecho a:

a) Ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente.

b) La realización de cursos de perfeccionamiento profesionales organizados por la propia Institución u otros organismos, siempre que dicha formación tenga relación directa con la actividad de la Institución y el puesto de trabajo.

c) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

d) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo, en los términos establecidos en este Convenio.

e) Que el tiempo destinado a la formación, dentro de los límites de este Convenio, sea considerado en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

### Artículo 40. Objetivos de la Formación.

La Institución y la representación de las personas trabajadoras reconocen como derecho derivado de la relación laboral el de la formación y promoción en el trabajo, salvando, en cualquier caso, las necesidades de organización y buen funcionamiento de la Institución, por un lado y, por otro, la formación necesaria para la adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo.

La formación es un factor básico para incrementar la motivación y la integración de las personas trabajadoras, crear un mecanismo válido para articular la promoción y como proceso de mejora en la calidad de los servicios. Consecuentemente, la formación habrá de pasar a un primer plano en la preocupación de la Institución, por lo que ésta se compromete a vincular la formación a los distintos procesos de carrera del personal y a la promoción.

Las acciones formativas que se clasifiquen por la Institución, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras, como de reconversión o reciclaje profesional, serán de asistencia obligatoria para quienes vayan dirigidas y se realizarán preferentemente dentro de la jornada laboral.

La formación profesional en la Institución se orientará hacia los siguientes objetivos:

1. Favorecer la formación a lo largo de la vida laboral de las personas trabajadoras, mejorando su capacitación profesional y desarrollo personal.

2. Proporcionar a las personas trabajadoras el reciclaje, la actualización o nueva adquisición de los conocimientos y las prácticas adecuados a las competencias profesionales requeridas en su puesto de trabajo, en el mercado de trabajo y a las necesidades de la Institución.

3. Contribuir a la mejora cuantitativa y cualitativa del trabajo que se desempeña en la Institución.

4. Mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras especializándolas en sus diversos grados y perfiles profesionales y, especialmente, de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.

5. Promover que las competencias profesionales adquiridas por las personas trabajadoras en la Institución, tanto a través de procesos formativos (formales y no formales) como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación y en su caso, homologación oficial.

6. Facilitar y promover la adquisición por las personas trabajadoras de títulos académicos y profesionales relacionados con la actividad de la Institución y el puesto de trabajo, así como la ampliación de los conocimientos que les permitan aspirar a promociones profesionales.

7. Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo en lo relativo a la Prevención de los Riesgos Laborales.

8. Cualquier otro objetivo que beneficie a la atención efectiva de las personas atendidas por la Institución, a la persona trabajadora, al voluntariado y a la dinámica de la Institución.

#### Artículo 41. Desarrollo de la Formación.

La Institución tiene la competencia de organizar, planificar y gestionar la formación más adecuada teniendo en cuenta: el desarrollo de las personas trabajadoras que ocupan cada puesto de trabajo, la identidad y valores de Cáritas Diocesana de Canarias, el plan estratégico de la Institución, y los criterios de mejora y desarrollo continuo, incorporando la formación de forma permanente a la mejora del trabajo, manteniendo informada a la Representación Legal de las personas Trabajadoras. En todo caso, la Institución procurará contar con el informe favorable de la misma para las acciones formativas.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 64. 5.e) del E.T., el Comité de Empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte de la Institución de las decisiones adoptadas sobre la aprobación de los planes de formación profesional en la Institución.

La formación, cuando se determine como obligatoria, se impartirá preferentemente en horario laboral. En el caso de que no pudiese ser de esta forma, se entenderá que el tiempo destinado a formación computa como trabajo efectivamente realizado.

Se facilitará la formación en modalidad online cuando se desarrolle dentro de la jornada laboral, en el puesto de trabajo y previa autorización por la Institución, salvo que se acuerde entre las partes algo diferente por necesidades del servicio.

Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la Institución tienen derecho a un permiso mínimo retribuido de veinticinco horas anuales de formación profesional para el empleo vinculada a la actividad de la Institución y a su puesto de trabajo, siendo veinte horas de las mismas acumulables por un período de hasta cinco años.

Cuando la duración de un curso de formación supere los límites establecidos en el apartado anterior, y cumpliéndose los criterios recogidos en este convenio, la Institución valorará, de manera preferente, la concesión de los permisos correspondientes.

Anualmente se aprobará un Plan General de Formación para el personal de plantilla. El objetivo general de este Plan de Formación es promover el desarrollo personal y profesional de forma eficiente y motivadora, mejorar la capacidad laboral y profesional de las personas contratadas para adquirir las capacidades y habilidades necesarias de los puestos de trabajo, fomentar la promoción y favorecer la integración de las personas trabajadoras en la identidad de la Institución. Y lo siguiente:

El Plan General de Formación respetará en todo caso los principios establecidos en este Convenio, y recogerá de forma general: los objetivos de la formación, las acciones, los cursos, los recursos y criterios de acceso; detallándose el resto de datos en la planificación de cada acción formativa. Este plan será difundido entre las personas trabajadoras y recogerá:

a) Formación Inicial: comprenderá acciones formativas relativas a la organización de la Institución y dirigidas al personal de nuevo ingreso en la misma.

b) Formación Común: comprenderá acciones formativas sobre materias necesarias para la Institución y que repercuta en un mejor desempeño de las funciones en cada puesto de trabajo.

c) Formación Específica para cada Puesto de Trabajo: comprenderá acciones concretas (especialización, perfeccionamiento, etc.) de contenido directamente relacionado con los puestos de trabajo no vacantes, adecuadas a los requerimientos de los programas y proyectos y dirigidas exclusivamente a las personas trabajadoras correspondientes.

i. Las personas representantes de las personas trabajadoras participarán, en los términos establecidos en este Convenio, en la elaboración del Plan General de Formación anual, que será comunicado a las personas trabajadoras.

ii. Las propuestas de formación en la Prevención de Riesgos Laborales han de ser aprobadas por el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

iii. Periódicamente, como mínimo dos veces al año y a propuesta de una de las partes, se reunirá el Equipo Directivo con el Comité de Empresa para informar del Plan de Formación, objetivos, acciones y criterios; así como valorar el Plan General de Formación y recoger las aportaciones del Comité de Empresa al mismo.

#### Artículo 42. Permisos Individuales de Formación.

1. El Equipo Directivo estudiará la posibilidad de admitir reducciones en la jornada, con recuperación o no de las mismas, a las personas trabajadoras que estén cursando estudios en centros oficiales. Los períodos de disfrute de estos permisos no podrán acumularse a otros tipos de permisos y licencias.

2. El tiempo de asistencia, sin perjuicio de lo recogido en el artículo 27 de este Convenio, a cursos organizados directamente por la Institución, para la capacitación profesional o para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo y los cursos comprendidos en los planes de Formación Continua, será computado como tiempo de trabajo a todos los efectos. Igualmente, la asistencia a jornadas y seminarios organizados por la Institución.

Asimismo, las personas trabajadoras podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares, según esté estipulado en la normativa de aplicación en cada caso.

3. Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos acordados en el IV Acuerdo Nacional de Formación Continua y bajo el subsistema de formación profesional para el empleo regulado por el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo (B.O.E. número 87, 11/04/2007) y por las diferentes disposiciones que lo desarrollan.

La Institución pondrá todos los medios para que quienes lo soliciten puedan acceder a esta modalidad de formación.

4. Las acciones formativas para las cuales puede solicitarse permisos de formación, deberán:

a) No estar en las acciones financiadas en el Plan General de Formación de la Institución.

b) Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualidades técnico-profesionales de la persona trabajadora y a su formación personal.

c) Estar reconocidas por una titulación o acreditación oficial.

d) Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no correspondan con la formación presencial; si correspondieran a una formación semipresencial, el permiso será proporcional al tiempo efectivo de presencia.

5. Solicitudes: las personas trabajadoras deberán solicitar por escrito las ayudas, los permisos retribuidos para asistencia a cursos o exámenes y los cambios de horarios en su jornada laboral, tal y como lo contempla este Convenio. A su vez, la Institución deberá responder en un plazo máximo de quince días laborables, especificando las condiciones de la concesión de la ayuda en el caso de que ésta fuera autorizada o motivando la denegación.

6. Cuando las personas trabajadoras soliciten la asistencia a algún curso por iniciativa propia y le sea concedido el permiso correspondiente, no se devengarán gastos de viaje ni dietas.

## CAPÍTULO IX: DERECHOS SOCIALES.

### Artículo 43. Principios Generales.

Es preocupación compartida por la Institución y la Representación Legal de las personas Trabajadoras la mejora de las condiciones sociales de las personas trabajadoras de la Institución a fin de incrementar, en la medida de lo posible, su grado de bienestar y calidad de vida en el ámbito laboral.

### Artículo 44. Seguro de Vida e Invalidez.

La Institución está obligada a formalizar por cada persona contratada un seguro de vida e invalidez por un valor garantizado de 12.000 euros.

### Artículo 45. Anticipos Reintegrables.

Toda persona trabajadora que lleve al menos seis meses de servicio en la Institución tendrá derecho a la concesión de un anticipo económico por parte de la Institución, siempre y cuando haya liquidez, estableciendo el máximo en la cuantía del salario mensual correspondiente y debiendo reintegrarlo en plazos mensuales a la misma, sin exceder la deuda más allá de doce

meses desde el momento de su acceso al anticipo. No se podrá disfrutar de un nuevo anticipo sin liquidar el anterior.

Cuando se den motivos justificados para ello y de manera excepcional, el Equipo Directivo podrá valorar otras cuantías y plazos superiores a las estipuladas en el párrafo anterior.

No se concederá anticipo cuando un siete por ciento de la plantilla esté disfrutando de este derecho. Dichos anticipos no devengarán interés alguno.

#### Artículo 46. Asistencia Jurídica.

La Institución garantizará y designará la asistencia jurídica (asesoramiento y defensa jurídica) a toda persona trabajadora que la pueda necesitar a causa de conflictos derivados de la actividad laboral y/o profesional y se hará cargo de las costas.

#### Artículo 47. Ayudas Médicas y Farmacéuticas.

La Institución abonará a todas las personas trabajadoras de la Institución en concepto de ayuda médico-farmacéutica el cien por cien del importe de los gastos de esta índole que sean realizados bajo prescripción facultativa y previa justificación, con un tope máximo de 120 euros al año, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 34.C.3 de este Convenio.

### CAPÍTULO X: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

#### Artículo 48. Vigilancia de la Salud.

1. Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen al desarrollo de la Protección de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, al amparo de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL) y normativa de desarrollo de la misma. El derecho de las personas trabajadoras a un medio de trabajo seguro y saludable se tiene que articular a través de la integración de la actividad preventiva en todas las actividades de la Institución, allá donde la persona trabajadora desarrolle su cometido laboral y de la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

2. La Institución formalizará con un servicio externo un Convenio de Vigilancia de la Salud para todas las personas trabajadoras. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de las personas representantes del personal, los supuestos en los que la realización de las revisiones médicas sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud de estas personas puede constituir un peligro para sí, para el resto del personal o para otras personas relacionadas con la Institución, atendiendo en cualquier caso a las disposiciones legales en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

3. En todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos médicos que causen las menores molestias al personal y que sean proporcionales al riesgo.

4. La Institución reconoce a todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio el derecho a una revisión médica básica periódica, según la legislación vigente en cada caso y momento, sin coste para las personas trabajadoras, y que tendrá carácter voluntario para éstas.

5. Las revisiones médicas se realizarán dentro de la jornada laboral, o en su defecto, serán computadas como tiempo efectivo de trabajo.

6. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, sin que pueda facilitarse a la Institución o a otras personas sin consentimiento expreso de la persona trabajadora.

7. Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando en todo momento el derecho a la intimidad, a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de toda la información relativa a su estado de salud.

8. La persona trabajadora será informada de manera conveniente y confidencial acerca de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometida.

9. La Institución garantizará que cada persona trabajadora reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

10. Las personas trabajadoras, mediante sus Representantes Legales, tienen derecho a participar en la Institución en las cuestiones relacionadas con la Prevención de Riesgos en el trabajo.

11. Al Comité de Empresa le corresponde, en los términos que, respectivamente, les reconocen el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la defensa de los intereses de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Para ello, ejercerá las competencias que dichas normas establecen en materia de información, consulta y negociación, vigilancia y control y ejercicio de acciones ante la Institución y los órganos competentes.

#### Artículo 49. Protección de la Maternidad.

De conformidad con lo establecido en artículo 26, párrafos 1 y 2 y siguientes, de la LPRL la Institución se compromete a:

1. Adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a riesgos que repercutan en la salud de la persona trabajadora durante el embarazo y el período de lactancia.

2. Determinar, previa consulta con los representantes de las personas trabajadoras, la relación de puestos de trabajo a desempeñar por las personas embarazadas.

#### Artículo 50. Obligaciones de las personas trabajadoras en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

1. Corresponde a cada persona trabajadora velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la Institución.

2. Las personas trabajadoras, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la Institución, deberán en particular:

- a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la Institución, de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta.
- c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- d) Informar de inmediato a la persona superior jerárquica directa, y a las personas trabajadoras designadas para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.
- e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud en el trabajo.
- f) Cooperar con la Institución para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

3. El incumplimiento por las personas trabajadoras de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el E.T.

#### Artículo 51. Personas Delegadas de Prevención.

1. Las personas Delegadas de Prevención son las personas Representantes de las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de Prevención de Riesgos en el trabajo.

2. En lo referente a sus competencias y facultades, se estará a lo previsto en el Artículo 36 de la Ley 31/1995 y demás normas complementarias, siéndoles de aplicación en su condición de representantes las mismas garantías que se contemplan en el Artículo 68 del E.T. para las personas miembros del Comité de Empresa y Delegadas de Personal.

3. Será de aplicación para las personas Delegadas de Prevención lo previsto en el Artículo 37 de la Ley de Prevención 31/1995, en su condición de Representantes de las personas trabajadoras. Estas serán designadas como tales por y entre las personas miembros del Comité de Empresa, en el ámbito y los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el Artículo 34 de la mencionada Ley.

4. En las instituciones de cincuenta o más personas trabajadoras, las personas Delegadas de Prevención serán designadas por y entre las personas miembros del Comité de Empresa, con arreglo a la escala establecida en el artículo 35.2 de la Ley 31/1995.

5. Las Personas Delegadas de Prevención son las Representantes de las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de Prevención de Riesgos en el trabajo.

#### Artículo 52. Comité de Seguridad y Salud.

1. Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan mantener y mantendrán el Comité de Seguridad y Salud, en los términos y circunstancias actuales de funcionamiento; su estructura paritaria, será la prevista en el Artículo 38 de LPRL; por las personas Delegadas de Prevención:

tres por parte de la Institución y tres por parte de las personas Representantes Legales de las personas Trabajadoras.

2. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Institución en materia de Prevención de Riesgos.

3. El Comité estará formado por las personas Delegadas de Prevención, de una parte, y por la Institución y/o sus representantes en número igual al de las personas delegadas de Prevención, de la otra.

4. En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz, pero sin voto, las personas Delegadas Sindicales y las personas responsables técnicos de la prevención en la Institución que no estén incluidas en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar personas trabajadoras de la Institución que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y personas técnicas en prevención ajena a la Institución, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

5. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

#### Artículo 53. Competencias y Facultades del Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

1. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la Institución. 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, la elección de la modalidad organizativa de la Institución y, en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la Institución hubiera concertado la realización de actividades preventivas; los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de la LPRL y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

2. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Institución la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

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

1. Conocer directamente la situación relativa a la Prevención de Riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

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

3. 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.

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

#### Artículo 54. Garantías y Sigilo Profesional de las personas Delegadas de Prevención.

1. Lo previsto en el artículo 55.10 del presente Convenio en materia de garantías será de aplicación a las personas Delegadas de Prevención en su condición de Representantes de las personas trabajadoras.
2. El tiempo utilizado por las personas Delegadas de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en el artículo 68.e) del E.T.
3. No obstante, lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la Institución en materia de Prevención de Riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a y c del número 2 del artículo 36 de la LPRL.
4. La Institución proporcionará a las personas Delegadas de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.
5. La formación se deberá facilitar por la Institución por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.
6. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre las personas Delegadas de Prevención.
7. A las personas Delegadas de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del E.T. en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la Institución.

#### CAPÍTULO XI: DERECHOS Y LIBERTADES SINDICALES.

##### Artículo 55. Derechos y Garantías Sindicales.

El Comité de Empresa y las personas Delegadas de Personal tendrán, entre otros que establece la Ley, los siguientes derechos y funciones:

1. Ser informadas previamente de todas las sanciones impuestas en su centro de trabajo, producidas por la comisión de faltas leves, graves o muy graves.
2. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo laboral y sus causas, así como los accidentes de trabajo y las 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 utilizan.
3. Establecer funciones de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y ocupación y resto de pactos, condiciones y usos en vigor de la Institución, formulando, si fuera necesario, las acciones legales pertinentes ante la misma y los organismos o tribunales competentes.
4. Vigilar y controlar las condiciones de seguridad e higiene en el ejercicio del trabajo en la Institución, con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del E.T.

5. Además de las garantías que previenen los apartados a, b, c, d y e del artículo 68 del E.T., las personas representantes de personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de acuerdo con la Ley. En este caso, serán de veinte por mes y representante. La utilización de estas horas tendrá dedicación preferente con la única obligación de comunicar previamente a la Institución el inicio de su uso, así como la fecha de incorporación posterior al puesto de trabajo.

6. El crédito de horas mensuales será incrementado, de acuerdo con el Equipo Directivo, por el tiempo necesario, para las personas miembros del Comité de Empresa que formen parte de la Mesa Negociadora del Convenio colectivo y con plena dedicación a la negociación colectiva.

7. Asimismo, se facilitarán tabloneros de anuncios en todos los centros y secciones de trabajo y buzón de sugerencias bajo la responsabilidad de las personas representantes del personal, para que se coloquen en ellos los avisos y comunicaciones que se estimen oportunos. Estos tabloneros se dispondrán en lugares visibles para permitir el fácil acceso a la información por parte de todo el personal.

8. Se respetarán los derechos de las personas trabajadoras a sindicarse libremente y a las personas contratadas que ya lo están, a celebrar reuniones, recoger cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal.

9. No podrá condicionar la ocupación de una persona contratada el hecho de estar o no afiliada a un sindicato o que renuncie a su afiliación. Este hecho tampoco podrá incomodarla o perjudicarla de ninguna otra forma.

10. Las personas miembros del Comité de Empresa, como Representantes Legales de las personas trabajadoras, tendrán derecho a no ser despedidas ni sancionadas durante el ejercicio de sus funciones, ni tan siquiera dentro de los dos años siguientes a la expiración de su cargo, siempre que el despido o sanción se base en la acción de la persona contratada en el ejercicio de su representación.

11. La Institución facilitará al Comité de Empresa, los medios necesarios para el buen funcionamiento de la actividad sindical; los mismos han de ser aprovechados de forma óptima, cuidadosa y diligente para tal fin.

12. Las personas miembros del Comité de Empresa podrán asistir a cursos de formación relacionados con su propia actividad, previa solicitud a la Institución.

Artículo 56. La Asamblea de las personas trabajadoras.

Las Asambleas de personas trabajadoras estarán integradas por todas las personas trabajadoras de la Institución.

La Institución respetará el derecho de reunión de su personal y aceptará la celebración de asambleas dentro de su recinto y en la jornada laboral, con previo conocimiento de la Dirección; dichas asambleas deberán ser convocadas por el Comité de Empresa, o a petición del treinta y tres por ciento de las personas contratadas de la plantilla. El comité acordará con la Institución las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de ésta.

## CAPÍTULO XII: RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 57. Régimen Disciplinario.

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

A) Faltas Leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Las cinco primeras faltas de puntualidad, cometidas dentro de un mes, en la asistencia al trabajo con retraso superior a diez minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.
2. Mal uso en la conservación del material y la falta de aviso sobre los defectos del mismo.
3. No atender a las personas atendidas en la Institución y las personas compañeras de trabajo con la corrección y diligencia debida.
4. No comunicar a la Institución los cambios de residencia o domicilio.
5. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
6. La embriaguez o consumo de otras sustancias tóxicas ocasionalmente dentro de la jornada laboral.
7. Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Institución para uso propio.
8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que provoquen quejas justificadas por las personas compañeras de trabajo.

B) Faltas Graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de cinco faltas y hasta 10 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un periodo de treinta días.
2. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada, derivando perjuicio para el trabajo.
3. Ausencia sin causa justificada por dos días durante un periodo de treinta días
4. No comunicar antes de tres días los cambios experimentados en situaciones de bajas o altas por IT, así como en la familia, que pudiera afectar a la Seguridad Social o Institución de previsión.
5. Entregarse a juegos en horas de servicio.
6. La simulación de enfermedad o accidente.
7. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia que sea propia de sus funciones, implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la Institución.
8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en acto de servicio, si implicase riesgo de accidente para la persona contratada o para las personas compañeras de trabajo o peligro de avería para las instalaciones.

10. Realizar, de forma continuada, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Institución para uso propio.

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

12. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Institución, si produjera escándalo notorio.

### C) Faltas Muy Graves

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

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

2. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada en perjuicio para el trabajo.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Institución como a las personas compañeras de trabajo, o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Institución o durante acto de servicio en cualquier lugar.

4. Acto intencionado de hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Institución.

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

6. La embriaguez o cualquier otro tipo de adicción habitual junto con la falta de voluntad de iniciar un proceso de rehabilitación.

7. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Institución, o revelar datos de reserva obligados.

8. Los malos tratos de palabras u obra, abuso de autoridad a los jefes o a sus familiares, así como a las personas compañeras de trabajo.

9. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia.

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

11. El originar frecuentes riñas y pendencias con las personas compañeras de trabajo.

12. 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.

13. Se considerará falta muy grave el acoso moral o acoso sexual, entendiéndose por los mismos toda manifestación verbal o escrita, o conducta de naturaleza sexual que recaiga sobre una persona contratada cualquiera que sea su sexo, no deseado por ella.

Una vez que la Institución tenga conocimientos, por cualquier medio, de la existencia de acoso sexual o moral, instruirá un expediente interno que, garantizando la máxima celeridad y confidencialidad, determine las responsabilidades laborales correspondientes.

Durante la tramitación del mencionado expediente, la Institución podrá proceder a la suspensión de empleo, que no de sueldo, a la persona trabajadora que resulte imputada

#### D) Régimen Sancionador:

Corresponde a la Institución la facultad de imponer sanciones de acuerdo con lo determinado en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Procedimiento Laboral y este Convenio Colectivo.

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado a la persona interesada, quien deberá acusar recibo o firmar de enterada de la comunicación, constando así en su expediente.

Falta Leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Faltas Graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Faltas Muy Graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, inhabilitación por período no superior a dos años para el ascenso, traslado forzoso a otra localidad, despido.

#### E) Prescripción y Cancelación.

1. Las faltas leves prescribirán a los siete días, las graves a los quince días y las muy graves al mes, a partir de la fecha en que la dirección correspondiente tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los tres meses de haberse cometido.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedaran canceladas al cumplimentarse los plazos de uno, tres o seis meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera: Respecto a todo aquello que no esté expresamente previsto en este Convenio, serán de aplicación las normas del E.T. y la normativa de aplicación vigente en cada caso.

Segunda: El Anexo Único forma parte integrante del presente Convenio Colectivo.

#### ANEXO ÚNICO

##### Tablas salariales 2022

Grupo profesional	Salario base. Importe bruto anual 2022-euros
0	27.380,46
1	23.353,92
2	21.076,05
3	18.476,06
4	16.106,16

Grupo profesional	C. Responsabilidad. Importe bruto anual 2022-euros
0	5.176,98
1	4.026,54
2	2.876,09
3	0
4	0
Equipos	C. Coordinación. Importe bruto anual 2022-euros
Equipo de trabajo básico (3 personas)	575,22
Equipo de trabajo intermedio 1 (4 a 5 personas)	1.150,44
Equipo de trabajo intermedio 2 (6 a 7 personas)	1.725,66
Equipo de trabajo de 8 o más personas	2.300,88
Grupo profesional	C. Exp. Profesional. Importe bruto anual 2022-euros
0	0
1	834,06
2	765,04
3	696,02
4	626,99
Grupos profesionales	C. Proyecto. Importe bruto anual 2022-euros
0	0
1	2.899,27
2	1.981,62
3	1.651,35
4	550,45
Grupos profesionales	C. Puesto de Confianza
0	4.200,00
1	2.400,00

## Tablas salariales 2023

Grupo profesional	Salario base. Importe bruto anual 2023-euros
0	28.201,88
1	24.054,54
2	21.708,33
3	19.030,34
4	16.589,34

Grupo profesional	C. Responsabilidad. Importe bruto anual 2023-euros
0	5.332,29
1	4.147,34
2	2.962,38
3	0
4	0

Equipos	C. Coordinación. Importe bruto anual 2023-euros
Equipo de trabajo básico (3 personas)	592,48
Equipo de trabajo intermedio 1 (4 a 5 personas)	1.184,95
Equipo de trabajo intermedio 2 (6 a 7 personas)	1.777,43
Equipo de trabajo de 8 o más personas	2.369,90

Grupo profesional	C. Exp. Profesional. Importe bruto anual 2023-euros
0	0
1	859,09
2	787,99
3	716,90
4	645,80

Grupos profesionales	C. Proyecto. Importe bruto anual 2023-euros
0	0
1	2.986,25
2	2.041,06
3	1.700,89
4	566,97
Grupos profesionales	C. Puesto de Confianza Importe bruto anual 2023-euros
0	4.326,00
1	2.472,00
Tablas salariales 2024	
Grupo profesional	Salario base. Importe bruto anual 2024-euros
0	28.906,92
1	24.655,90
2	22.251,04
3	19.506,10
4	17.004,08
Grupo profesional	C. Responsabilidad. Importe bruto anual 2024-euros
0	5.465,60
1	4.251,02
2	3.036,44
3	0
4	0
Equipos	C. Coordinación. Importe bruto anual 2024-euros
Equipo de trabajo básico (3 personas)	607,29
Equipo de trabajo intermedio 1 (4 a 5 personas)	1.214,57
Equipo de trabajo intermedio 2 (6 a 7 personas)	1.821,86

Equipo de trabajo de 8 o más personas	2.429,15
Grupo profesional	C. Exp. Profesional. Importe bruto anual 2024-euros
0	0
1	880,56
2	807,69
3	734,82
4	661,95
Grupos profesionales	C. Proyecto. Importe bruto anual 2024-euros
0	0
1	3.060,90
2	2.092,09
3	1.743,41
4	581,14
Grupos profesionales	C. Puesto de Confianza Importe bruto anual 2024-euros
0	4.434,15
1	2.533,80
	200.876

### Dirección General de Trabajo

### Servicio de Promoción Laboral

#### ANUNCIO

35

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U. (RECOGIDA DE BASURA Y LIMPIEZA VIARIA AYTO. PUERTO DEL ROSARIO) - 35002631011997, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo y con código de localizador IH210015, 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 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.

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

A veintiséis de octubre de dos mil veintitrés.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, José Ramón Rodríguez Albertus.

#### CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

##### Artículo 1. Partes signatarias.

El presente convenio colectivo, es firmado por las partes negociadoras integradas por las siguientes personas;

Por la empresa:

Don José Juan Medina Guedes, Jefe de Servicio de FCC Medio Ambiente, S.A.U.

Don Ildfonso Rodríguez Martínez, Jefe de Servicio de FCC Medio Ambiente, S.A.U.

Don Gonzalo Antonio Gil del Águila, como Jefe de Recursos Humanos de la Delegación de Canarias de FCC Medio Ambiente, S.A.U.

Doña Yanira María Ojeda Taverro, como Técnico de Recursos Humanos de la Delegación de Canarias de FCC Medio Ambiente, S.A.U.

Por la parte social:

Don Óscar Lama Medrano, Delegado de Personal, por CC.OO.

Don David Mateos Hernández, Delegado de Personal, por CC.OO.

##### Artículo 2. Ámbito de aplicación funcional territorial y personal.

El presente convenio colectivo tiene ámbito de centro de trabajo y vincula a todos los/as empleados/as en los servicios de GESTIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS PARA LA RECOGIDA Y TRANSPORTE DE LOS RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS, ASÍ COMO DE LA LIMPIEZA VIARIA Y DE PLAYAS que la empresa FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U. (antes, FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A.) tiene concertado con el Excmo. Ayuntamiento de Puerto del Rosario.

##### Artículo 3. Derecho supletorio.

Todos los conceptos que en este convenio colectivo no estuvieran expresamente fijados, se regularan por lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado; por el Estatuto de los Trabajadores y por el resto de normas de aplicación vigentes en cada momento.

##### Artículo 4. Vigencia, denuncia, prórroga y vinculación.

1. El presente Convenio estará en vigor, con independencia de la fecha de su firma, entre el 1 de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2024.

2. Denuncia. DOS (2) MESES antes de la finalización del período de vigencia establecido en el presente Convenio Colectivo, se considerará automáticamente denunciado, a partir de cuya fecha las partes podrán notificar, una a la otra, las correspondientes propuestas de negociación. Desde la finalización del presente Convenio y el inicio de las negociaciones del siguiente, no mediará un plazo superior a Dos (2) Meses.

3. Prórroga. En cualquier caso, el presente Convenio Colectivo continuará en vigor, durante la negociación de un nuevo Convenio, y hasta la firma definitiva de éste, con una duración máxima de 2 años a partir de su denuncia, y siempre que la negociación del mismo siga vigente.

4. Vinculación. Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible a efectos de su aplicación práctica. En el supuesto de que la Autoridad Administrativa Laboral o Judicial, en el uso de sus facultades, considerase que alguno de sus pactos vulnera la legalidad vigente, el presente Convenio Colectivo surtirá plenos efectos, a excepción del artículo o artículos que se determine reconsiderar, y la Comisión Paritaria deberá reunirse en el plazo improrrogable de DIEZ (10) DÍAS NATURALES siguientes a la comunicación o notificación, para la debida subsanación o rectificación.

#### Artículo 5. Compensación y absorción.

Las retribuciones comprendidas en este convenio compensaran y absorberán todas las existencias hasta el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, solo podrán afectar a las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas, en caso contrario, serán compensadas y absorbidas estas últimas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos y, en la forma y condiciones que quedan pactadas.

#### Artículo 6. Subrogación de servicios.

En el caso de finalización del contrato y la prestación de servicios se siguiera realizando, a través de una nueva adjudicataria, los trabajadores serán subrogados con todos los derechos y obligaciones de sus contratos en vigor a la nueva Empresa o Empresas adjudicataria de los servicios o del propio Ayuntamiento, en las condiciones que se fijan en el Artículo 49 y siguientes del convenio general del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

#### Artículo 7. Comisión paritaria.

1. Para entender de cuantas cuestiones deriven de la aplicación, interpretación, conciliación y vigilancia del presente Convenio Colectivo se establece una Comisión Paritaria, que estará formada por un máximo de tres (2) vocales económicos y otros tres (2) sociales, nombrados preferentemente, en cada caso, de entre los que han intervenido en las deliberaciones del presente Convenio Colectivo, pudiendo ambas partes ser asistidos por los asesores que estimen por conveniente.

2. Tendrán capacidad de convocatoria de la Comisión Paritaria, la Dirección de la Empresa y los Delegados de Personal y/o miembros del Comité de Empresa, en su caso.

3. Una vez realizada la solicitud de la referida convocatoria, la reunión tendrá lugar dentro de los QUINCE (15) DÍAS NATURALES siguientes a la misma, salvo que esto no fuera posible por causa de fuerza mayor, debidamente comunicada, exceptuando el supuesto regulado en el artículo 2º.4 del presente Convenio.

4. Si, transcurrido el plazo señalado en el apartado anterior, la reunión de la Comisión Paritaria no se hubiera celebrado, o una vez celebrada se entendiera que no se va a llegar a ningún acuerdo, cualquiera de las partes convocantes podrá ejercer las acciones legales que estime por oportunas.

5. Quedan exceptuadas del conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas cuestiones caduquen o prescriban en plazos que no permitan la celebración de la misma por efectos de la prescripción y/o caducidad de acciones.

## CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN EN EL TRABAJO.

### Artículo 8. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad del empresario/a, que debe ejercitarla con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas aplicables.

El personal está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario/a en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordene dentro del general cometido propio de sus tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean necesarias para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.

### Artículo 9. Prestación del trabajo.

La prestación del trabajo vendrá determinada por lo convenido en el contrato de trabajo, el presente convenio y demás normas de aplicación.

Todo el personal está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su Grupo Profesional, tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones, permisos de todo tipo, naturaleza y clase, capacitaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional, conforme los límites establecidos para la movilidad funcional en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y 16 y 17 de este Convenio

Si el trabajador/a observa entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defectos en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente a sus jefes/as inmediatos. El trabajador/a cuidará de las máquinas y útiles que se le confíen, los mantendrá en perfecto estado de conservación y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan por su culpa.

Queda prohibido utilizar máquinas, herramientas o útiles para uso distinto al determinado por la empresa, sin la expresa autorización de ésta, que asimismo será necesaria para que el personal utilice herramientas o máquinas de su propiedad en las labores encomendadas.

La empresa pondrá al alcance del personal todos los medios necesarios para que estos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad, higiene y seguridad. Por su parte, el personal utilizará los medios de protección que la empresa les facilite.

Artículo 10. Obligaciones del trabajador/a en materia de prevención de riesgos laborales.

Los/as trabajadores/as afectados por el presente convenio, vendrán obligados a cumplir las medidas de Prevención, en los casos y condiciones que señala el artículo 29 y concordantes de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 11. Discreción profesional.

El personal está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa.

Artículo 12. Sistemas de trabajo.

La retribución será la pactada en contrato de trabajo conforme las tablas salariales del presente Convenio en función de la jornada, así como de la categoría y grupo profesional, de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 del convenio sectorial. Las tablas salariales se acompañan como Anexo I.

Artículo 13. Productividad.

La productividad es un bien constitucionalmente protegido, cuya mejora constituye un deber básico del personal, debiendo colaborar los representantes legales de éstos con la dirección de la empresa en orden a conseguir su incremento.

Artículo 14. Nuevas contrataciones.

El ingreso al trabajo se hará de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse.

Artículo 15. Permisos de conducir.

1. Los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio que tengan responsabilidades en el manejo de maquinaria propiedad de la Empresa, vendrán obligados a comunicar a ésta cualquier incidencia sobre su carné de conducir siempre y cuando ello imposibilite el uso del mismo.

2. A tal efecto, deberán entregar una copia del citado permiso de conducir con una periodicidad anual, acto que se realizará en las instalaciones de la Empresa y por cualquier medio del que quede constancia. En caso de no realizar la oportuna entrega del carnet a la empresa sin causa justificada, el trabajador podrá ser retirado del servicio con la pérdida de las retribuciones correspondientes mientras persista la situación.

3. En el supuesto de que a un conductor/a le fuese retirada la licencia de conducir mientras realiza funciones con un vehículo propiedad de la Empresa y por causa ajenas al trabajador/a, imputable al servicio o a las órdenes dadas por los superiores, ésta le asignará otro puesto de trabajo en el seno de la misma, conservando sus retribuciones económicas durante todo el tiempo que permanezca en situación de suspensión del carné de conducir.

4. El trabajador/a al que se le retire el permiso de circulación puede también optar por solicitar una excedencia voluntaria por el tiempo en que dure la suspensión. Una vez terminada la

misma, tendrá derecho a volver a su puesto de trabajo automáticamente, en las mismas condiciones que venía disfrutando antes de producirse el hecho que se regula en el presente artículo.

5. Las multas impuestas durante la jornada de trabajo por causa imputable al servicio o a las órdenes dadas serán sufragadas por la empresa.

Artículo 16. Clasificación de los grupos y categorías profesionales.

El sistema de clasificación profesional que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales.

Cada grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación; encuadrándose en los mismos las distintas tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal.

La clasificación del personal, que se indica en los artículos siguientes, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

Los cometidos profesionales de cada grupo profesional, tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal, deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo, todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de sus tareas, oficio, funciones, especialidad profesional y/o responsabilidades asignadas, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

La pertenencia o adscripción a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones, permisos de todo tipo, naturaleza y clase, capacitaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la normativa vigente.

Grupos profesionales.

1. El personal afectado por el presente Convenio Colectivo estará encuadrado, atendiendo a las funciones que realice, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- a) Grupo de Técnicos.
- b) Grupo de Mandos Intermedios.
- c) Grupo de administrativos.
- d) Grupo de oficiales de taller.
- e) Grupo de Operarios.

2. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales y el contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

3. Todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, siempre dentro del general cometido propio de su grupo profesional.

1º. Grupo de Técnicos: Puesto de responsabilidad, está formado por los/as trabajadores/as que desempeñen las tareas propias del Servicio o Departamento al que estén adscritos, desempeñando las funciones de la especialidad que le encomiende la Empresa. Puede estar en posesión o no de un título de grado medio. Estará compuesto por las categorías profesionales siguientes:

a) Jefe de Servicio: persona que, con titulación superior o sin ella, asume la gestión y dirección del servicio, siguiendo las instrucciones de la dirección de la empresa y reportando a ella.

b) Técnico/a de grado medio: En posesión de un título de grado medio; desempeña las tareas propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

2º. Grupo de mandos intermedios: Conjunto de puestos de responsabilidad, que implican mando y especial confianza y está formado por los/as trabajadores/as que adopten las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios a su cargo. Tienen responsabilidad directa del mantenimiento de la disciplina de los servicios bajo su mando, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo. Está compuesto por las categorías profesionales siguientes:

a) Encargado/a - Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del Técnico superior o medio, o del Ayudante técnico, manda sobre uno o más capataces. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios.

b) Capataz (anterior sub-encargado). A las órdenes de un/a Encargado/a, posee conocimientos completos de los oficios que dirige y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.

3º. Grupo de Administrativos/as: El grupo de Administrativos estará compuesto por Empleados que, provistos o no de poder limitado, tienen la responsabilidad y el mando directo de una oficina o parte de ella en la que está asignado. Pueden depender de él distintas secciones administrativas, pero bajo la supervisión de un/a trabajador/a perteneciente.

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

4º. Grupo de Oficiales de Taller: Está formado por trabajadores/as que estén en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para realizar la reparación de los Vehículos asignados al Servicio. El grupo de Oficiales de Taller está compuesto por las categorías siguientes:

a) Oficial de 1ª de Taller: Trabajador bajo las órdenes del Encargado/a de Taller, con mando sobre otros trabajadores/as, o sin él, que posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y pleno rendimiento.

5º. Grupo de Operarios. El grupo de personal operario está compuesto por las siguientes categorías:

a) Peón: Trabajador/a encargado/a de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización personal ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio tanto de limpieza viaria como recogida.

b) Peón de recogida: mantienen esta categoría quienes la conservaban a 31/12/17 y la han venido ostentando de manera ininterrumpida hasta el presente.

c) Peón especialista: aquel Peón que, para el desempeño de su trabajo, debe conducir habitualmente vehículos que requieren el carné b. El empleo del vehículo en meros desplazamientos no será tenido en cuenta a los efectos de reconocimiento de esta categoría.

c) Conductor/a: Es el trabajador/a que esté en posesión del carné de conducir correspondiente, y que posee los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieren elementos de taller. Cuidarán especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento. Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio cuyo carnet sea superior al B. Se responsabilizará de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

La enumeración de grupos consignadas en el presente artículo es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener provistas a todas ellas, si las necesidades y el volumen de la Empresa no lo requieren. Sin embargo, desde el momento mismo en que exista en la Empresa un trabajador/a que realice las funciones específicas en la definición de un grupo profesional determinada, habrá de ser remunerado con la retribución propia de la misma, sin perjuicio de los demás derechos que pudieran corresponderle Las funciones a desarrollar, siempre que haya trabajo efectivo dentro de su jornada, serán las pactadas en el contrato de trabajo o la consolidada y reconocida, en caso de fuerza mayor o necesidad imperiosa del servicio debidamente acreditada se podrán realizar funciones inferiores a las reconocidas en el contrato por el tiempo imprescindible y con un máximo de dos meses al año manteniendo las retribuciones de origen.

En caso de pactarse en el contrato, dentro de un mismo grupo, la realización de funciones diferentes el salario a percibir será el correspondiente a las funciones efectivamente realizadas en cada momento.

#### Artículo 17. Promoción y ascensos.

Las categorías de Encargado y Capataz, por cuanto implican mando y especial confianza, serán de libre designación y revocación por parte de la empresa con un preaviso de 15 días al afectado, no siendo necesaria la concurrencia de causa organizativa y/o productiva.

Una vez cesado en una de estas categorías, se volverá a la anterior que se tuviera; y, en caso de no haberla tenido (por haber entrado directamente a la empresa como Encargado o Capataz), se pasará a la más alta de entre aquellas diferentes a las de Encargado y Capataz e inmediatamente inferior.

Se estará a lo regulado en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación en cuanto a los trabajos de superior categoría.

#### Artículo 18. Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

1. Las partes firmantes del Convenio, impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de "igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres" y de no discriminación en las condiciones laborales por razones de género, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado Español, todo ello, de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que entró en vigor el día 24 de marzo de 2007.

2. Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan dificultar o incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positivas u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades, etc.

A tal finalidad, ambas partes llegan a los siguientes acuerdos:

- Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.

- En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado.

- 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 género.

Al personal incluido en este convenio, les será de aplicación el Plan de Igualdad de la compañía o del grupo de empresas y estará afectado, si a ello ha lugar, en todas las decisiones que se planteen por la comisión de igualdad en vigor en la empresa o en su caso, grupo de empresas.

- En materia de igualdad, las partes aplicarán el plan de la empresa que, en cada momento, sea la titular del servicio. En el momento de la firma del presente convenio está en vigor el "PLAN DE IGUALDAD-GRUPO FCC MEDIO AMBIENTE", que extiende sus efectos, entre otros, al personal de FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U., el cual puede consultarse en la web <https://www.fccma.com/igualdad-de-genero>

### CAPÍTULO III. RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES.

#### Artículo 19. Sueldos y remuneraciones.

La retribución de cada trabajador/a vendrá determinada por cada uno de los conceptos que perciba, debiendo quedar reflejado todo ello en la hoja de salario de forma clara y precisa.

La subida para la vigencia del convenio será la siguiente;

Año 2021: 0,50 euros

Año 2022: 1,00 euros

Año 2023: 1,00 euros

Año 2024: 0,50 euros

Las retribuciones del personal comprendido en este convenio estarán constituidas por el salario base (artículo 20) y sus complementos: plus de antigüedad (artículo 21), gratificaciones extraordinarias (artículo 22), plus tóxico, penoso y peligroso (artículo 23), plus de nocturnidad (artículo 24), horas extraordinarias (artículo 25) y prestación de trabajo en días festivos (artículo 28).

El plus tóxico, penoso y peligroso, el plus de nocturnidad, las horas extraordinarias y la prestación de trabajo en días festivos no tendrán carácter de personal por lo que dejarán de percibirse por los trabajadores cuando se les asigne tareas que no lleven aparejado dicho complemento.

El personal tendrá derecho, en los términos que señala este convenio, a anticipos sobre el salario (artículo 26), así como a la percepción (cuando se den las circunstancias para ello, de un premio de permanencia (artículo 29) y de una ayuda escolar (artículo 30).

El plus de transporte (artículo 31) tiene naturaleza extrasalarial.

Artículo 20. Salario base.

En la cuantía establecida en la tabla salarial.

Artículo 21. Plus de antigüedad.

Los trabajadores comprendidos en este convenio disfrutarán, como complemento personal de antigüedad consistente en el 1% anual:

Los topes quedan establecidos en los años 4 y 5; 11 al 15; y a los 25 y en adelante, en los que permanece congelados los porcentajes alcanzados en dichos intervalos de años.

Artículo 22. Gratificaciones extraordinarias.

Se reconocen dos pagas extraordinarias cuyas cantidades vienen reflejadas en la tabla salarial anexa.

Paga de verano: Se devengará entre el 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año en curso y se abonará el 15 de junio.

Paga de navidad: Se devengará entre el 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso y se abonará el 15 diciembre

Artículo 23. Plus tóxico, penoso y peligroso.

Al personal que tenga que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas se les abonará una bonificación del 20% sobre el salario base.

Se consideran penosas aquellas laborales desarrolladas en circunstancias excepcionales que supongan un constante esfuerzo y sean dificultosas o aflictivas.

Se consideran tóxicas las que conlleven la utilización o manipulación de sustancias que pueden suponer un riesgo excepcional para la salud e higiene del trabajador.

Se consideran peligrosas las que revistan un riesgo adicional y excepcional para la inseguridad de su desempeño.

En ningún caso, el desempeño de las tareas habituales y ordinarias que no revistan las circunstancias de excepcionalidad descritas dará lugar al percibo de este plus, el cual nunca podrá superar el referido 20%.

Artículo 24. Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintiuna horas de un día y las seis horas del siguiente, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 25 por 100 sobre el salario base. Es decir, cuando corresponda, se pagará una ese incremento por cada hora de trabajo efectivo dentro del horario nocturno.

Artículo 25. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias serán de carácter voluntario, salvo que sean para reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes (en cuyo caso, serán obligatorias), y se abonarán de acuerdo con la tabla establecida a continuación:

Las horas extraordinarias se abonarán conforme a la siguiente fórmula:

$$\text{HORA EXTRA} = \frac{\text{Retribución Total Anual (euros)} \times 1,75}{1.826 \text{ (horas)}}$$

Artículo 26. Anticipos sobre el salario.

Los/as trabajadores/as y, con su autorización, su Representantes Legales, tendrán derecho a percibir, un anticipo sobre el salario mensual consistente en el 90% de las cantidades devengadas hasta el día 15 de cada mes. Los anticipos deberán de solicitarse antes del día 3 del mes.

Artículo 27. Abono de salarios.

El salario se abonará a los/as trabajadores/as los días 5 de cada mes.

Artículo 28. Prestación de trabajo en días Festivos.

Tendrán tal consideración los así declarados por las distintas Administraciones Públicas, a todos los efectos.

Por la prestación de servicios en día festivo se percibirá el Plus que figura en la Tabla Salarial Anexa al presente Convenio además de disfrutar de un día libre a disfrutar de común acuerdo entre empresa y trabajador.

El 3 de noviembre, día de San Martín de Porres, pasa a ser considerado como festivo.

Artículo 29. Premio de permanencia.

El personal que cumpla 25 años de servicio en la empresa percibirá, de una sola vez, la cantidad de quinientos cincuenta euros (550,00 euros) en 2021, la cual se incrementará durante la vigencia del convenio en el porcentaje señalado en el artículo 21:

El personal que cumpla 35 años de servicio en la empresa percibirá, de una sola vez, la cantidad de ochocientos setenta euros (870,00 euros) en 2021, la cual se incrementará durante la vigencia del convenio en el porcentaje señalado en el artículo 21:

A los efectos de cómputo de tiempo de servicio quedan excluidos los períodos de excedencia y permisos no retribuidos, salvo aquellos en que se deban a cuidado de hijos menores, desempeño de cargo político o sindical, cumplimiento de obligaciones militares, circunstancias de análoga naturaleza o aquellas otras especialmente recogidas en la normativa.

Artículo 30. Ayuda escolar.

1. La Empresa constituirá un fondo suficiente para ayudas al estudio de los hijos de los/as trabajadores/as afectados/as a este Convenio, entendiéndose las ayudas por cada uno de los sujetos causantes.

2. Dichas ayudas ascenderán, para 2021, a las siguientes cuantías anuales, y se incrementarán durante la vigencia del convenio en el porcentaje señalado en el artículo 21:

Primaria; 290,35 euros.

Secundaria-Bachiller: 380,51 euros.

Universidad; 691,11 euros.

3. Los/as trabajadores/as que no presten servicios durante los doce meses del año como consecuencia del carácter temporal de su relación de trabajo, percibirán la parte proporcional al tiempo trabajado.

4. Para disfrutar de estas ayudas, será necesario solicitarlas antes del 15º de noviembre, aportando la documentación acreditativa de estar matriculado.

5. Las denominaciones referidas en el apartado 2 del presente artículo podrán ser modificadas por los Organismos Competentes.

6. No se tendrá derecho a la ayuda escolar en caso de que ésta haya sido percibida por el otro progenitor en el supuesto de que éste prestase servicios en la misma Empresa, con independencia del Servicio Público al que esté adscrito.

7. Si el beneficiario de la ayuda escolar repite curso, sólo tendrá derecho al percibo del 50% del importe de la misma por una sola vez, a excepción de aquellos que perciban la ayuda de educación especial, que tendrá derecho a percibir la ayuda en su cuantía íntegra por 2ª vez.

Artículo 31. Plus de transporte.

Se establece, como plus extrasalarial, y con la intención de compensar por posibles gastos de transporte, el abono de una cantidad por jornada laboral de asistencia. Esta cantidad será la de 1 euros por jornada de asistencia en 2021 y se incrementará durante la vigencia del convenio en el porcentaje señalado en el artículo 19.

#### CAPÍTULO IV. HORARIO DE TRABAJO, VACACIONES Y EXCEDENCIAS.

Artículo 32. Jornada Laboral.

La jornada laboral será de 40 horas semanales con un descanso para el bocadillo de 30 minutos que también computará como jornada laboral. La jornada anual queda establecida en 1826 horas.

La prestación del servicio se realizará preferentemente en los siguientes horarios

a) Mañanas; De lunes a sábados de 06:00 a 12:40 horas.

b) Tarde: De lunes a sábados de 14:00 a 20:40 horas y/o de 15:00 a 21:40 horas.

No obstante lo anterior, el horario podrá ser modificado a requerimiento del Cliente

Artículo 33. Vacaciones.

Todo el personal adscrito a este Convenio tendrá derecho al disfrute de las vacaciones anuales de manera rotativa entre abril y noviembre, no siendo sustituibles por compensación económica. Las vacaciones serán de 30 días naturales ininterrumpidos al año.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones.

A finales del año anterior antes del 30 de diciembre, se creará una comisión mixta integrada por un representante de la empresa y otra del comité de empresa o delegado, procederá a la elaboración del calendario de vacaciones firmado en acta por empresa y delegados del que se dará público conocimiento a todos los trabajadores a través de su publicación.

El inicio de vacaciones se efectuará el primer día hábil posterior a domingo o festivo.

Artículo 34. Licencias.

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días

c) Por traslado de domicilio habitual: 1 día

d) Por enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días

e) Por examen final u obtención de títulos oficiales: 1 día, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 23.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, que reconoce el derecho 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.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

g) 1 día de asuntos propios.

h) 6 horas anuales para acompañar a parientes de primer o segundo grado de consanguinidad a consulta médica, supeditado a que se acredite que el familiar no puede hacerlo por sí mismo.

En los puntos b, c, d, en caso de tener que realizar un desplazamiento fuera de la isla se ampliará a 2 días más.

En todos los casos y supuestos de licencias retribuidas previstas en el presente artículo, el/la trabajador/a para la obtención de éstas, deberá justificar y documentar, convenientemente, lo solicitado, con carácter previo al disfrute de las mismas, siempre que ello sea posible. En caso contrario, la justificación se llevará a efecto en el momento de su reincorporación al trabajo, a través de cualquier medio del que quede constancia.

Todos los permisos deberán ser disfrutados en el momento de producirse los hechos, no siendo acumulables ni anterior ni posteriormente. Si el hecho causante se produjera durante la jornada laboral habiendo transcurrido al menos una hora desde su inicio, o una vez finalizada la misma, el permiso comenzará a contar desde el siguiente.

Artículo 35. Día de San Martín de Porres.

El 3 de noviembre, día de San Martín de Porres, pasa a ser considerado como festivo y, en caso de ser trabajado, se abonará conforme señala el artículo 28.

#### Artículo 36. Permisos no retribuidos.

Los/as trabajadores/as podrán solicitar un permiso anual no retribuido con una duración máxima de treinta (30) días al año, siempre que se solicite con al menos 2 días de antelación.

#### Artículo 37. Excedencias.

Se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, en el convenio sectorial y demás normativa de aplicación, con la mejora de que la reincorporación, una vez finalice la excedencia, será inmediata.

### CAPÍTULO V. SEGURIDAD E HIGIENE.

#### Artículo 38. Situaciones por accidentes de Trabajo e Incapacidad Temporal.

En caso de accidente de trabajo, los/as trabajadores/as percibirán el 100% de todos los conceptos salariales en los siguientes casos;

- La primera baja del año, sólo en sus primeros 15 días
- Las bajas en las que sea necesaria la hospitalización del trabajador, sólo por el tiempo que dure la estancia.
- En supuestos de Incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

En este último caso la empresa confeccionará la nómina de los/as trabajadores/as de tal forma que estos perciban los mismo que si hubieran trabajado y cuando llegue el abono de las pagas extras y pagos mensuales, la nómina no sufra disminución alguna.

- En los casos de incapacidad permanente, ya sea en el grado de total para la profesión habitual o en otro grado superior, o en el caso de muerte, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el trabajador fallecido, o sus causahabientes, tendrán derecho a percibir como pago único la cantidad de diecisiete mil euros (17.000,00 euros) en 2021, la cual se incrementará durante la vigencia del convenio en el porcentaje señalado en el artículo 21.

#### Artículo 39. Reconocimientos médicos.

En lo relativo a los reconocimientos médicos, se estará a lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de aplicación.

#### Artículo 40. Ropa de trabajo.

La empresa entregará al personal cada año tres camisas, dos pantalones, dos pares de botas; cada dos años, un forro polar; y cada tres, un chubasquero.

El personal que preste servicio a tiempo parcial o que esté de manera temporal menos de 12 meses al año, recibirá la ropa de manera proporcional al tiempo trabajado y de acuerdo con la estación.

#### Artículo 41. Vigilancia de la salud.

En el ámbito de la obligación regulada en el artículo 22 de la Ley 31/95, la Empresa realizará a su cargo, a todos los/as trabajadores/as, un reconocimiento médico anual conforme a los protocolos médicos correspondientes al puesto de trabajo.

#### Artículo 42. Salud laboral.

Como principio general especificar que la seguridad y la salud requieren de la colaboración activa de todo el personal de la empresa, que recibirá la formación adecuada para desarrollar sus tareas, con la participación de la representación legal de los trabajadores si la hubiera.

A tenor de lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, empresas y plantillas, considerarán y atenderán al cumplimiento y ejercicio de las materias que siguen:

##### 1. Seguridad y salud en el trabajo.

El personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La empresa realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud del personal en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, consulta y participación, incluyendo la información y la formación del mismo personal, actuación en caso de emergencia y de riesgo grave e inminente, y vigilancia de la salud.

##### 2. Evaluación de riesgos.

El empresario/a deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de la plantilla, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y del personal que deba desempeñarlos.

La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Si los resultados de la evaluación prevista pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario/a realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos.

##### 3. Plan de prevención.

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

#### 4. Vigilancia de la salud.

El empresario/a es el responsable de la vigilancia de la salud de la plantilla a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por tanto, resulta obligatorio garantizar la vigilancia periódica del estado de salud del personal.

A salvo de las excepciones legales, esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el integrante de la plantilla preste su consentimiento.

#### 5. Acoso psicológico, sexual, y por razón de sexo en el trabajo.

Las partes firmantes son conscientes de la relevancia que está tomando el acoso psicológico, sexual y moral en el trabajo, así como de las graves consecuencias que de su existencia se derivan para la seguridad y salud del personal, y que además conlleva importantes consecuencias para el normal desarrollo de la actividad de la empresa.

Las partes se comprometen a prevenir aquellas prácticas consideradas perversas y que puedan implicar situaciones de acoso hacia el personal y, en caso de que aparezcan, a investigar y erradicarlas, así como a su evaluación como otro riesgo laboral.

#### 6. El consumo de alcohol, drogas tóxicas y estupefacientes que repercutan en el trabajo.

El consumo de alcohol y drogas en el ámbito laboral, además de una disminución de las facultades físicas y psíquicas en los individuos, conlleva un incremento en el riesgo de accidentes, teniendo presente que dicho riesgo no sólo afecta al individuo, sino también a sus compañeros de trabajo.

La empresa podrá sancionar los supuestos de embriaguez habitual o toxicomanía, en los términos previstos en texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, y de conformidad al catálogo de faltas y sanciones del presente Convenio, cuando estos comportamientos repercuten negativamente en el trabajo por el peligro que pueda suponer el consumo para el propio integrante de la plantilla o terceros, inclusive con el despido, cuando el peligro sea lo suficientemente grave.

Entre otras medidas, como solución al problema descrito, sin menoscabo de las garantías exigibles respecto de la dignidad, intimidad y respeto a la persona, que el miembro del personal que acuda al puesto de trabajo bajo los efectos de alcohol, drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, tendrá la obligación a requerimiento de la empresa a someterse a la prueba pertinente para la detección de dichas sustancias. Dichas circunstancias habrán de ser corroboradas por testigos, con la presencia siempre que fuese posible de algún representante del personal -Delegados de Personal o miembros de Comité de Empresa-, o bien, una representación sindical -Delegado Sindical-.

La sola negativa a someterse a dicha prueba se considerará como falta grave.

En ámbitos inferiores de negociación, se hace posible el acordar la implantación y concreción de cuantos procedimientos o programas posibiliteen la realización durante el tiempo de trabajo de un test de alcoholemia y de drogas y de control de los resultados los mismos, y en su caso, si así se pactase, de aquellos programas que proporcionen a la persona información, asesoramiento y orientación hacia un tratamiento, que le facilite la ayuda necesaria para solucionar los problemas relacionados con el consumo de drogas y/o alcohol.

## CAPÍTULO VI. DERECHOS SINDICALES Y SOCIALES.

Artículo 43. Derechos de los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa.

Se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, en el convenio sectorial, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normativa de aplicación.

Artículo 44. Funciones del/la delegado/a de Personal.

Se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, en el convenio sectorial, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normativa de aplicación.

Artículo 45. Tablón de anuncios.

Se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, en el convenio sectorial, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normativa de aplicación.

Artículo 46. Derecho de reunión.

Se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, en el convenio sectorial, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normativa de aplicación.

Artículo 47. Sección sindical.

Se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, en el convenio sectorial, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normativa de aplicación.

Artículo 48. Descuentos de la cuota sindical.

Se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, en el convenio sectorial, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normativa de aplicación.

## CAPÍTULO VII. CUADRO SANCIONADOR.

Artículo 49. Clasificación de las faltas.

Se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, en el convenio sectorial y demás normativa de aplicación.

Artículo 50. Prescripción de las infracciones y faltas.

Se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, en el convenio sectorial y demás normativa de aplicación.

Artículo 51. Sanciones y su aplicación.

Se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, en el convenio sectorial y demás normativa de aplicación.

## CAPÍTULO VIII. DISPOSICIONES FINALES.

Artículo 52. Garantías Sociales.

1. En materia de garantías sociales, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a seguir las directrices que en materia de igualdad establezcan las normas

vigentes, y más en concreto en el plan de igualdad vigente en la empresa y firmado con los principales sindicatos.

2. No se discriminará a ningún trabajador en función de su sexo, nacionalidad, raza, religión, orientación sexual, discapacidad, enfermedad o ideología.

3. Se equipara cónyuge con pareja de hecho o convivientes. Será necesario aportar justificación del Registro de Parejas de Hecho, en su caso, o documento donde se justifique la convivencia de la pareja.

4. Se garantizará la promoción profesional de los trabajadores con discapacidad en iguales condiciones que el resto de los trabajadores.

Artículo 53. Medidas de resolución de conflicto colectivo e inaplicación de convenio.

Las partes se comprometen, para la resolución de los conflictos colectivos que surjan entre ellas, incluida la inaplicación de convenio, agotar siempre el trámite de consulta a la comisión paritaria y de reclamación previa ante el Tribunal Laboral Canario, sin menoscabo de las que, de manera específica, recoja la legislación para cada procedimiento en concreto.

Artículo 54. Género neutro.

En el texto del presente Convenio Colectivo, por cuestión de claridad, se ha utilizado el género neutro o genérico (evitando desdoblamiento gramatical o extensas fórmulas inclusivas) sin que ello suponga discriminación lingüística por razón de sexo ni preferencia por el varón cuando, en su expresión, el género gramatical masculino coincide con el neutro o genérico.

### ANEXO I. TABLA SALARIALES

TABLA SALARIAL 2021					
CATEGORIAS	SALARIO BASE 12	PLUS TÓXICO 12,00	PAGA VERANO 1	PAGA NAVIDAD 1	BRUTO ANUAL
AUX. ADMINISTRATIVO/A	1.167,76		1.167,76	1.167,76	16.348,64
ENCARGADO/A	1.519,01		1.519,01	1.519,01	21.266,09
OF. 1ª CONDUCTOR/A	1.166,08	233,22	1.166,08	1.166,08	19.123,76
OF. 1ª TALLER	1.344,75	268,95	1.344,75	1.344,75	22.053,83
PEON/A	996,87	199,37	996,87	996,87	16.348,72
PEÓN ESPECIALISTA	1.070,77	214,15	1.070,77	1.070,77	17.560,55
CAPATAZ	1.228,02	245,60	1.228,02	1.228,02	20.139,55
JEFE DE SERVICIO	1.800,00		1.800,00	1.800,00	25.200,00
Plus de trabajo en días Festivos:		82,83			
Plus extrasalarial de asistencia		1,00	(por día trabajado)		
TABLA SALARIAL 2022					
CATEGORIAS	SALARIO BASE 12	PLUS TÓXICO 12,00	PAGA VERANO 1	PAGA NAVIDAD 1	BRUTO ANUAL
AUX. ADMINISTRATIVO/A	1.179,44		1.179,44	1.179,44	16.512,16
ENCARGADO/A	1.534,20		1.534,20	1.534,20	21.478,75
OF. 1ª CONDUCTOR/A	1.177,74	235,55	1.177,74	1.177,74	19.315,00
OF. 1ª TALLER	1.358,19	271,64	1.358,19	1.358,19	22.274,37
PEON/A	1.006,84	201,37	1.006,84	1.006,84	16.512,21
PEÓN ESPECIALISTA	1.081,47	216,29	1.081,47	1.081,47	17.736,16
CAPATAZ	1.240,30	248,06	1.240,30	1.240,30	20.340,95
JEFE DE SERVICIO	1.818,00		1.818,00	1.818,00	25.452,00
Plus de trabajo en días Festivos:		83,66			
Plus extrasalarial de asistencia		1,01	(por día trabajado)		

TABLA SALARIAL 2023					
CATEGORIAS	SALARIO BASE 12	PLUS TÓXICO 12,00	PAGA VERANO 1	PAGA NAVIDAD 1	BRUTO ANUAL
AUX. ADMINISTRATIVO/A	1.191,23		1.191,23	1.191,23	16.677,22
ENCARGADO/A	1.549,54		1.549,54	1.549,54	21.693,54
OF. 1ª CONDUCTOR/A	1.189,52	237,90	1.189,52	1.189,52	19.508,15
OF. 1ª TALLER	1.371,78	274,36	1.371,78	1.371,78	22.497,11
PEON/A	1.016,91	203,38	1.016,91	1.016,91	16.677,33
PEÓN ESPECIALISTA	1.092,29	218,46	1.092,29	1.092,29	17.913,52
CAPATAZ	1.252,70	250,54	1.252,70	1.252,70	20.544,36
JEFE DE SERVICIO	1.836,18		1.836,18	1.836,18	25.706,52
Plus de trabajo en días Festivos:		84,49			
Plus extrasalarial de asistencia		1,02	(por día trabajado)		

TABLA SALARIAL 2024					
CATEGORIAS	SALARIO BASE 12	PLUS TÓXICO 12,00	PAGA VERANO 1	PAGA NAVIDAD 1	BRUTO ANUAL
AUX. ADMINISTRATIVO/A	1.197,19		1.197,19	1.197,19	16.760,61
ENCARGADO/A	1.557,29		1.557,29	1.557,29	21.802,00
OF. 1ª CONDUCTOR/A	1.195,47	239,09	1.195,47	1.195,47	19.605,69
OF. 1ª TALLER	1.378,63	275,73	1.378,63	1.378,63	22.609,60
PEON/A	1.022,00	204,40	1.022,00	1.022,00	16.760,72
PEÓN ESPECIALISTA	1.097,75	219,55	1.097,75	1.097,75	18.003,09
CAPATAZ	1.258,97	251,79	1.258,97	1.258,97	20.647,08
JEFE DE SERVICIO	1.845,36		1.845,36	1.845,36	25.835,05
Plus de trabajo en días Festivos:		84,92			
Plus extrasalarial de asistencia		1,03	(por día trabajado)		

200.879

## Dirección General de Trabajo

### Servicio de Promoción Laboral

#### ANUNCIO

36

Visto el texto del Convenio Colectivo de la MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS CENTRO SUR DE FUERTEVENTURA, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo y con código de localizador TU25NV81, 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 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.

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

A veintiséis de octubre de dos mil veintitrés.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, José Ramon Rodríguez Albertus.

CAPÍTULO I: CONDICIONES GENERALES

CAPÍTULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y ORDENACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

CAPÍTULO III: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

CAPÍTULO IV: SELECCIÓN, PROVISIÓN, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

CAPÍTULO V: CONDICIONES DE TRABAJO

CAPÍTULO VI: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

CAPÍTULO VII: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS, EXCEDENCIAS

CAPÍTULO VIII. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

CAPÍTULO IX: RETRIBUCIONES

CAPÍTULO X: DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN

CAPÍTULO XI: SEGUROS Y ANTICIPOS REINTEGRABLES

CAPÍTULO XII: JUBILACIÓN

ANEXOS

CAPÍTULO I: CONDICIONES GENERALES

Disposiciones Generales:

El presente Convenio Colectivo, negociado al amparo de lo dispuesto en el Título III del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Estatutos de la Mancomunidad en lo que afecta al personal de la Mancomunidad, entre la representación legal de las trabajadoras y trabajadores de la Mancomunidad de Municipios Centro Sur de Fuerteventura, y Presidencia de la Mancomunidad de Municipios Centro Sur de Fuerteventura, en virtud del cual se regula las relaciones laborales entre esta Mancomunidad y el personal al servicio directo de dicha Entidad.

Artículo 1. Ámbito personal y funcional.

El presente convenio, negociado al amparo de lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y en los artículos 82 y 83 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, regula las condiciones de trabajo del personal contratado en cualquiera de sus modalidades y que presta servicio para la Mancomunidad Centro Sur de Fuerteventura.

Artículo 2. Ámbito Temporal.

1. Entrada en vigor. El presente convenio entrará en vigor una vez publicado el acuerdo suscrito por las partes, tras el cumplimiento de los trámites legales oportunos.

2. Duración. La duración del presente convenio será de cuatro años desde la firma del mismo.

3. Formas y condiciones de denuncia del convenio y prórroga. El convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes dentro de los tres meses inmediatamente anteriores a la terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. Debiéndose constituir la Comisión Negociadora, en fecha no posterior a QUINCE DÍAS NATURALES, a partir de la denuncia.

Agotada su vigencia sin que se hubiera producido denuncia expresa, el convenio se considerará automáticamente prorrogado por periodos anuales sucesivos respecto a la fecha en que finalizaba su vigencia. En este caso, se efectuará una revisión salarial, actualizándose los conceptos que integran el régimen de retribuciones del Convenio, con efectos 1 de enero, en el porcentaje de incremento general de retribuciones que se fije para todas las personas empleadas públicas en la Ley de Presupuestos del Estado y/o en la normativa que la sustituya o desarrolle. Sin perjuicio de lo anterior y antes de la presentación de los presupuestos de la Mancomunidad se negociarán con la representación del personal laboral de la Mancomunidad, cualquier asunto con incidencia económica en las retribuciones de personal que sean de aplicación en ese año. Sin más limitaciones que lo permitido en la legislación básica.

Las mejoras establecidas en cualesquiera disposiciones, cualquiera que sea su rango, y aquellas situaciones colectivas, a nivel de Administración del Estado y de la Comunidad Autónoma, que, comparadas analítica y globalmente, sean superiores a las del presente acuerdo, serán de aplicación conforme al principio de normas más favorable o condición más beneficiosa al personal laboral, siempre que tal aplicación proceda jurídica y/o presupuestariamente.

Artículo 3. Carácter vinculante del convenio.

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo vincularán a todo el personal incluido en su ámbito de aplicación. Los acuerdos pactados en el presente Convenio constituyen un todo orgánico de carácter unitario e indivisible. Las partes quedan obligadas al cumplimiento de este en su totalidad.

Si por cualquier circunstancia ajena a la voluntad de las partes, se produjera alguna resolución de carácter administrativo o judicial que obligara a adoptar determinadas medidas que afectaran a alguna de las condiciones pactadas, el resto del texto articulado seguirá subsistente en sus propios términos.

Artículo 4. Compensación y absorción.

Las condiciones y remuneraciones pactadas en este Convenio sustituyen y compensan, en su conjunto total y cómputo anual, a todas las que el personal viniera disfrutando y devengando con anterioridad, cualesquiera que fuese su origen, causa o motivo, denominación y naturaleza.

Artículo 5. Principio de Igualdad.

La Mancomunidad se compromete a desarrollar políticas de discriminación positiva al objeto de conseguir la efectividad del principio constitucional de igualdad, y se establecerán medidas para la aplicación real y efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación, en particular a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable

dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

Se considerarán nulos y sin efecto las reglas, cláusulas contractuales o pactos individuales, así como las decisiones unilaterales que discriminen a los trabajadores por razones de edad, sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa. Al igual que las decisiones desfavorables que se emprendan contra algún trabajador como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Conforme al mismo principio de igualdad el salario que se abone será igual para mujeres y hombre que ocupen una misma categoría por la prestación de un trabajo de igual valor. Se realizará un plan de igualdad para erradicar aquellas manifestaciones aún existentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y a suscitar la igualdad real entre mujeres y hombres, con eliminación de los obstáculos y estereotipos sociales que dificultan su obtención. El mismo se desarrollará una vez firmado el presente convenio, y se desarrollará mediante una comisión compuesta por representantes de los trabajadores y la entidad.

Se garantizará el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como el ejercicio real y efectivo de derechos por parte de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones respecto del resto de ciudadanos y ciudadanas, a través de la promoción de la autonomía personal, de la accesibilidad universal, del acceso al empleo, de la inclusión en la comunidad y la vida independiente y de la erradicación de toda forma de discriminación.

La puesta en marcha del Plan de Igualdad se desarrollará en los primeros tres meses de la firma del presente convenio, emplazándose tanto la representación social como la de la Mancomunidad a la primera reunión para la constitución de la comisión de redacción del Plan de Igualdad. Dicha Comisión estará compuesta por dos representantes de cada una de las partes que podrán venir asistidas por un asesor/a. El Plan de Igualdad tendrá que entrar en vigor a la finalización de la redacción de este, y tendrá que ser revisado cada tres meses y revisable en el plazo de 2 años.

#### Artículo 6. Comisión Paritaria

Para velar por la aplicación, cumplimiento o interpretación de lo estipulado en el presente Convenio, se crea una Comisión Paritaria formada por 4 personas, 2 por la representación de la Mancomunidad y 2 miembros designados por la representación de los trabajadores de la Mancomunidad.

Podrán participar en los problemas de interpretación personas asesoras que ambas partes estimen convenientes, con un máximo de 2 personas por cada representación.

Las reuniones de esta Comisión se establecerán cuando una de las partes así lo requiera, si las circunstancias lo requieren, puedan convocarse reuniones extraordinarias a petición de cualquiera de las partes, con tres días hábiles de antelación y envío del orden del día de los asuntos a tratar.

Serán funciones específicas de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Arbitraje las siguientes:

a) Interpretación del Convenio. Aquellas cuestiones en las que se produzcan divergencias de interpretación entre las partes que forman la Comisión Paritaria, si no se llegase a un acuerdo en

su interpretación, serán consensuadas entre el Comité de Empresa y la Presidencia de la Mancomunidad

b) Conciliación de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes en supuestos previstos o no en el presente convenio.

c) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

d) La Comisión Paritaria podrá instar a la Presidencia que solicite los informes jurídicos o económicos que considere procedentes en relación con las materias que constituyan el objeto de sus deliberaciones.

## CAPÍTULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y ORDENACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.

### Artículo 7. Organización del Trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a lo dispuesto en el presente texto y demás disposiciones vigentes, es facultad exclusiva de la Mancomunidad, sin perjuicio de las competencias que en esta materia están reconocidas al representante legal de los trabajadores de la Mancomunidad.

Si, a consecuencia de la organización del trabajo reseñada en el párrafo precedente, se originaran modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tanto si la modificación es individual como colectiva, las mismas deberán ser comunicadas a representación sindical al menos con quince días de antelación a la fecha prevista para la notificación al trabajador o la trabajadora, ello con independencia de los plazos legales que se contemplan en el Estatuto de los Trabajadores.

Estos derechos se complementarán con los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidas a los representantes de los empleados de la Mancomunidad. No se considerarán modificación sustancial aquellos cambios de departamento, despacho o servicio siempre que se mantenga la misma categoría profesional. No obstante, lo anterior, tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otros, los que afecten a las siguientes materias: jornada de trabajo, horarios, régimen de trabajo o turnos, sistema de remuneración, sistema de trabajo y rendimientos y cambios de puestos de trabajo.

### Artículo 8. Racionalización y Distribución.

La racionalización, mecanización y distribución del trabajo se establecerá de acuerdo con los imperativos de justicia social, de forma que se dirijan al logro de la máxima calidad y perfeccionamiento en el desempeño de las tareas, favoreciendo en todo caso la formación profesional en aras de su promoción profesional y un mayor perfeccionamiento en el ejercicio de su labor que siempre debe perseguir la Mancomunidad.

Se podrá realizar la prestación de servicios en modalidad no presencial, mediante teletrabajo en aquellas áreas que la Mancomunidad considere que son idóneas para su realización. A su vez, se podrá establecer en alternancias las modalidades presenciales, no presenciales o semipresenciales. Cada persona solicitará por escrito la modalidad de trabajo presencial, semipresencial y teletrabajo para conjugar la prestación del servicio, las medidas de salud laboral y conciliación familiar.

#### Artículo 9. Cambio en la Gestión de un Servicio.

En el supuesto de que se trate de un cambio en el modelo jurídico de gestión de un servicio mancomunado, la entidad se obliga a entregar la propuesta concreta al delegado de personal o Comité de Empresa en su caso, así como toda la documentación administrativa del mismo con una antelación mínima de 30 días. Posteriormente se abrirá un periodo de información y consulta por un nuevo periodo de 15 días, este periodo de negociación tendrá como objeto negociar las condiciones laborales del personal afectado teniendo en cuenta el modelo de gestión del servicio.

En el caso de externalización de un servicio, el proceso de negociación versará sobre naturaleza del mismo, la idoneidad, proporcionalidad y adecuación de dicha medida.

Si la entidad finalmente decidiera externalizar el servicio concreto, el personal afectado podrá optar entre ser personal subrogado o mantenerse como personal de la Mancomunidad, conservando el derecho de opción sin que por ello pueda amortizarse su plaza. En caso de que se amortizara la plaza, la Mancomunidad con el personal que ha decidido no subrogarse facilitará la recolocación en otro puesto similar sin pérdida de las retribuciones ni derechos que posea el personal.

#### Artículo 10. Plantilla de personal

Corresponde a la Mancomunidad aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla, que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a personal funcionario, laboral, personal eventual, debidamente clasificados.

De la misma se dará conocimiento a las secciones sindicales y delegado/a de personal antes de su aprobación

### CAPÍTULO III: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### Artículo 11. Relación de puestos de trabajo.

1. La entidad elaborará la Relación de Puestos de Trabajo existentes en su organización.
2. La Relación de Puestos de Trabajo se elaborará y elevará al órgano competente para su aprobación en el año 2023.
3. Una vez aprobada la Relación de Puestos de Trabajo de la Mancomunidad, la misma será revisada con carácter anual y previa aprobación de los presupuestos de la entidad. En tal sentido, cualquier modificación será expuesta durante un plazo de QUINCE DÍAS a los efectos de que los trabajadores/as de la Mancomunidad, pudiera formular las reclamaciones que consideren oportuna. Una vez, finalizado este plazo cualquier modificación que se pudiera producir en la referida relación de puestos de trabajo será objeto de negociación colectiva con la representación de los trabajadores.

#### Artículo 12. Grupos y categorías profesionales:

Los grupos y categorías profesionales incluidos en el presente convenio colectivo, que afectarán en su totalidad a todo el personal laboral quedan recogidos en el Anexo I.

#### Artículo 13. Retribuciones:

Las retribuciones del personal comprendido en este convenio estarán compuestas por el salario base, antigüedad, los distintos pluses y complementos que correspondan por el puesto de trabajo y serán abonados por periodos mensuales, efectuándose el pago dentro del mes de su devengo.

Las cuantías de las retribuciones pactadas en este convenio serán de aplicación a todo el personal comprendido en el ámbito de este convenio.

Las retribuciones deberán abonarse dentro de los tres últimos días del mes y en cualquier caso antes del quinto día del mes siguiente.

El atraso del abono de las retribuciones fuera de los plazos establecido, conllevará a la percepción por los trabajadores/as afectados del interés legal por mora establecido por la ley.

#### Artículo 14: Salario base y antigüedad.

El salario base es la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, que en cualquier caso no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional. El mínimo correspondiente a cada grupo retributivo es el que figurara en la tabla salarial establecida en el Anexo II.

Se reconoce el derecho de los trabajadores de la Mancomunidad a percibir la retribución correspondiente por el concepto de antigüedad que se valorará por trienios en la entidad y cuyos importes se encuentran en el Anexo II del presente documento.

Se reconoce a efectos de antigüedad los servicios previos prestados en otras Administraciones públicas.

#### CAPÍTULO IV: SELECCIÓN, PROVISIÓN, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN.

#### Artículo 15. Oferta de Empleo Público.

La Mancomunidad formulará anualmente su Oferta de Empleo Público.

Las plazas para incluir en la Oferta Pública de Empleo, se negociarán en la Mesa General de Negociación, una vez aprobados definitivamente los Presupuestos de la Mancomunidad.

#### Artículo 16. Sistemas de selección

El ingreso en la Administración se realizará mediante convocatoria pública, a través del sistema de oposición, concurso o concurso-oposición. Garantizándose los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad

#### Artículo 17. Reserva de puesto de trabajo para personas con discapacidad.

Del total de las plazas incluidas en cada Oferta Pública de Empleo, deberá de reservarse el cupo legal establecido, para su provisión por personas con discapacidad.

#### Artículo 18. Periodo de Prueba

Cualquiera que fuera la modalidad de ingreso o ascenso, el personal laboral de la Mancomunidad, quedará sujeto a un periodo de prueba.

La duración máxima de este periodo de prueba para las distintas categorías profesionales serán las siguientes:

- Quince días, si se trata de categorías del grupo E/AP
- Un mes, si se trata de categorías del grupo C1 y C2.
- Tres meses, si se trata de categorías del grupo A1 y A2.

#### Artículo 19. Contratación en General.

La contratación de personal de esta Mancomunidad estará supeditada a los principios constitucionales de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

La Mancomunidad seleccionará a su personal mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados, así como los establecidos a continuación:

- a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- b) Transparencia.
- c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
- d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
- e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
- f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

#### Artículo 20. Movilidad Funcional.

1. De conformidad a lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, la movilidad funcional en el seno de la empresa, siempre que no suponga cambio de residencia del trabajador/a, se podrá efectuar sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo retributivo y profesional correspondiente

2. En cualquier caso, en defecto de regulación del Estatuto de los Trabajadores la movilidad funcional se regirá conforme establece el Estatuto Básico del Empleado Público.

3. Cuando así lo exigen las necesidades del servicio, la Mancomunidad podrá encomendar a sus empleadas/os públicos el desempeño de funciones correspondientes a un grupo profesional superior al que ostenten, por un tiempo no superior a seis meses durante un año, y ocho meses durante dos años.

La designación de empleadas/os públicos que desempeñan estas funciones, se realizará de forma rotativa entre aquellas personas que, cumpliendo los requisitos para llevarlas a cabo, estén interesados en hacerlo, con carácter voluntario.

Transcurridos cualquiera de los plazos que se han señalado en el párrafo anterior, la Mancomunidad deberá de proveer, mediante la convocatoria correspondiente, la plaza ocupada. Mientras tanto, seguirá en el desempeño de las funciones el/la empleado/a público que la venía

ocupando, sirviendo el tiempo total en que ha venido llevando a cabo las tareas propias de esta categoría, para ser valorado a efectos del concurso.

Cuando desempeña un empleado/a público funciones propias de una categoría superior, tendrá derecho a recibir las retribuciones correspondientes a aquella, mientras se realice esas funciones, sin tener carácter consolidable.

Si por necesidades del servicio perentorias o imprevisibles de la actividad propia de la Mancomunidad, éste precisara destinar un/a empleado/a público a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostentase, sólo podrá hacerlo por un tiempo no superior a 30 días, manteniéndole la retribución y demás derechos de su grupo profesional, debiendo comunicarlo al delegado-a de personal.

Las/los empleadas/os públicos podrán negarse a realizar trabajos de superior o inferior categoría en el caso de que la orden no sea dada por escrito. En ningún caso podrán producirse traslados voluntarios y/o ascensos por el mero transcurso del tiempo de servicios prestados en categoría superior.

#### Artículo 21. Contratación temporal.

La contratación temporal se ajustará a las necesidades que en cada momento y según la modalidad de contratación sean exigibles. En el supuesto en que entrara en vigor un nuevo modelo de contrato durante la vigencia de este texto, las partes se comprometen a reunirse en la Mesa de negociación para estudiar su aplicación. Las contrataciones temporales se producirán mediante convocatoria pública, atendiendo, en todo caso, a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Sin perjuicio de lo anterior, y con limitaciones previstas en el artículo 10 del Estatuto Básico del Empleado Público, la Mancomunidad deberá cubrir mediante contratación temporal por convocatoria pública, las vacantes producidas por, maternidad, incapacidad temporal, licencia no retribuida superior a los 10 días, las necesidades de servicios producidas por acumulación de tareas o situaciones de urgente necesidad, sustituciones del titular del puesto, así como los supuestos de suspensión previstos en el Estatutos de los trabajadores. Dichas contrataciones podrán hacerse con cargo a listas de reservas previamente constituidas.

Se considerará supuesto de contratación temporal la derivada de la ejecución de programas de carácter temporal, consecuencia de convenio de colaboración o cooperación entre la Mancomunidad y otras Administraciones Públicas. Dichos programas no podrán tener una duración superior a tres años, si bien dicha duración será susceptible de una prórroga de hasta doce meses más, en supuestos debidamente motivados.

#### Artículo 22. Promoción interna y concursos de traslado

1. La promoción interna, que se realizará mediante procesos selectivos, consistirá en el ascenso de un grupo o categoría a otro superior y se realizará mediante concurso o concurso oposición. En todo caso, los ascensos se producirán teniendo en cuenta los méritos, capacidad, igualdad y publicidad.

Se podrá reservar hasta un mínimo del 25% de las plazas de las Ofertas de Empleo Público, para la promoción interna del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio.

En los procesos selectivos de promoción interna que se convoquen de forma independiente los temarios se reducirán en un número no inferior al veinticinco por ciento ni superior al cincuenta por ciento, respecto de los temarios de las convocatorias de ingreso libre.

2. Los procedimientos de concurso de traslado para la provisión de puestos vacantes, a los que podrán concurrir las/los empleadas/os públicos al servicio directo de la Entidad, que pertenezcan al mismo grupo profesional y a igual o similar categoría profesional que las vacantes objeto de concurso, en los términos de asimilación y con los requisitos de titulación que se determinen en la convocatoria, se regirán por la convocatoria respectiva, que se ajustará en todo caso, a las bases específicas o genéricas de provisión de puestos que se aprueba por la Entidad, previa negociación con la representación de los trabajadores/as. Estos concursos de traslado se producirán siempre y cuando la Mancomunidad haya aprobado su Relación de Puestos de Trabajo.

#### Artículo 23. Tribunal Calificador.

Las pruebas selectivas de promoción interna y las correspondientes a convocatorias públicas para personal de nuevo ingreso, serán elaboradas, confeccionadas y juzgadas o valoradas por un Tribunal integrado por cinco personas de igual o superior categoría profesional a la plaza convocada.

Los miembros del Tribunal serán designados por la Presidencia de la Mancomunidad y de entre ellos, dos a propuesta de la representación legal de los trabajadores.

#### Artículo 24. Formación y cursos.

El desarrollo profesional se configura como elemento motivador para mantener y mejorar los niveles de excelencia en el trabajo. Para hacerlo lo más objetivo posible se adoptarán las medidas necesarias para que se implementen.

La difusión de itinerarios formativos que puedan favorecer el desarrollo profesional, tanto en sentido vertical, de promoción, como horizontal, de cambio de áreas organizativas.

La participación de los distintos colectivos en los planes de formación, reservando acciones específicas para los colectivos menos formados.

La igualdad de oportunidades mediante planes de carrera orientados a la promoción, a niveles o funciones del género con menor representación y facilitando la información y participación de la representación sindical, tanto en el diseño como en el seguimiento de los planes e itinerarios formativos.

La asistencia a las actividades formativas necesarias para el desempeño de los servicios de la Mancomunidad se realizará dentro de la jornada laboral. Si dichas actividades formativas se realizasen fuera de las dependencias del centro de trabajo, las personas asistentes a la formación tendrán derecho al abono íntegro de las dietas que pudieran originar, gastos de viaje, de estancia, de inscripción, y cualquier otro gasto que genere dicha formación, debiéndose abonar los mismos por parte de la Mancomunidad en el plazo de TREINTA DÍAS, previa presentación de la/s factura/s correspondiente/s.

Si por cualquier circunstancia no se pudiera realizar las actividades formativas dentro de la jornada de trabajo, éstas serán compensadas económicamente o en su defecto con horas laborables.

La Mancomunidad promoverá la formación de su personal con el objeto de que puedan realizar otras funciones distintas de las que vinieran realizando con el fin de mejorar su empleabilidad.

Para la implementación de la formación se realizará un Plan Formativo de carácter anual, entendiendo que, si la Mancomunidad no tuviese la capacidad para abarcar todo el Plan

Formativo necesario el mismo se apoyará en el Instituto Canario de Administración Pública, en el marco para la Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas que anualmente realiza, así mismo se apoyará en la formación desarrollada por la Federación de Municipios de Canarias.

## CAPÍTULO V: CONDICIONES DE TRABAJO.

### Artículo 25. Calendario laboral.

El calendario laboral será el que se acuerde anualmente entre las partes, debiéndose negociar entre la Mancomunidad y la representación legal de los trabajadores.

El mismo quedará fijado y aprobado antes de la finalización del mes de diciembre del año anterior, cualquier modificación del calendario aprobado será notificado al personal de la Mancomunidad, con la suficiente antelación.

### Artículo 26. Jornada.

1. La jornada laboral para todo el personal que preste sus servicios en la Mancomunidad será de 35 horas semanales.

Sin perjuicio de lo que se pudiera establecer en el calendario laboral, que estará sometido previamente a negociación colectiva, la jornada laboral será la siguiente:

a. Para las personas que trabajen en labores administrativas tendrá un horario fijo que comprenderá desde las 08:00 horas y las 15:00 horas de lunes a viernes, siendo horario flexible el tiempo transcurrido desde las 07:00 a las 09:00 horas y las 14:00 a las 16:00 horas de lunes a viernes.

b. En los centros de trabajo con jornada especial, se estará a las necesidades del servicio y a lo que se determine al respecto por la Mancomunidad, con el conocimiento de la representación de los trabajadores. El personal en jornada especial tendrá derecho a la flexibilidad horaria y compensación previstas para la jornada ordinaria.

c. La compensación del tiempo acumulado se realizará en la jornada ordinaria, y en el horario flexible 07:00 horas a 09:00 horas y las 14:00 a 16:00 horas. En todo caso, se respeta el horario fijo establecido. El exceso de jornada que se produzca podrá ser compensado hasta el fin del mes siguiente a su realización.

2. Las/los empleadas/os públicos tendrán derecho a una pausa de 30 minutos durante la jornada de trabajo diaria computable como trabajo efectivo. En el supuesto de empleadas/os públicos con contrato a tiempo parcial esta interrupción será proporcional a la duración de su jornada.

3. Además de lo que se pudiera establecer en el calendario laboral, la jornada laboral durante los meses de verano (julio, agosto y septiembre) se reducirá en 1 hora respecto a la jornada normal de trabajo diario. Además, esta jornada reducida se aplicará en los siguientes periodos temporales:

- Navidad: tres semanas, teniendo en cuenta que finalizará este periodo el domingo posterior a la festividad de Reyes.

- Semana Santa.

4. Las horas de trabajo nocturno realizadas desde las 22:00 horas hasta las 06:00 horas, serán retribuidas conforme al valor asignado a las mismas, que, hasta la aprobación de la RPT, serán las establecidas en el anexo II, o en cualquier caso serán compensadas con 2 horas de descanso laboral por cada hora nocturna realizada.

5. Los trabajadores/as de la Mancomunidad, en lo no recogido en los puntos anteriores y relacionado con lo establecido en el apartado 8, del artículo 34 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, modificado 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, tendrán 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. Para ejercitar lo recogido en este artículo, será necesario que el trabajador presente la correspondiente solicitud por escrito que será estudiado por la comisión paritaria elevando la correspondiente propuesta de resolución.

#### Artículo 27. Fiesta anual del personal laboral.

El día 22 de mayo, Festividad de Santa Rita será considerada como un día festivo. No obstante, dicho día podrá ser disfrutado como de libre disposición por parte del personal de la Mancomunidad.

#### Artículo 28. Vacaciones.

Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas serán de 22 días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos y se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 30 de enero del año siguiente, en períodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos, pudiéndose disfrutar del total de las vacaciones de 7 días de forma individualizada, es decir, por días sueltos, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la dirección de cada Área y/o Departamento, previa consulta con las/ los representantes legales de las/os empleadas/os públicos. El total de días de vacaciones se podrá disfrutar unidos a los permisos que tenga reconocido cada trabajador, incluso a los asuntos propios.

Además, en función de los años de servicios prestados en esta administración, se aumentarán los días de vacaciones en función del siguiente criterio:

1. Por 5 años: 1 día más de vacaciones.
2. Por 10 años: 1 día más de vacaciones.
3. Por 15 años: 1 día más de vacaciones.
4. Por 20 o más años: 1 día más de vacaciones.

#### Artículo 29. Licencia y permisos.

El régimen de permisos y licencias a conceder por el órgano municipal competente queda establecido de la siguiente forma:

1. Se concederán permisos retribuidos por las causas que se indican a continuación y durante los días naturales que, en cada caso, se señale:

a. Por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, 4 días laborables, en caso que el hecho ocurriese dentro de la isla, y caso de producirse fuera de la isla se añadirían 2 días laborables más.

b. Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o 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, 5 días y en caso que el accidente o enfermedad se produzca fuera de la isla será de 2 días laborables más.

c. Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad será de 4 días laborables, más 2 días en caso que fuese fuera de la isla.

d. Por fallecimiento de familiares de tercer y cuarto grado de consanguinidad o afinidad será de 1 día laborable, si se produce dentro de la isla, y 2 días si fuese fuera de la isla.

e. Por traslado de domicilio, dos días. Este permiso se concederá cuando se trate del cambio del domicilio habitual. Cuando se trate de cambios de domicilio a municipio distinto el permiso será de tres días.

f. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine legalmente.

g. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración y el inmediatamente anterior.

h. Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso que ambos trabajen.

Igualmente, la empleada pública podrá solicitar la sustitución de tiempo de lactancia por permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

i. Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la/el empleada/o público tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

j. Los empleados de la Mancomunidad actuando como progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrán 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 hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Lo establecido en este punto se podrá acumular en jornadas completas previa petición del trabajador y con la valoración previa de la comisión paritaria.

k. Por razones de guarda legal, cuando la/el empleada/o público tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional de sus retribuciones entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad. Tendrá el mismo derecho la/el empleada/o público que precise encargarse del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida

l. Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

m. Por asuntos particulares, siete días al año. Esta licencia podrá disfrutarse en cualquier época del año a elección del trabajador. Toda resolución negativa, habrá de ser motivada. Asimismo, los trabajadores tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. Las licencias por asuntos particulares serán disfrutadas antes del 31 de enero del año siguiente, salvo que se demuestra que no se ha podido disfrutar antes de la referida fecha, por necesidades del servicio, en cuyo caso deberán ser disfrutadas antes del último día del mes de febrero.

n. Los días 24 y 31 de diciembre de cada año serán festivos a todos los efectos. No obstante, para el personal que, por necesidades del servicio tengan que trabajar en estas fechas se les compensará con un día de licencia por cada uno de esos días festivos. Además de lo anterior, se concederán 3 días consecutivos en Navidad y Semana Santa, a elegir uno de los periodos por el trabajador.

o. Por matrimonio o por registro de pareja de hecho: 20 días naturales.

p. Un día, en compensación por las fechas señaladas como fiesta local, autonómica o estatal que sean coincidentes con días no laborables (sábados y domingos).

q. Para asistencia a reconocimientos médicos o consultas del la/el propia empleada/o público, así como hijo o hija menor de edad, y/o persona legalmente dependiente del empleado público: el tiempo necesario para su realización. Y en general, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, y en cualquier caso vinculado a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

r. Licencias no retribuidas: el personal que haya cumplido al menos un año de servicio efectivo podrá solicitar licencia sin sueldo. La duración acumulada de la licencia sin sueldo no podrá exceder de 11 meses cada dos años. Está licencia habrá que solicitarse con una antelación mínima de 15 días. Durante el tiempo de licencia sin sueldo, el trabajador/a conservara todos sus derechos, a excepción de la percepción de los conceptos retributivos a los que tuviera derecho.

2. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género. Se concederán permisos retribuidos por las causas que se indican a continuación:

a. Permiso por parto: tendrá una duración de 116 días naturales. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo/a y, por cada menor, a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la empleada pública siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante, lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la Entidad de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del menor o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

b. Permiso por Adopción o Acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o temporal: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada menor, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección de la/ el empleada/o público, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de las/los interesadas/os, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos interrumpidas.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o temporal, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en Las Leyes Civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

c. Permiso de paternidad o maternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de una o un hijo: tendrá una duración de 16 semanas tanto para maternidad como para paternidad, o acorde con lo que especifique la normativa vigente, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a y b.

En los casos previstos en los apartados a, b y c el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada pública y, en su caso, del otro progenitor empleado público, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

Las/los empleadas/os públicos que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos

favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer empleada pública: las faltas de asistencia de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los Servicios Sociales de Atención o de Salud, según proceda.

Asimismo, las empleadas públicas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o 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 sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

e. Toda/o empleada/o público que tenga a su cargo menores de 14 años inclusive, familiares con un grado de discapacidad superior al 33%, y siempre que sean familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como familiares de avanzada edad hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razón de su estado general de salud, enfermedad grave o situación legal de dependencia precisen de especiales cuidados familiares, residenciales o de terapia especializada tendrán la adaptación horaria a partir del 1 de junio hasta el 30 de septiembre de cada año, incluyendo la edad dentro del año en curso, reduciéndose su jornada normal de trabajo en una hora.

f. Toda persona que cuente con un reconocimiento oficial vigente de discapacidad en un grado de al menos el 33%, o en su caso, del grado superior a éste cuando así se prevea expresamente en una determinada medida. Este personal dispondrá diariamente de un período de cortesía adicional de diez minutos adicionales al establecido con carácter general. Este personal, podrá disfrutar de su descanso diario, incluyendo la ampliación adicional, de forma continuada, o bien de forma fraccionada en dos partes iguales.

Esta ampliación del descanso se podrá disfrutar igualmente por quienes se acojan a la medida de conciliación relativa a la Entidad por incapacidad laboral temporal derivada de enfermedad prevista en las medidas sobre Salud Laboral.

g. Cualquier permiso o licencia a la que se tenga derecho de conformidad con la legislación vigente.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural del cumplimiento de la antigüedad referenciada.

Si durante el período de vacaciones se produce una baja por incapacidad temporal, el disfrute se entenderá interrumpido. En este caso, la/el empleada/o público conservará el derecho a completar las vacaciones una vez transcurridas dicha circunstancia y dentro del año natural a que tal periodo corresponda, salvaguardando en todo caso las necesidades del servicio. Podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período de permiso por maternidad, o enfermedad dentro del año natural o hasta el 31 de diciembre del año siguiente.

Si por necesidades del servicio el trabajador se viese obligado a no disfrutar de sus vacaciones en el mes que estuviese establecido, deberá recibir una notificación por escrito con una antelación mínima de 15 días a la fecha del disfrute, y estas se verán incrementadas en 5 días hábiles. De no recibir la notificación dentro del plazo citado, estas se entenderán inamovibles. En caso de conflicto de intereses se atenderá a turnos rotativos anuales y de acuerdo con criterios de antigüedad, cargas familiares, o cursar estudios oficiales.

h. Todos aquellos permisos que por normativa estatal o autonómica de obligado cumplimiento mejoran los anteriores, serán de aplicación inmediata.

#### Artículo 30. Incapacidad temporal y situaciones protegidas

a. En caso de incapacidad temporal, ya sea derivada de enfermedad o accidente, los trabajadores tendrán derecho a que se complementen las prestaciones al 100% de la cuantía de sus retribuciones del mes anterior a la baja.

b. Accidente de trabajo. La Corporación, ya sea directamente o a través de una entidad de seguros abonará los gastos ocasionados por daños en los bienes materiales de sus trabajadores en el ejercicio de sus funciones, en aquellos casos en que dichos bienes hayan sido puestos a disposición de ésta y con conocimiento y no haya existido negligencia por parte del trabajador.

#### Artículo 31. Ayuda para hijos con discapacidad.

La Corporación concederá una ayuda económica anual por cada hijo menor de dieciocho años, con discapacidad física, psíquica o sensorial, por importe de mil ochocientos setenta y cinco euros (1.875,00 euros), que percibirá en dos pagos, todo ellos previa solicitud del trabajador acompañado del certificado que acredite la situación concurrente.

En caso de que ambos cónyuges fueran trabajadores de la Corporación, sólo uno de ellos podrá solicitar las ayudas contempladas en este artículo.

#### Artículo 32. Irrenunciabilidad.

Se tendrá por nula la renuncia por parte de las personas asalariadas en la Mancomunidad de cualquiera de los beneficios y derechos establecidos en el presente acuerdo. Asimismo, se tachará de nulidad reputándose no dispuesto y sin efecto alguno, cualquier acuerdo, resolución o cláusula que implique condiciones menos beneficiosas para las personas trabajadoras, salvo que dichas condiciones deriven de disposiciones normativas o se produzcan en aplicación de los mecanismos que prevé el propio Convenio Colectivo.

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

Todo el personal de la Mancomunidad tiene derecho a ser tratado con dignidad. No se permitirá ni tolerará el acoso sexual o psicológico en el trabajo. Se entenderá por acoso sexual todo comportamiento (físico, verbal o no verbal) inoportuno, intempestivo, de connotación sexual que afecte a la dignidad de las mujeres u hombres en el trabajo.

A efectos de garantizar el cumplimiento de lo dispuesto anteriormente, se constituirá una Comisión de Acoso, que será la encargada de establecer un protocolo del caso, así como de vigilar y reprimir cualquier situación de acoso en la Mancomunidad. Dicha Comisión estará integrada por representantes de los trabajadores y de la Mancomunidad.

#### Artículo 34. Disminución de la capacidad productiva.

La Mancomunidad garantizará de manera específica la protección de las personas trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidas aquellas que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, y que sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

En caso de que a través de la vigilancia de la salud se detectara una situación de riesgo para la persona trabajadora, cuya capacidad haya disminuido por razón de la edad, embarazo, estado

de salud debido a una enfermedad o a un accidente, la Mancomunidad estará obligado a la adecuación del puesto de trabajo o cambio de puesto de manera que se ajuste a sus circunstancias físicas específicas

El personal de la Mancomunidad, previo informe del facultativo correspondiente, podrán solicitar el cambio de puesto de trabajo o condiciones del mismo en los términos expuestos anteriormente.

En materia no contemplada en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### Artículo 35. Ropa de trabajo

Con independencia de las prendas de protección necesarias a juicio del Comité de Seguridad y Salud, la Mancomunidad facilitará cada año al personal, bajo el ámbito de aplicación de este Convenio, las prendas que se indican en el Anexo I. La entrega del vestuario se hará, inexcusablemente, durante los meses de abril y noviembre.

A tales efectos se consultará con la representación del personal, quienes participarán en la selección del vestuario, determinando el más indicado, en cuanto a calidad, tallas y características técnicas, respetando en todo caso La Ley de Contratos del Sector Público y la legislación vigente. El uso de la ropa de trabajo será de carácter obligatorio para las categorías o personal en que así se disponga y el personal responderá de su correcto uso.

### CAPÍTULO VI: RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

#### Artículo 36. Procedimiento disciplinario.

De conformidad con el procedimiento disciplinario contemplado en la normativa aplicable, los trabajadores podrán ser sancionados por el órgano competente de la Mancomunidad, como consecuencia de la comisión de presuntas infracciones laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establezcan en el presente convenio.

Se aplicará a todas las personas trabajadoras el régimen disciplinario contemplado en el Estatuto Básico del Empleado Público, sin perjuicio de la responsabilidad civil y penal en que puedan incurrir, como consecuencia de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establece a continuación.

#### Artículo 37. Faltas disciplinarias.

Las faltas disciplinarias del personal de la Mancomunidad cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo podrán ser: leves, graves y muy graves.

#### Artículo 38. Faltas leves.

Son faltas leves:

a. La leve incorrección con el público y en general con los usuarios del servicio, así como con los compañeros o subordinados.

b. El retraso injustificado, negligencia y descuido en el cumplimiento de sus tareas.

c. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo tres veces al mes, o la que supere los treinta (30) minutos en caso de reincidencia.

d. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día al mes.

e. El descuido en el cuidado y conservación de los documentos, enseres y útiles de trabajo, mobiliario y locales donde se presten los servicios.

f. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

g. La no utilización o el uso incorrecto de la ropa de trabajo que se exija por el servicio, así como su utilización fuera de la jornada laboral.

#### Artículo 39. Faltas graves.

Son faltas graves:

a. La indisciplina o desobediencia relacionada con su trabajo; el incumplimiento del deber de respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados

b. Las ofensas verbales graves a compañeros, subordinados, superiores o ciudadanos.

c. La desconsideración con el público en el desempeño del puesto de trabajo.

d. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, dos días en el plazo de un mes.

e. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre cuatro y ocho ocasiones al mes, cuando acumulados supongan un mínimo de ocho horas mensuales.

f. De cuatro a ocho faltas de puntualidad en un mes natural, en la entrada o salida del trabajo.

g. La colaboración o encubrimiento de faltas de otros empleados públicos en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia, permanencia en el puesto de trabajo o utilización de mecanismos de control.

h. Cometer falta leve, teniendo otra falta leve anotada y no cancelada., en un período de seis meses.

i. La reincidencia en la comisión de faltas leves, cuando haya mediado sanciones por las mismas, en un periodo de seis meses.

j. La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.

k. La falta de rendimiento, por causas imputables al trabajador que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.

l. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.

m. El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contemplados en la normativa vigente.

n. El abuso de autoridad en el desempeño del cargo, siempre que las actuaciones realizada no sea en si misma constitutiva de falta muy grave. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del empleado público reconocido legalmente por este Convenio, Estatuto de los Empleados públicos y demás leyes

vigentes, de donde se derive un perjuicio notorio para el subordinado, ya sea de orden material o moral.

o. La utilización o difusión indebida de información, datos o documentos de los que tenga conocimiento o acceso por razón del trabajo.

p. La embriaguez o toxicomanía en horario de trabajo.

q. Cuando se vulnere el deber de sigilo y secreto en materias reservadas o se utilice documentación para fines diferentes a los propios de la representación, por parte de los miembros del Comité de Empresa o Delegados Sindicales.

r. La simulación de enfermedad o accidente.

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

Artículo 40. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

a. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y, en general cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

b. La manifiesta y subordinación individual o colectiva

c. El falseamiento voluntario de datos o información del servicio.

d. El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas, sin causa justificada.

e. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

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

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

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

i. La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.

j. La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.

k. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

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

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

n. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.

o. El acoso laboral.

p. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves dentro de un mismo trimestre salvo las de puntualidad.

q. Tres o más faltas de asistencia al trabajo no justificadas en el plazo de un mes.

r. Las agresiones físicas a compañeros, subordinados, superiores o ciudadanos.

s. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

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

u. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante mes de ocho ocasiones al mes, o durante más de veinte al trimestre.

v. El hurto o robo de bienes, tanto de los demás empleados públicos como los de la Mancomunidad o el público en general.

w. El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales o de seguridad e higiene en el trabajo contempladas en la normativa vigente, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica del propio afectado, de otro empleado público o de terceros, así como la manipulación del escenario de un accidente laboral.

x. Actos limitativos de la libre expresión del pensamiento de las ideas y de las opiniones.

#### Artículo 41. Sanciones.

1. Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:

a. Por faltas muy graves:

a. Despido disciplinario,

b. Suspensión de empleo y sueldo de 31 a 60 días.

c. Traslado forzoso del puesto de trabajo, por el período que en cada caso se establezca.

b. Por faltas graves:

a. Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 30 días.

c. Por faltas leves:

a. Amonestación por escrito.

2. El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

#### Artículo 42. Procedimiento sancionador.

1. El procedimiento se iniciará siempre de oficio, por acuerdo del órgano competente, bien por propia iniciativa o como consecuencia de orden superior, moción razonada de los subordinados o denuncia.

De iniciarse el procedimiento como consecuencia de denuncia, deberá comunicarse dicho acuerdo al firmante de la misma.

Con carácter previo a la incoación del expediente disciplinario por la comisión de faltas muy graves o graves, podrá establecerse una fase de diligencias previas informativas, por un período máximo de cinco días hábiles. Este trámite será acordado cuando la Administración tenga conocimiento de los hechos presuntamente susceptibles de ser sancionados e interrumpirá los plazos legales de prescripción de faltas e infracciones. La iniciación de esta fase será acordada por el responsable de la dependencia en la que el empleado público preste sus servicios, quien designará a la persona encargada de llevarlas a cabo.

2. En el plazo de cinco días hábiles desde la finalización de la fase de diligencias previas, en su caso, se acordará la incoación del expediente disciplinario por la autoridad que normativamente en cada caso tenga asignada dicha competencia, de la cual se dará traslado al interesado, a la representación legal de los trabajadores y a la Sección Sindical en el caso de empleados públicos afiliados.

3. En la resolución por la que se incoe el procedimiento se nombrará Instructor, que deberá ser un funcionario de carrera perteneciente a un grupo profesional igual o superior al del inculcado. Cuando la complejidad o trascendencia de los hechos a investigar así lo exija, se procederá al nombramiento de secretario, que en todo caso deberá tener la condición de funcionario de carrera.

4. La incoación del procedimiento con el nombramiento del Instructor y secretario se notificará al empleado público sujeto a expediente, así como a los designados para ostentar dichos cargos.

5. Serán de aplicación al Instructor y al secretario las normas relativas a la abstención y recusación establecidas en los artículos 23 y 24 de la Ley de Régimen Jurídico del Sector Público. El derecho de recusación podrá ejercitarse desde el momento en que el interesado tenga conocimiento de quiénes son el Instructor y secretario. La abstención y la recusación se plantearán ante la Autoridad que acordó el nombramiento, quien deberá resolver en el término de tres días hábiles.

6. Iniciado el procedimiento, la Autoridad que acordó la incoación podrá adoptar las medidas provisionales que estime oportunas para asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer. La suspensión provisional podrá acordarse preventivamente en la resolución de incoación del expediente y durante la tramitación del procedimiento disciplinario. No se podrán dictar medidas provisionales que puedan causar perjuicios irreparables o impliquen violación de derechos amparados por las Leyes.

7. El Instructor ordenará la práctica de cuantas diligencias sean adecuadas para la determinación y comprobación de los hechos y en particular cuantas pruebas puedan conducir a su esclarecimiento y a la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción, durante la instrucción del procedimiento y dentro de los plazos marcados.

8. El Instructor, como primeras actuaciones, procederá a recibir declaración al presunto inculcado y a evacuar cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación o denuncia que motivó la incoación del expediente y de lo que aquél hubiera alegado en su declaración, durante

el plazo de 10 días hábiles. Todas las Áreas de la Mancomunidad están obligadas a facilitar al Instructor los antecedentes e informes necesarios, así como los medios personales y materiales que precise para el desarrollo de sus actuaciones. Asimismo, todos los empleados públicos y personal directivo deberán comparecer ante el Instructor si fueran requeridos por éste, en el desarrollo de sus funciones, con la debida diligencia. Igualmente, los representantes legales de los trabajadores podrán pedir comparecencia ante el instructor y formular las alegaciones pertinentes en relación que los hechos dieron lugar a la incoación del expediente.

9. A la vista de las actuaciones practicadas y en un plazo no superior a cinco días hábiles, contado a partir de la finalización de los tramites anteriores, el Instructor formulará el correspondiente pliego de cargos, comprendiendo en el mismo los hechos imputados, con expresión, en su caso, de la falta presuntamente cometida, y de las sanciones que puedan ser de aplicación, de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio. El Instructor podrá por causas justificadas, solicitar la ampliación del plazo referido en el párrafo anterior.

El Instructor deberá proponer en el momento de elaborar el pliego de cargos, a la vista del resultado de las actuaciones practicadas, el mantenimiento o levantamiento de las medidas de suspensión provisional que, en su caso, se hubiera adoptado.

El pliego de cargos se notificará al inculpado concediéndosele un plazo de diez días hábiles para que pueda contestarlo con las alegaciones que considere convenientes a su defensa y con la aportación de cuantos documentos considere de interés. En este trámite deberá solicitar, si así lo estima conveniente, la práctica de las pruebas que para su defensa crea necesarias. El pliego de cargo se notificará además de al interesado, al Comité de Empresa, y en el caso de empleados públicos afiliados que así lo hagan constar, a la Sección Sindical correspondiente.

10. Contestado el pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, el Instructor podrá acordar la práctica de las pruebas solicitadas que juzgue oportunas, así como la de todas aquellas que considere pertinentes. Para la práctica de las pruebas se dispondrá del plazo de cinco días hábiles. El Instructor podrá denegar la admisión y práctica de las pruebas para averiguar cuestiones que considere innecesarias, debiendo motivar la denegación, sin que contra esta resolución quepa recurso del inculpado.

Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en derecho.

11. El Instructor formulará, dentro de los cinco días hábiles siguientes, la propuesta de resolución, en la que fijará con precisión los hechos, motivando, en su caso, la denegación de las pruebas propuestas por el inculpado hará la valoración jurídica de los mismos para determinar la falta que se estime cometida, señalándose la responsabilidad del empleado público, así como la sanción a imponer.

La propuesta de resolución se notificará por el Instructor al interesado para que, en el plazo de diez días hábiles, pueda alegar cuanto considere conveniente en su defensa. Asimismo, se notificará la propuesta de resolución al Comité de Empresa, y en el caso de los empleados públicos afiliados que así lo hagan constar, a la Sección Sindical correspondiente.

12. Recibidas las alegaciones del inculpado, o transcurrido el plazo sin alegación alguna, se remitirá con carácter inmediato el expediente completo al órgano competente para que proceda a dictar la decisión que corresponda.

13. La resolución, que pone fin al procedimiento disciplinario, deberá adoptarse en el plazo de diez días hábiles, salvo en caso de despido disciplinario, y resolverá todas las cuestiones planteadas en el expediente. La resolución habrá de ser motivada y en ella no se podrán aceptar

hechos distintos de los que sirvieron de base al pliego de cargos y a la propuesta de resolución, sin perjuicio de su distinta valoración jurídica.

14. El órgano competente para imponer la sanción podrá devolver el expediente al Instructor para la práctica de las diligencias que resulten imprescindibles para la resolución. En tal caso, antes de remitir de nuevo el expediente al órgano competente para imponer la sanción, se dará vista de lo actuado al empleado público inculcado, a fin de que en el plazo de diez días hábiles alegue cuanto estime conveniente.

15. El órgano competente para la imposición de las sanciones disciplinarias será la presidencia, u órgano en quien delegue.

16. En la resolución que ponga fin al procedimiento disciplinario deberá determinarse con toda precisión la falta que se estime cometida señalando los preceptos en que aparezca recogida la clase de falta, el empleado público responsable y la sanción que se impone, haciendo expresa declaración en orden a las medidas provisionales adoptadas durante la tramitación del procedimiento.

Si la resolución estimare la inexistencia de falta disciplinaria o la de responsabilidad para el empleado público hará las declaraciones pertinentes en orden a las medidas provisionales.

17. La resolución deberá ser notificada al inculcado, con expresión de las reclamaciones que procedan contra la misma, el órgano ante el que han de presentarse y plazos para interponerlos.

Si el procedimiento se inició como consecuencia de denuncia, la resolución deberá ser notificada al firmante de esta.

18. La omisión del procedimiento aquí descrito, o el incumplimiento de los plazos por parte del Instructor, determinará las consecuencias jurídicas establecidas en la legislación reguladora del procedimiento administrativo común.

19. Las sanciones disciplinarias se ejecutarán según los términos de la resolución en que se imponga, y en el plazo máximo de treinta días naturales, salvo que, cuando por causas justificadas, se establezca otro distinto en dicha resolución.

20. El plazo para dictar resolución será de seis meses contados desde la fecha del acuerdo de iniciación, todo ello sin perjuicio de la interrupción del cómputo de dicho plazo en los casos de paralización del procedimiento por causa imputable al interesado y de suspensión o aplazamiento

#### Artículo 43. Prescripción de faltas y sanciones

1. Las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses.

2. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al seis meses.

3. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

4. El plazo de prescripción de las sanciones, comenzará a contarse desde la firmeza de la resolución sancionadora

#### Artículo 44. Inscripción de faltas en el Registro de Personal.

Las faltas y sanciones, así como sus cancelaciones, se inscribirán en el registro de personal.

#### Artículo 45. Cancelación de las faltas.

Las anotaciones de las faltas se cancelarán de oficio o a instancia de la persona interesada, transcurridos dos o tres años desde el cumplimiento de la sanción, según se trate de faltas graves o muy graves no sancionadas con despido.

#### Artículo 46. Protección del empleado público.

Todo empleado público podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La administración abrirá la oportuna investigación e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

El personal de la Mancomunidad tendrá derecho a ser asistidos y protegidos por la Mancomunidad ante cualquier amenaza, ultraje, injuria, calumnia, difamación y, en general, ante cualquier atentado contra su persona o bienes, por razón del ejercicio de sus funciones.

#### Artículo 47. Despido improcedente o nulo.

Las indemnizaciones por despido disciplinario considerado improcedente serán las que resulten de aplicar los preceptos legalmente establecidos.

En los supuestos en que la Jurisdicción Social declare como improcedente o nulo el despido de algún empleado/a público este/a podrá optar por su readmisión, en las mismas condiciones en las que aquél estuviera contratado.

### CAPÍTULO VII: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS, EXCEDENCIAS.

#### Artículo 48. Excedencia.

##### 1. Excedencia voluntaria.

Las personas empleadas en esta Entidad podrán obtener la excedencia voluntaria cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un periodo mínimo de 2 años inmediatamente anteriores o un año de servicio en la Mancomunidad.

La concesión de dicha excedencia quedara subordinada a las necesidades del servicio, debidamente motivadas. No podrá declararse cuando la persona se encuentre incurso en responsabilidad disciplinaria.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

El reintegro al servicio activo se iniciará a instancia de la persona interesada en el plazo de un mes contado desde la fecha en que cesó la causa de declaración de la situación de excedencia voluntaria, siendo el plazo máximo de resolución de un mes y teniendo eficacia estimatoria la ausencia de resolución expresa en dicho plazo. En todo caso, los efectos del reintegro se causarán desde la fecha de la solicitud del mismo.

El personal laboral, cuando solicite el reingreso solo podrá hacerlo al puesto que venía ocupando y no a otro, ya que su relación de indefinida es con dicho puesto.

En el supuesto de que el reingreso no hubiera sido solicitado en el plazo fijado al efecto, se entenderá que el empleado desiste de la relación laboral quedando ésta extinguida.

Solicitado el reingreso el mismo deberá de ser estimado favorablemente asignando el mismo puesto de trabajo del siguiente modo:

La persona trabajadora tendrá derecho al reingreso en su puesto de trabajo desempeñado con anterioridad a la declaración de la situación de excedencia.

La persona trabajadora se le asignará el mismo puesto de trabajo que ocupaba, de tal forma que durante el tiempo en que se prolongue la situación de excedencia el citado puesto únicamente podrá proveerse con carácter provisional conforme al artículo 15.c) del Estatuto de los Trabajadores.

## 2. Excedencia voluntaria por Reagrupación Familiar.

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido a las empleadas y empleados públicos cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo, en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos Públicos y Entidades de Derecho Público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

En esta situación, se podrá reservar el puesto de trabajo hasta un máximo de tres años.

## 3. Excedencia voluntaria por cuidado de familiares.

Las personas empleadas en la Mancomunidad tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso de que dos trabajadores de la Mancomunidad generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante tres años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

Las personas en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

#### 4. Excedencia por violencia de género.

Las personas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñarán, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la empleada tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

#### 5. Excedencia voluntaria por incompatibilidad.

El trabajador/a de la Mancomunidad que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades debe optar por un puesto de trabajo, quedara en el que cesare en situación de excedencia voluntaria, aun cuando no hubiera cumplido un año de servicio, conservando la reserva del puesto durante un año.

#### 6. Excedencia forzosa

1. Las personas trabajadoras de la Mancomunidad serán declaradas en situación de excedencia forzosa con ocasión de su designación o elección para el desempeño de un cargo público o sindical que le imposibilite para el desempeño de sus funciones. Procederá dicha declaración en todo caso en los siguientes supuestos:

a. Nombramiento como miembro del Gobierno de la Nación o de las Comunidades Autónomas o Altos cargos al servicio de los mismos.

b. Elección por las Cortes Generales como miembro de los órganos Constitucionales u otros cuya elección corresponda a las Cámaras.

c. Adquisición de la condición de Diputado, Diputada, Senador o Senadora de las Cortes Generales.

d. Adquisición de la condición de miembro de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas cuando el desempeño de tal cargo conlleve la percepción de retribuciones periódicas o imposibilite a la persona empleada el desempeño de sus funciones.

e. Adquisición de la condición de miembro de Corporaciones Locales cuando desempeñen dicho cargo en régimen de dedicación exclusiva o cuando se trate de la propia Entidad en la que se presta servicios.

f. Desempeño de puestos de trabajo calificados como de desempeño por personal eventual o de confianza en cualquier Administración Pública.

g. Designación para cualquier cargo de carácter político del que se derive incompatibilidad para el ejercicio de la función pública.

2. A las personas empleadas locales que se encuentren en la situación de excedencia forzosa se les computará el tiempo de permanencia en tal situación a efectos de ascensos, consolidación del grado personal, trienios y derechos pasivos y tendrán derecho a la reserva de plaza y destino que ocupasen como empleados en servicio activo.

Durante el tiempo de permanencia en la situación de excedencia forzosa, cesarán las obligaciones de prestación de servicios y la de retribución de los mismos.

3. Procederá la declaración en situación de excedencia forzosa en el plazo máximo de un mes a contar desde la verificación de la concurrencia de la circunstancia que motiva la declaración de tal situación. La ausencia de resolución expresa una vez transcurrido dicho plazo surtirá efectos estimatorios sobre la petición planteada. En todo caso, los efectos de tal declaración vendrán referidos al momento en que se produjo la circunstancia causante de la misma.

4. El reingreso al servicio activo se iniciará a instancia de la persona interesada en el plazo de un mes contado desde la fecha en que cesó la causa de declaración de la situación de excedencia forzosa, siendo el plazo máximo de resolución de un mes y teniendo eficacia estimatoria la ausencia de resolución expresa en dicho plazo. En todo caso, los efectos del reingreso se causarán desde la fecha de la solicitud de este. En el supuesto de que el reingreso no hubiera sido solicitado en el plazo fijado al efecto, se entenderá que el empleado desiste de la relación laboral quedando ésta extinguida.

5. Solicitado el reingreso habrá de procederse a su estimación asignando un puesto de trabajo del siguiente modo:

a. Cuando el puesto de trabajo desempeñado con anterioridad a la declaración de la situación de excedencia forzosa se ocupará con carácter definitivo por cualquier procedimiento excepto el de libre designación o sistema asimilado, personal indefinido no fijo, al empleado reingresado habrá de asignársele el mismo puesto que ocupaba. En consecuencia, durante el tiempo en que se prolongue la situación de excedencia forzosa citado puesto únicamente podría proveerse con carácter provisional.

b. Si, por el contrario, el puesto de trabajo desempeñado con anterioridad a la declaración de la situación de excedencia forzosa se ocupara en virtud de procedimiento de libre designación o sistema asimilado, o bien como personal indefinido no fijo, bastará con la asignación al empleado reingresado de un puesto de igual nivel y similares características y retribuciones.

## CAPÍTULO VIII. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

### Artículo 49. Comité de Seguridad y Salud.

En la Mancomunidad se podrá crear un Comité de Seguridad y Salud, así como, designar delegados de prevención, todo ello conforme a los términos y en las formas y procedimientos establecidos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité de Seguridad y Salud y sus miembros tendrán las funciones, competencias y derechos que le asignen la legislación vigente, así como, el control de vigilancia de la aplicación de la normativa general en material de seguridad y salud en la totalidad de los centros de trabajo de la Mancomunidad.

Caso que por número de trabajadores no corresponda a la Mancomunidad un Comité de empresa, el delegado o delegados de personal ostentaran la condición de delegado de prevención.

Los miembros de este comité, y en su caso, los delegados de prevención dispondrán del tiempo necesario retribuido para asistir a las reuniones que se celebre, así como para revisar las gestiones que procedan.

### Artículo 50. Revisión Médica.

Anualmente la Mancomunidad realizará un reconocimiento médico al personal, con carácter voluntario, salvo en los casos de Incapacidad Temporal, que, en todo caso, tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo que ocupe la o el trabajador.

El expediente médico será confidencial, y de su resultado se dará constancia documental a la persona interesada. A la Mancomunidad se comunicará exclusivamente, las condiciones de aptitud para el desempeño del puesto de trabajo habitual, en cuyo caso, de no reunirse las condiciones de aptitud requerida, dará traslado al Instituto Nacional de la Seguridad Social a fin de proponerles situación de incapacidad total o absoluta o proponer el cambio de puesto de trabajo por motivo de salud compatible con el estado físico y capacitación profesional del trabajador/a y ello dentro de la misma categoría, y excepcionalmente dentro del mismo grupo retributivo.

### Artículo 51. Prevención de Riesgos.

Las competencias de las y los delegados/as de Prevención: éstos serán los y las representantes de las y los empleados públicos con funciones específicas en materia de Prevención de Riesgos en el Trabajo y sus competencias serán además de las previstas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, las siguientes:

1. Colaborar con la Mancomunidad en la mejora de la acción preventiva.
2. Promover y fomentar la cooperación de las y los empleados públicos en la ejecución de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales.
3. Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales.
4. Ser consultados por la entidad, con carácter previo a su ejecución referente a decisiones relativas a:

4.1. La planificación y la organización del trabajo en la entidad y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y salud de las y los empleados públicos, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

4.2. La organización y desarrollo de las actividades de protección de la Salud y Prevención de los Riesgos profesionales en la Mancomunidad, incluida la decisión de recurrir a un servicio de prevención externo.

4.3. El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

4.4. Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y salud de las y los empleados públicos.

Derechos de las y los Delegados de Prevención: Tendrán los siguientes Derechos:

a. Acompañar a las y los técnicos en las Evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de Trabajo, así como a las y 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 convenientes.

b. Ser informados por la Mancomunidad sobre todos los daños producidos en la salud de los y las empleadas públicas 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 estos.

c. 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 estos y comunicarse durante la jornada con las y los empleados públicos, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

d. Recabar de la Mancomunidad la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de las y los empleados públicos, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a la Entidad, así como al Comité de Seguridad y Salud para su debate en el mismo. La decisión negativa de la Entidad a la adopción de las medidas propuestas por las y los Delegados de Prevención ha de ser motivada.

e. A la formación, en materia preventiva, que resulte necesaria para el ejercicio de sus funciones. La formación correrá a cargo de la entidad, por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados o Delegadas de Prevención.

f. A recurrir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados por la Entidad no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.

g. A tener acceso a la Información y Documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, en relación con: -Los riesgos

para la seguridad y salud de las y los empleados públicos en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la entidad en su conjunto como a cada puesto de trabajo o función.

h. Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

i. Las posibles situaciones de emergencia y la adopción de las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios, evacuación de empleados y empleadas públicas, etc.

#### 4.5. Adaptación de la Jornada de Trabajo por Motivos de Salud.

a. Quienes se reincorporen al puesto de trabajo tras una situación de incapacidad temporal derivada de un proceso médico oncológico que haya llevado aparejado un tratamiento de radioterapia o de quimioterapia u otro de análoga naturaleza podrán solicitar, en ocasión de su alta médica para su Entidad al servicio, la progresiva adaptación de su jornada de trabajo.

b. También lo podrán solicitar quienes se reincorporen a su puesto de trabajo desde una situación de incapacidad temporal que se haya prolongado al menos durante tres meses siempre que sea consecuencia de una enfermedad grave.

c. La persona podrá solicitar una adaptación horaria, como máximo durante la primera mesa contar desde la fecha de alta médica.

d. En aquellos casos en los que la persona, tras su alta médica, solicitase disfrutar de la totalidad de las vacaciones que hubiese devengado durante el período de incapacidad temporal, tendrá derecho, tras el disfrute de éstas, a la adaptación horaria por un tiempo máximo de un mes a contar desde la finalización de las vacaciones.

e. La adaptación consistirá en la reducción de la jornada diaria hasta en un 25%. a solicitud de la persona interesada.

f. La persona acogida a este permiso deberá cumplir la parte fija del horario de forma que la adaptación horaria se aplicará a la parte variable. De ser insuficiente la parte variable se aplicará sobre la parte fija que sea indispensable para abarcar la totalidad de la reducción horaria.

g. La resolución que conceda el disfrute de este permiso deberá especificar en qué términos se cumplirá con la jornada de trabajo adaptada debiendo tener en cuenta las necesidades de organización de los servicios.

Cualquier medida complementaria para la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral que sean dictadas por las diferentes administraciones.

### CAPÍTULO IX: RETRIBUCIONES.

#### Artículo 52. Conceptos retributivos.

Las retribuciones del personal contenidas en el presente Convenio estarán compuestas por los siguientes conceptos que serán abonados a los trabajadores-as dentro del mes de su devengo (el desglose de las mismas se establece en el Anexo II).

1. Salario base (12 Mensualidades).

2. Paga extraordinaria (1 en junio y diciembre).

### 3. Antigüedad (12 ordinarias y 2 extraordinarias).

El atraso del abono de las retribuciones fuera de los plazos establecidos conllevará a la percepción del interés por mora establecido por la legislación.

#### Artículo 53. Revisión Salarial.

Se aplicará una cláusula de revisión salarial, en los mismos términos que establezcan los Presupuestos Generales del Estado y normativa concordante para las retribuciones de su personal, a todo el personal de la Mancomunidad, que se aplicará tanto a las tablas salariales como el resto de los conceptos económicos fijados en las presentes normas.

#### Artículo 54. Pagas Extraordinarias.

Todas las y los empleados públicos percibirán anualmente dos pagas (junio y diciembre) por el importe total de una mensualidad.

#### Artículo 55. Horas extraordinarias.

Tendrán consideración de horas extraordinarias aquellas que superen la jornada habitual y estén motivadas por aquellas circunstancias imprevistas tales como; acumulación de tareas imperiosas, cambios de turno o aquellas circunstancias asociadas al servicio de carácter estructural y que las mismas sean imputables a la Mancomunidad.

Las horas extraordinarias no asociadas al servicio de carácter estructural de la Mancomunidad, tendrán que ser autorizadas por el superior jerárquico.

La compensación económica queda establecida en un incremento del 75% de la hora ordinaria. La hora extra nocturna, es decir, aquella comprendida entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, se abonarán a en un 200% de la hora ordinaria. Las horas extras realizadas el sábado, domingo o festivo se abonarán a en un 200% de la hora ordinaria. Si coincidieran la nocturnidad con sábado, domingo o festivo se abonarán a en un 200% de la hora ordinaria. Estos valores se revisarán cada año vinculados al incremento que venga establecido en la pertinente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

#### Artículo 56. Indemnizaciones por razones del servicio

a. Cuando el personal tuviera que desplazarse de su centro de trabajo por necesidades del servicio y la Corporación no pusiera los medios de transporte a su disposición, serán indemnizados los gastos justificados y si usa el vehículo propio a razón de 0'19 €/km.

b. Cuando el personal tuviera que pernoctar fuera de su domicilio habitual por razones de servicio, se le indemnizará en concepto de dietas de manutención, a razón de 42'07 €/día y para estancias de hotel, hasta 72'12 €, contra factura. Si por causas especiales superase dicha cuantía, la Corporación se hará cargo del coste en su 100%. Asimismo el uso del transporte terrestre (taxis, guagua o coche de alquiler), marítimo o aéreo se abonará el 100% contra factura.

c. Cuando el personal tuviera que asistir a reuniones o cursos de perfeccionamiento dentro de la isla y en jornadas de mañana y tarde se le indemnizará en concepto de dietas por manutención a razón de 24,00 euros por día y desplazamiento.

#### Artículo 57. Indemnizaciones por dietas

Se establece que cuando un trabajador tenga que realizar horas extraordinarias y como consecuencia de ello haya de pernoctar o comer fuera de su domicilio y Municipio, la empresa vendrá obligada a hacer frente a los gastos que por tal motivo haya tenido el trabajador.

#### Artículo 58. Prestaciones Sociales

Los trabajadores tendrán derecho a una prestación económica en los casos de adquisición, por prescripción facultativa, acreditada y fundada exclusivamente en razones o motivos sanitarios, de prótesis dental, auditivos o fonación, cristales para gafas, lentillas, aparatos ortopédicos, desvitalizaciones y empastes, así como otras prestaciones de carácter excepcional y similar naturaleza que no estén cubiertas por el Sistema Público de Salud.

Son de aplicación a esta prestación las siguientes reglas:

1. Se podrán solicitar las distintas ayudas sin que el conjunto de ellas por

trabajador pueda superar los siguientes topes máximos anuales:

- GRUPO A1. Hasta un máximo de 632.04 euros.
- GRUPO A2. Hasta un máximo de 790.05 euros.
- GRUPO C1. Hasta un máximo de 948.05 euros.
- GRUPO C2. Hasta un máximo de 1.106,06 euros.
- GRUPO OAP. Hasta un máximo de 1.264,07 euros.

2. La Corporación podrá en cualquier momento solicitar los documentos precisos para verificar que las prestaciones especiales se ajustan a la normativa establecida.

3. Estas ayudas podrán ser negociadas por la Corporación con entidades aseguradoras médicas en las mismas condiciones aquí pactadas.

4. Para obtener estas ayudas, se deberá presentar la siguiente documentación:

- Solicitud ante el Registro General de la Mancomunidad
- Documento de prescripción facultativo debidamente autenticado y justificado.
- Factura que deberá incluir el C.I.F. o N.I.F., firma y sello del establecimiento, e identificación con número de factura, lugar y fecha.

Por intervenciones quirúrgicas: hasta 601,01 euros, previa presentación de factura e informe médico acreditativo de la necesidad urgente de proceder a dicha intervención y no poder esperar a que la misma sea por la Seguridad Social, valorándose previamente por la Presidencia de la Mancomunidad.

Las cantidades señaladas serán abonadas una sola vez al año por beneficiario, excepto las relativas a empastes y extracciones dentarias.

Las cantidades que se refiere el presente artículo serán satisfechas por la Corporación a los interesados en un plazo máximo de 45 días a partir de la fecha de registro de entrada de la solicitud, salvo que por motivos presupuestarios no pudiera cumplirse el plazo establecido o la Corporación se considerara insuficiente la documentación presentada con la solicitud. En el primer supuesto se pondrá en conocimiento de los trabajador / a las razones que impiden su abono en el plazo señalado.

El uso fraudulento de estas prestaciones, dará lugar al reintegro de las cantidades concedidas y a que el trabajador pierda todo derecho a recibir una prestación de cualquier índole en el dos años siguientes, a contar desde que la Corporación tuvo conocimiento.

Los supuestos no contemplados en el presente artículo deberán someterse al a la Presidencia de la Mancomunidad, a efectos de elevar propuesta de resolución al órgano superior competente

En cualquier caso, lo anterior podrá ser sustituido o complementado mediante la suscripción de un seguro de salud colectivo a través de la contratación de una Póliza de seguro médico privado.

#### Artículo 59. Ayudas a estudios para trabajadores e hijos.

El Mancomunidad abonará a los trabajadores/as, por estudios propios y de sus hijos en concepto de ayuda escolar hasta los años que cursen en Centros oficiales, y previa acreditación de la realización de dichos estudios, las cantidades siguientes:

- a. Alumnos de Preescolar, Primaria y E.S.O.: 90,15 euros/anuales, por cada uno.
- b. Alumnos de Bachillerato, F.P. y Módulos Medios o Superior, 120,20 euros/anuales por cada uno.
- c. Alumnos que realicen estudios universitarios o módulos a celebrar fuera de la isla: 601,01 euros anuales por cada uno, durante cinco (5) AÑOS para los estudiantes que cursen algún grado.

En el caso de los ciclos formativos y estudios universitarios las ayudas estarán supeditadas a la no existencia de oferta educativa en la isla de Fuerteventura o a la no obtención de plaza, de las ofertadas en la isla.

Estas cuantías se abonarán en un solo pago antes de finalizar el mes de diciembre, para la enseñanza obligatoria. Para el resto de los casos se abonará entre julio y agosto, del curso vencido.

En todos los casos se tendrá que presentar certificación del centro, en el primer caso que está matriculado, y en los otros casos que ha cursado todo el curso.

Si concurriese en ambos cónyuges la condición de trabajadores de esta Mancomunidad, sólo se devengará una ayuda por tal concepto.

El uso fraudulento de estas prestaciones, dará lugar al reintegro de las cantidades concedidas y a que el trabajador pierda todo derecho a recibir una prestación de cualquier índole en los dos años siguientes, a contar desde que la Corporación tuvo conocimiento.

Los supuestos no contemplados en el presente artículo, deberán someterse al consejo de Relaciones Laborales, a efectos de elevar propuesta de resolución al órgano competente.

Artículo 60. Ayudas para hijos menores de seis años.

La Mancomunidad abonará a cada trabajador/a una ayuda de 90,15 euros/anuales por hijo menor de 6 años. Si concurriese en ambos cónyuges la condición de trabajadores de este Ayuntamiento, sólo se devengará una ayuda por tal concepto.

Si en el año natural el trabajador ha sido beneficiario de esta ayuda no podrá concedérsele la ayuda por estudios del artículo anterior, no siendo acumulables con la ayuda por estudios.

Artículo 61. Premios

Cuando el trabajador tenga un historial laboral sin sanciones, como reconocimiento de los servicios prestados, a petición de los órganos de representación, la Corporación podrá otorgarles los siguientes premios:

a. Por cada cinco años de servicios consecutivos prestados en la Mancomunidad, se tendrá derecho a disfrutar de un día hábil más, hasta un máximo de cinco días, acumulados al período de vacaciones.

## CAPÍTULO X: DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN

Artículo 62. Derechos sindicales.

Respecto de los derechos sindicales de las y los empleados públicos de este Mancomunidad, será de aplicación las normativas laborales vigentes en cada momento que le sean de aplicación, y en cualquier caso la Ley orgánica de libertad sindical.

Artículo 63. Delegado de personal

El/la delegado sindical intervendrá en todas las materias de su competencia que afecten al colectivo laboral de la Mancomunidad y tendrá las funciones que se contemplan para el mismo en el artículo 64 del Estatuto Básico de los Empleados Públicos, así como, las comprendidas en el Estatutos de los Trabajadores.

Artículo 64. Del delegado de personal.

El delegado-a de personal, además de las garantías establecidas por el ordenamiento jurídico vigente, tendrán los derechos y deberes siguientes:

- a. Asistir a las reuniones del Comité de Empresa, en caso de existir.
- b. Presentar cuantas propuestas, informes e iniciativas estimen oportunos.
- c. Expresar con toda libertad su opinión en los debates que se susciten en el seno del comité.
- d. Disponer de un crédito de las horas mensuales legalmente establecidas para el ejercicio de sus funciones, no acumulables a las que pudieran corresponder como Delegado de Prevención.

La utilización del crédito horario tendrá carácter preferente con la única limitación de su comunicación previa.

Se podrán acumular todas o parte de las horas sindicales de los distintos miembros del Comité de Empresa o delegados de personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

Cuando la acumulación de las horas sindicales suponga, de hecho, la liberación de representantes durante todo o parte de su mandato representativo, será necesaria la comunicación al órgano competente en materia de personal con la antelación suficiente.

La comunicación de acumulación de horas sindicales se producirá mediante escrito firmado por los representantes cedentes.

e. Las horas que se utilicen en reuniones de la Mancomunidad no se computarán como destinadas al ejercicio de las funciones propias del mismo, no descontándosele del crédito horario.

#### Artículo 65. Información y participación.

Todos los centros de trabajo dependientes de la Mancomunidad dispondrán de tablones de anuncios sindicales. La utilización de estos correrá a cargo de los miembros de los delegados o miembros del Comité de Empresa, así como, de las secciones sindicales existentes. Se facilitará tanto a la representación de los trabajadores, como las secciones sindicales un correo corporativo para que la difusión de la información sindical.

La representación de los trabajadores y las secciones sindicales tendrá derecho a recabar y recibir de la Entidad información sobre todos los asuntos relativos al personal laboral al servicio de esta.

El Comité de Empresa, delegados de personal y las secciones sindicales informarán periódicamente al personal de la Mancomunidad sobre la gestión realizada.

#### Artículo 66. De las Secciones sindicales.

Para el ejercicio de los derechos sindicales el personal de la Mancomunidad las que sean afiliadas a un sindicato legalmente constituido, podrán constituir la correspondiente Sección Sindical en el seno de la Entidad, de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato, y en los términos establecidos en la ley orgánica de libertad sindical.

Las Secciones Sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido representación en el comité de empresa o no estén representado en él, tendrán derecho a una delegada o Delegado Sindical con las atribuciones comprendidas en el artículo 10 de la LOLS.

Serán funciones reconocidas por las secciones sindicales presentes en la Mancomunidad las comprendidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, con especial atención a los derechos de información y consulta comprendidos en el artículo 10.3 de la LOLS. Además de los mismos.

#### Son funciones de las Secciones Sindicales:

a. Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales en los diferentes centros de trabajo y plantearlas ante la Entidad y el Comité de Empresa.

b. Convocar asambleas en los centros de trabajo siempre que las circunstancias lo requieran.

c. Representar y defender los intereses de la organización sindical o profesional que representen y de los afiliados de estas, servir de instrumento de comunicación entre su organización y la Entidad.

#### Artículo 67. Delegados y Delegadas Sindicales.

Los y las delegados/as sindicales, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los delegados de personal, y en cualquier caso tendrán los siguientes derechos:

a. Tener acceso a la misma información y documentación que la entidad ponga a disposición del Comité de Empresa o delegados/as de personal.

b. Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de salud laboral o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas, con voz, pero sin voto.

c. Ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los/as empleados/as en general, y a los/as afiliados/as a su sindicato, en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

d. A la negociación colectiva.

### CAPÍTULO XI: SEGUROS Y ANTICIPOS REINTEGRABLES

#### Artículo 68. Anticipos reintegrables.

Todos los/as trabajadores / as de la Mancomunidad que lo soliciten, tendrán derecho a percibir, en concepto de anticipo, sin intereses, hasta un máximo de dos mensualidades o en su caso 2.404,05€

Se acuerda reservar un 25% del fondo destinado a anticipos para atender a casos de extrema emergencia, si llegado el mes de noviembre esta cantidad o la que quede no se ha utilizado, se distribuirá por el procedimiento general.

Su concesión estará condicionada a que la duración de la relación laboral con la Mancomunidad permita la amortización del anticipo a la disposición de fondos de la Tesorería, a la existencia en la correspondiente partida presupuestaria de crédito suficiente y al informe del interventor de fondos municipales, teniendo en cuenta la duración del contrato y situación del trabajador.

La amortización o reintegro del anticipo se efectuará en un plazo máximo de 24 meses.

Los anticipos serán abonados al mes siguiente de su solicitud siempre y cuando se presente dentro de los cinco primeros días del mes, y en caso de presentarse fuera de estos días a los dos meses de la solicitud.

No se podrá obtener un nuevo anticipo hasta tanto no hayan transcurrido seis meses desde la amortización del anterior concedido.

Las solicitudes se atenderán por estricto orden de presentación, teniendo preferencia en situaciones análogas los que no hayan disfrutado de ese derecho o lo hayan hecho hace más tiempo; éstas se dirigirán por escrito a la Presidencia y se presentarán en el Registro General de la Mancomunidad, haciendo constar la cuantía del anticipo que se solicita conforme a lo establecido.

No obstante, si llegado el mes de diciembre y existiendo partida presupuestaria para tal fin, todos aquellos trabajadores que deseen solicitar nuevo préstamo sin que haya transcurrido seis meses desde la amortización del último, pueden solicitarlo, cuyo importe será en virtud de las solicitudes presentadas e importe máximo disponible.

#### Artículo 69. Póliza. De responsabilidad civil

La Mancomunidad concertará una Póliza de Responsabilidad Civil para cubrir las indemnizaciones que sean exigibles por razón de daños a personas, animales o cosas originadas por el uso, circulación de vehículos y máquinas de la Mancomunidad, siempre que sean conducidas por personas habilitadas para ello y en cualquier caso tengan origen en la prestación de servicios autorizados por la Mancomunidad en prestación de servicios autorizados, serán abonadas por la Mancomunidad cuando excedan o no estén cubiertas por el seguro obligatorio o de responsabilidad civil derivado del uso o circulación de vehículos de motor, y que sean consecuencia de resoluciones judiciales o extrajudiciales aceptadas por la Administración. Esta responsabilidad no será exigida en los casos de fuerza mayor.

Quedan excluidas de lo dispuesto en el párrafo anterior las cantidades de dinero que, por resolución judicial o administrativa, deba abonar el personal que conduce en concepto de sanción pecuniaria impuesta por delito, falta o infracción reglamentaria.

El pago de indemnizaciones por la Mancomunidad se hará sin perjuicio de que la Administración pueda exigir de las y los empleados públicos que hubieran incurrido en culpa o negligencia graves, el debido resarcimiento previa la instrucción del expediente oportuno, con audiencia de la persona interesada e informado el Comité de Empresa o representación de los trabajadores. La o el empleado público de quién se exigiera el resarcimiento podrá interponer contra la resolución recaída, los recursos que sean procedentes de acuerdo con la legislación vigente.

La Mancomunidad garantiza asistencia jurídica cualificada al personal laboral que lo solicite y la precise por razones de conflictos derivados de la prestación del servicio, siempre y cuando el proceso no se instase por la propio Mancomunidad.

Esta póliza se hará efectiva en el plazo de un año, a partir de la entrada en vigor del presente convenio.

#### Artículo 70. Seguro de accidente y vida.

La Mancomunidad se obliga a contratar y abonar las primas correspondientes de un seguro de accidentes y de vida para todo el personal acogido por el presente convenio, al objeto de cubrir los riesgos de muerte o incapacidad permanente total o absoluta, que garantice a los asegurados la cantidad de 20.000 euros, en caso de producirse dichas contingencias. Dichas primas serán abonadas en un pago único.

#### Artículo 71. Jubilación.

1. La jubilación del personal se producirá la edad legalmente establecida, sin perjuicio de la posibilidad de prórroga de la citada edad en los términos previstos en la normativa que resulte de aplicación y siempre que se reúna los requisitos para acceder a la misma.

2. Las personas empleadas podrán solicitar la jubilación voluntaria anticipada a partir de los sesenta años de edad, en las condiciones establecidas en el Régimen de Seguridad Social en que estén encuadrados, siempre que reúnan los requisitos exigidos en dicho régimen y en caso de ser aceptada por la Mancomunidad.

3. Sin perjuicio de lo anterior, el personal de la Mancomunidad podrá acogerse a la jubilación parcial en los términos y condiciones previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

4. El/la Trabajador/a (personal laboral), que cese en la Mancomunidad por jubilación o prejubilación tendrá derecho a seis mensualidades del salario base más la antigüedad, si bien se establece un mínimo de 5.000 euros y un máximo de 10.000 euros. Para el disfrute de dicho premio, se requiere haber prestado servicio a la Mancomunidad durante al menos diez años. La cantidad mencionada podrá ser incrementada si así se permitiese por la actualización Índice de Precios al Consumo aprobado para el conjunto nacional. Este incremento se aplicará sucesivamente sobre la cantidad acumulada resultante de ir aplicando dicho índice en cada una de las anualidades.

5. Se entenderá el último mes antes de la extinción del contrato laboral del trabajador que se jubile, como período vacacional, sin perjuicio del disfrute de las vacaciones anuales que le correspondan.

#### Disposición final:

No obstante, en caso de disolución de la Mancomunidad de Municipios Centro Sur de Fuerteventura se estará a lo previsto en la Disposición transitoria undécima de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local.

#### ANEXO I:

GRUPO DE CLASIFICACIÓN	REQUISITOS ACADÉMICOS
Grupo I (Equivalente a A/A1)	Estar en posesión del título de Grado o, en su caso, el de Doctor, Licenciado, Arquitecto o Ingeniero, salvo que se haya establecido por ley otro título universitario, para el acceso a determinadas categorías, además del título de Grado. Debe tenerse en cuenta que el título oficial de Máster Universitario, por sí solo, no constituye título habilitante para el acceso al Grupo A, subgrupo A1.
Grupo II (Equivalente a A/A2)	Estar en posesión del título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o el título de Grado.
Grupo III (Equivalente a C/C1)	Estar en posesión del título de bachiller o técnico, incluido el anterior bachillerato universitario polivalente, así como la formación profesional de segundo grado o ciclo formativo de grado superior o equivalente.
Grupo IV (Equivalente a C/C2)	Poseer el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria o el de Educación General Básica o el título de Formación Profesional en primer grado o ciclo formativo de grado medio y certificado de escolaridad según (Orden ECD/1417/2012, de 20 de junio, por la que se establece la equivalencia del Certificado de Escolaridad y de otros estudios con el título de Graduado Escolar regulado en la Ley 14/1970, de 4 de agosto, General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa, a efectos laborales).
Grupo V (Equivalente a E/OAP)	Para este grupo no se exigirá estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.

**ANEXO II: TABLA SALARIAL**

GRUPO DE CLASIFICACIÓN	Salario Base (12 mensualidades)	Paga extra (2 mensualidades: junio-diciembre)	Trienio salario base (12 mensualidades)	Trienio salario base (2 mensualidades: junio-diciembre)
Grupo I (Equivalente a A/A1)	2.753,46 euros	2.753,46 euros	49,59 euros	30,61 euros
Grupo II (Equivalente a A/A2)	2.119,41 euros	2.119,41 euros	40,44 euros	29,48 euros
Grupo III (Equivalente a C/C1)	1.604,44 euros	1.604,44 euros	30,61 euros	26,42 euros
Grupo IV (Equivalente a C/C2)	1.587,20 euros	1.587,20 euros	20,84 euros	20,62 euros
Grupo V (Equivalente a E/OAP)	1.566,74 euros	1.566,74 euros	18,68 euros	18,68 euros
				200.881

**Dirección General de Trabajo****Servicio de Promoción Laboral****ANUNCIO****37**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la entidad PREZERO, S.A., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo y con código de localizador BQ36NP86, 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 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.

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

A veintiséis de octubre de dos mil veintitrés.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, José Ramón Rodríguez Albertus.

## CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA PREZERO ESPAÑA, S.A. Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS, QUE SE DEDICAN A LA LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO DE JARDINES DEL MUNICIPIO DE ARRECIFE MEDIANTE LICITACIÓN PÚBLICA.

### Artículo 1. ÁMBITO.

Las normas del presente convenio serán de aplicación a todas las personas trabajadoras que se dedican a la limpieza y mantenimiento de jardinería del municipio de Arrecife, actualmente trabajando con la empresa Prezero España, S.A.

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito entre la empresa PREZERO ESPAÑA, S.A., y la representación legal de las personas trabajadoras del Servicio dedicado a la limpieza y mantenimiento de jardines del municipio de Arrecife.

Por tanto, este Convenio Colectivo tiene ámbito de Empresa, regula las condiciones de la prestación laboral en el servicio dedicado a la limpieza y mantenimiento de jardines del municipio de Arrecife, y vincula a todas las personas trabajadoras dedicadas al referido servicio, que se encuentran al servicio de la Empresa Prezero España, S.A., o de cualquier empresa pública o privada, entidad o el propio Ayuntamiento de Arrecife de Lanzarote, que ostente la concesión y gestión de los servicios cuyo ámbito funcional se describe en el presente convenio, cualquiera que sea su modalidad de contratación

### Artículo 2. VIGENCIA Y DURACIÓN.

El presente convenio colectivo tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2030, siendo la aplicación de los salarios desde el 1 de enero de 2023 con independencia de la fecha de publicación del convenio en el B.O.P. La denuncia se efectuará con un mes de antelación a la fecha de terminación de la vigencia del mismo. Denunciado o no el Convenio, y hasta que no se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor, quedando en ultraactividad para todo el personal, el presente convenio en todo su contenido, salvo lo que afecta a retribuciones, las cuales sufrirían un incremento económico consistente en el I.P.C. real canario, a todos los conceptos salariales.

### Artículo 3. CAMBIO DE TITULARIDAD EN LA CONCESIÓN.

Se establece expresamente que en caso de rescisión o término del contrato que rige la explotación de los servicios de limpieza y mantenimiento de jardines, el personal que se encuentre al servicio de la empresa PREZERO ESPAÑA, S.A. será absorbido por el Ayuntamiento de Arrecife, o por el nuevo concesionario de los servicios, público o privado, en las condiciones que se fijan en el convenio general del sector y en los términos establecidos en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Con el fin de conservar los puestos de trabajo, las empresas entrantes, cualquiera que sea su forma y composición se subrogarán en los contratos de las personas trabajadoras y el presente convenio regulador de sus condiciones de trabajo.

#### - Absorción de Personal.

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cuales quiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios, contratos de arrendamiento de servicio u otro tipo, se llevará a cabo en los términos del presente artículo.

En lo sucesivo, el término "contrata" engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público

En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, persona físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, las personas trabajadoras de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando esta los derechos y obligaciones que se disfruten en la empresa sustituida.

Se producirá la mencionada subrogación del personal siempre que se de alguno de los siguientes casos:

1) Personas trabajadoras en activo que realice su trabajo en la contrata en el momento de la finalización efectiva del servicio, sea cual fuera la modalidad de su contrato de trabajo.

2) Personas trabajadoras, con derecho a la reserva del puesto de trabajo, que en el momento de la finalización de la contrata se encuentre en situación de Incapacidad Temporal por enfermedad Común, Accidente de trabajo, Accidente no laboral o Enfermedad Profesional, Excedencias de cualquier tipo, Vacaciones, Permisos o Licencias, Maternidad o Prestación Social Substitutoria y cuales quiera otras circunstancias análogas reconocidas como una suspensión del contrato según el Estatuto de los Trabajadores.

3) Personas trabajadoras con contrato de interinidad o sustitución que sustituyan a alguno de las personas trabajadoras mencionados en el apartado anterior 2) de este artículo, mientras dure la causa que justifique ese tipo de modalidad contractual.

4) Personas trabajadoras de nuevo ingreso que por exigencias del cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación, antes de la finalización de aquella.

Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehaciente y documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante mediante los documentos que se detallan a continuación y en el plazo de DIEZ DÍAS HÁBILES (a los efectos se entienden por hábiles todos los días a excepción de Sábados, Domingos y Festivos), contados desde el momento en que, bien la empresa entrante, o saliente, comunique fehacientemente a la otra el cambio en la adjudicación del servicio.

Los documentos referidos son:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago a la Seguridad Social por las empresas salientes (cesantes) y entrante (cesionaria)

- Fotocopia de los 3 últimos recibos de salarios de las personas trabajadoras afectadas. En el caso de llevar menos de 3 meses en la empresa saliente, los recibos de salarios correspondientes a ese tiempo.

- Fotocopias de los boletines de cotización a la Seguridad Social (TC1, TC2) de los últimos 3 meses, o del tiempo que lleven en la empresa saliente si este fuera inferior.

- Relación de personas especificando nombre y apellidos, número de la Seguridad Social, Antigüedad, Categoría Profesional, Jornada, Horario, Modalidad contractual, fecha del disfrute

de Vacaciones y situaciones especiales sobre un trabajador/a en reducción de jornada o con condiciones de restricciones según revisión médica.

- Si alguna persona trabajadora tiene la condición de representante legal de las personas trabajadoras se ha de especificar que tiene dicho reconocimiento, siendo parte legítima de los trabajadores/as.

- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.

- Copia de los documentos debidamente diligenciados por cada persona trabajadora afectada en el que se haga constar que este ha recibido de la empresa saliente su liquidación de parte proporcional de pagas extras no quedando pendiente cantidad alguna.

Esta documentación deberá estar en poder de la nueva adjudicatario en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

Las personas trabajadoras que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicatario del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del periodo que ella corresponda, ya que el abono del otro periodo corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

La aplicación del presente artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicatario, cliente y si el cliente rescindiera la contrata a una empresa para dejar de prestar el servicio, o realizarlo por sí mismo, operará la subrogación para el propio cliente.

En lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en los artículos correspondientes en el texto refundido del Estatuto de las personas trabajadoras, real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre o en su defecto en el Convenio Colectivo estatal de Jardinería.

#### Artículo 4. UNIDAD DE CONVENIO.

El presente convenio, que se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable. Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada persona trabajadora en su respectiva categoría.

#### Artículo 5. CONTRATACIÓN.

Todas las personas trabajadoras que ingresen en la Empresa, deberán tener el correspondiente contrato debidamente cumplimentado, especificándose claramente la categoría profesional por la que es contratado/a, de acuerdo con lo estipulado en el presente convenio y en la legislación vigente.

La Empresa podrá contratar a personas trabajadoras de acuerdo con las modalidades previstas en la legislación vigente en cada momento.

La Empresa comunicará a los representantes de las personas trabajadoras cualquier variación de la plantilla, tanto por altas, como por bajas o excedencias de personas trabajadoras fijos, así como por finalización de contratos.

Las renovaciones de contrato no se llevarán a efecto, si se demuestra con hechos reales, que el comportamiento laboral de la persona trabajadora, no ha sido correcto, teniendo en cuenta

para tal eventualidad las faltas injustificadas al trabajo y el absentismo laboral. La dirección de la empresa oír el informe que los representantes de las personas trabajadoras pudieran emitir.

La contratación o renovación del contrato lo comunicará la empresa a la persona trabajadora y a los representantes de las personas trabajadoras por escrito.

#### Artículo 6. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

Todas las condiciones establecidas en este convenio tienen condición de mínimas, por lo que los pactos, condiciones individuales o colectivas a la entrada en vigor de este convenio que impliquen condiciones más beneficiosas para las personas trabajadoras serán respetadas en su integridad, así como las que pudieran establecerse por pacto individual de trabajo o por imperativo legal.

#### Artículo 7. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

La organización práctica y técnica del trabajo corresponde a la empresa. Se tendrá en cuenta la opinión de la parte social, actuando en representación de las personas trabajadoras.

#### Artículo 8. JORNADA DE TRABAJO.

El personal laboral adscrito al presente convenio colectivo, trabajará 1490 horas anuales, siendo la distribución de la jornada semana en turno fijo de mañana, en un máximo de 35 horas semanales de lunes a viernes, teniendo un descanso durante la jornada laboral de 30 minutos reconocidos como tiempo efectivo de trabajo.

En virtud de los acuerdos históricos llevados a cabo con la representación legal de los trabajadores se establece un turno de trabajo cuya prestación de servicios será mayoritariamente en horario de tarde a partir de las 13:00 horas y parte de noche, de 35 horas semanales de lunes a viernes con el consecuente descanso semanal, todo ello motivado por las necesidades expresadas por el cliente el Ayuntamiento de Arrecife, de cubrir ciertas horas en turno de tarde/noche a necesidad de estos.

Esta franja de turno de trabajo, en primer lugar, será ofertada a las personas contratadas del servicio actualmente. Todo ello con el interés de darles mayor disponibilidad a las personas trabajadoras si así lo necesitan para poder conciliar la vida familiar y laboral de mejor manera. Si en su defecto no existiesen personas trabajadoras para cubrir estas nuevas vacantes de esta franja horaria, la empresa estará habilitada para realizar nuevas contrataciones para cubrir este nuevo servicio de turno tarde/noche.

En caso de que las personas trabajadoras asignados a este turno, desempeñaran funciones en horario comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, se abonará un plus de nocturnidad de un 25% del salario base, por cada hora trabajada.

Las personas trabajadoras que realicen sus funciones laborales en este horario, principalmente realizarán las siguientes funciones:

- Riego de plantas del servicio.
- Mantenimiento y reparación del sistema de riego.
- Repaso de limpieza.

Las condiciones de horario y demás vicisitudes de este horario especial de tarde/noche será regulado de forma más precisa en acuerdo colectivo entre la empresa y la Representación legal de los trabajadores.

Plus de sábados y domingos: se abonará por cada sábado o domingo trabajado un importe de 80,64 euros por día trabajado. Las personas trabajadoras que presten servicio en sábados todo ello, si la jornada de trabajo no supera las 4 horas y las personas trabajadoras que presten servicio en domingo, todo ello, si la jornada de trabajo no supera las 3 horas.

Plus de Festivo: se abonará por cada festivo trabajado, siendo de un importe de 100,80 euros por cada festivo trabajado.

La distribución de la jornada de trabajo queda expuesta de la siguiente manera:

- Turno regular (periodo fuera del turno de verano): de lunes a viernes de 07:00h a 14:00h.
- Turno de verano (comprendido entre el 15 de junio al 15 de septiembre ambos incluidos): De lunes a viernes de 06:00h a 13:00h.

#### Artículo 9. JORNADAS ESPECIALES.

Todos los trabajadores/as tendrán derecho a una reducción de una hora en su jornada de trabajo en las siguientes fechas:

- Lunes y miércoles de Carnaval del municipio de Arrecife
- En navidad, desde el 24 de diciembre hasta el 5 de enero.

Por otro lado, todos los trabajadores/as tendrán como derecho la consideración de días no laborales el 24 de diciembre y el 31 de diciembre.

Todas las personas trabajadoras que tengan de aplicación en presente convenio colectivo, tendrán derecho a una reducción de su jornada cuando por causas meteorológicas, sea reconocido según el AEMET como alerta roja, todo ello activando un mecanismo preventivo de protección y seguridad hacia las personas trabajadoras ya que las mismas trabajan al aire libre sin tener posibilidad de resguardo ante estas situaciones. Dicho permiso será reconocido como licencia retribuida.

Por otro lado, las personas trabajadoras que tengan de aplicación en presente convenio colectivo, tendrán derecho a una adaptación de su jornada cuando por causas meteorológicas, sea reconocido según el AEMET como alerta naranja, todo ello activando un mecanismo preventivo de protección y seguridad hacia las personas trabajadoras ya que las mismas trabajan al aire libre sin tener posibilidad de resguardo ante estas situaciones. Dicha adaptación consistirá en asignar tareas que no estén expuestas a estos riesgos climatológicos.

#### Artículo 10. VACACIONES.

El periodo de vacaciones anuales será de 40 días naturales. Las vacaciones anuales pueden ser partidas por la persona trabajadora en dos periodos, sin pérdida del número total de días. A tal efecto se creará una comisión mixta entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, y oídas las personas trabajadoras, que se encargarán antes del 31 de enero de cada año, de establecer el calendario definitivo de las mismas y exponerlo en el tablón de anuncios.

La empresa tendrá el derecho, previo acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, a limitar cuantitativamente el número de personas trabajadoras que disfruten de periodos de vacaciones de manera simultánea, atendiendo a necesidades del servicio.

Si durante el disfrute del periodo vacacional, la persona trabajadora sufriera alguna enfermedad, éstas quedarán interrumpidas inmediatamente siempre que medie una baja médica de un facultativo/a médico, pudiendo el/la trabajador/a afectado reanudar sus vacaciones hasta completar el periodo restante, a partir de la fecha de alta médica dentro del año natural a que corresponda las vacaciones. En este sentido se estable dos supuestos diferentes:

- Periodo de vacaciones fijado en el Calendario de vacaciones y coincide 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 del Estatuto de las personas trabajadoras: En este sentido, 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 corresponda.

- Periodo de vacaciones coincide con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el punto anterior: En esta situación, la persona trabajadora podrá disfrutar las vacaciones una vez finalice su incapacidad temporal y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Todas las personas trabajadoras quedarán obligadas a disfrutar las vacaciones anuales, no pudiendo ser resarcidas las mismas, por ningún tipo de compensación económica.

En el caso de que la persona trabajadora sea empleada en el transcurso del año o cause baja en la Empresa, disfrutará del periodo de vacaciones que proporcionalmente corresponda al tiempo de vinculación con la misma.

#### Artículo 11. INCAPACIDAD TEMPORAL.

La empresa abonará el 100% de todos los conceptos salariales a las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo desde el primer día de Incapacidad Temporal (I.T.) por accidente laboral o enfermedad, siempre que haya hospitalización. Dicha baja por accidente laboral u hospitalización no contará como primera baja a los efectos de tenerla en cuenta para las contingencias comunes.

En los supuestos de IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará de la siguiente forma:

a) Si, en el periodo de los doce meses inmediatamente anteriores a la baja por I.T., la persona trabajadora no tuviese baja por I.T. alguna:

- Hasta el 100% de las retribuciones salariales detalladas en los Anexos del presente convenio, desde el primer día de la baja.

b) Si, en el periodo de los doce meses inmediatamente anteriores a la baja por I.T., la persona trabajadora tuviese una única baja por I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral:

- Hasta el 85% de las retribuciones salariales detalladas en los Anexos del presente convenio, desde el primer día de la baja hasta el vigésimo.

- Hasta el 100% desde el vigésimo primer día en adelante.

c) Si, en el periodo de los doce meses inmediatamente anteriores a la baja por I.T., la persona trabajadora tuviese dos bajas por I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral:

- Hasta el 75% de las retribuciones salariales detalladas en los Anexos del presente convenio, desde el primer día de la baja.

d) Si, en el periodo de los doce meses inmediatamente anteriores a la baja por I.T., la persona trabajadora tuviese tres o más bajas por I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral:

- Según lo establecido y dispuesto por la ley de la seguridad social sobre el pago de prestaciones al encontrarse en esa situación originada.

Según lo que establece la Ley La empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente de la persona trabajadora mediante reconocimiento a cargo del Médico de Empresa. La negativa de la persona trabajadora a dicho reconocimiento determinará la suspensión de la mejora de los derechos económicos establecidos para tales situaciones en el presente artículo.

#### Artículo 12. CONSULTA MÉDICA.

En el caso de que la persona trabajadora necesite asistir a consulta médica, y no pueda hacerlo fuera de su jornada de trabajo, la duración de ésta se considerará como permiso retribuido, debiendo en cualquier caso justificarse la asistencia.

#### Artículo 13. LICENCIAS RETRIBUIDAS.

Se concederán licencias retribuidas a las personas trabajadoras que lo soliciten en los casos siguientes.

a) Alumbramiento de la esposa: 4 días hábiles y si el alumbramiento es múltiple: 6 días, ambos en caso de sea mediante cesárea serán de 7 días hábiles. Dicha licencia retribuida solo se podrá hacer uso cuando por la Seguridad Social se nos permita acogernos a la paternidad días posteriores al alumbramiento.

b) Matrimonio o reconocimiento de pareja de hecho del trabajador/a: 17 días naturales.

c) Enfermedad grave o intervención quirúrgica de gravedad del cónyuge, padres/madres o hijos 5 días hábiles.

d) Por fallecimiento de familiares serán los siguientes:

- Cónyuge, padres/madres e hijos/as: 5 días hábiles.

- Hermanos/as y abuelos/as: 4 días hábiles.

- Otros parientes hasta 3ª grado inclusive: 3 días hábiles.

e) Por traslado de domicilio habitual 2 días hábiles.

f) Por boda de hijos/as, padres/madres o hermanos/as en la isla: 1 día hábil.

g) Por primera comunión de hijos/as: 1 día hábil.

h) 1 día de Asuntos propios al año, con las siguientes características:

Habrá un límite para su disfrute de que este día de licencia no podrá usarse conjunto a un día festivo laboral, ni antes ni después de las vacaciones fijadas.

Para su uso, la persona trabajadora debe de comunicar dicho día con un mínimo de 10 días de antelación, pudiendo comunicarlo con 24 horas siempre y cuando se acredite su uso por un hecho fortuito.

i) Para someterse a exámenes en centros oficiales de enseñanza los días que duren los exámenes. Dichos días tendrán que ser justificados por el centro de enseñanza.

j) La empresa abonará, previa justificación documental, hasta 75 euros por trabajador/a como consecuencia de los gastos tanto de dentista como de oculista en que incurra aquél. Anualmente existirá un fondo de 2.000 euros para sufragar dichos gastos.

Las cuantías previstas en este apartado permanecerán invariables durante la vigencia del presente convenio colectivo.

En los casos previstos en los apartados a), c) d) y h), estos se incrementarán en las siguientes escalas: un día hábil más si el hecho se produce en otras islas del Archipiélago Canario, y de cinco días hábiles más si el hecho se produce fuera del Archipiélago Canario.

En el apartado a) y c), cuando el familiar motivo de la licencia se encontrara en estado grave o existiera complicaciones o agravaciones médico-quirúrgicas, la persona trabajadora podrá ampliar los días de licencia tomando los días indispensables, éste hecho será justificado con el correspondiente Certificado médico.

En los apartados a), c) y d), del presente artículo se extenderá a las parejas de hecho pudiendo la empresa solicitar la justificación de la convivencia.

#### Artículo 14. GARANTÍAS SINDICALES.

Cada representante de las personas trabajadoras dispondrá de 24 horas sindicales mensuales retribuidas para desarrollar las funciones inherentes a su cargo sindical, quedando excluido en este cómputo el tiempo de reunión que se hagan a instancias de la empresa que deberán asistir toda la representación legal de las personas trabajadoras, y en las convocadas oficialmente por la autoridad laboral o judicial. El tiempo global de las horas sindicales podrá ser acumulado por uno o más delegados/as previa comunicación a la empresa con 48 horas de antelación.

#### Artículo 15. SECCIONES SINDICALES.

Las secciones sindicales existentes en la plantilla, podrán transmitir información y propaganda a sus afiliados/as y al resto de las personas trabajadoras.

#### Artículo 16. DERECHOS SINDICALES.

Será función de la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa lo siguiente.

- Representar a los trabajadores/as ante la empresa.

- Proponer a la dirección de la empresa, las mejoras que se estimen oportunas, debiendo la empresa entablar diálogo al respecto sobre las mismas.

- Tener acceso, junto a sus asesores/as, a los libros de cuentas, balances, memorias anuales.
- Conocer cuántas medidas quiera adoptar la empresa con respecto a las personas trabajadoras
- Recibir periódicamente y en un intervalo no superior a tres meses, un informe de la dirección de la empresa sobre la situación de la misma.

Convocar a sus representados/as a asambleas en el centro de trabajo y dentro de la jornada laboral, siendo estas asambleas de dos al mes y de una duración máxima de 2 horas cada una. La convocatoria deberá comunicarse a la empresa con 48 horas de antelación. En dichas asambleas, podrán estar presentes asesores/as del sindicato al que pertenezcan.

- Derecho a asesorar a cualquier persona trabajadora y a dar información laboral y sindical dentro de la jornada de trabajo.

- Ser informado de todas las posibles sanciones a imponer por faltas leves, graves y muy graves, antes de la adopción de la resolución definitiva.

La empresa queda obligada a poner a disposición de los delegados/as de personal un local dentro de las actuales instalaciones. Este local estará destinado a los representantes de las personas trabajadoras pudiendo ser únicamente utilizado para el fin que se propone. La empresa dotará el mismo de los elementos necesarios como sillas, mesa de reuniones, tablón informativo.

#### Artículo 17. GARANTÍAS PERSONALES.

Se respetará todas las condiciones personales que superen a lo pactado en el presente convenio.

#### Artículo 18. RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR.

A toda persona trabajadora que, conduciendo un vehículo de la empresa y por motivos de las necesidades del servicio a realizar, le fuese impuesta la sanción administrativa, tendrá derecho a que la empresa se haga cargo del importe de la sanción.

Si la sanción conllevase la retirada del permiso de conducir, la empresa se asignará a la persona trabajadora un puesto de trabajo lo más acorde con su categoría profesional, manteniendo durante el período de retirada del carnet, las retribuciones de la categoría profesional que tuviese reconocida. Tan pronto como la persona trabajadora recupere su permiso de conducir, la empresa lo reincorporará en su puesto de trabajo habitual.

Si por causa del desempeño de sus funciones es sancionado un conductor/a con importes pecuniarios, estos serán abonados por la empresa.

#### Artículo 19. PERSONAL CON LIMITACIONES LABORALES.

Las persona trabajadoras afectadas de una incapacidad permanente para su trabajo habitual, deberán ser destinados por la empresa a trabajos adecuados a sus condiciones, capacidades y cualificaciones profesionales, siempre que en la misma existan posibilidades para ello, respetando el salario que corresponda a la nueva categoría.

En el caso de que en el momento de producirse la incapacidad permanente de la persona trabajadora la empresa no pudiera destinarlo a trabajos adecuados a sus condiciones, el primer puesto de trabajo que quede vacante y para el cual esté cualificado, será ocupado por la

persona trabajadora afectada de incapacidad, de acuerdo a las condiciones establecidas en el presente artículo.

#### Artículo 20. PLANTILLA.

Todo el personal de esta empresa tendrá igualdad de condiciones para cubrir las vacantes existentes, en cualquiera de los puestos de trabajo de la misma, en los términos establecidos en el presente artículo, y siempre que no exija una titulación superior a la que posea.

Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza, serán de libre designación y revocación por parte de la empresa. Tienen esta consideración los puestos de trabajo correspondientes a la categoría profesional de encargado, técnicos y jefe de servicio o jefes de cuadrilla.

Cuando por cualquier causa (baja voluntaria, despido, invalidez, jubilación y cualquier otra) se produzca vacante en algún puesto de trabajo con carácter fijo o indefinido en la empresa, la misma deberá ser cubierta por otro trabajador/a fijo o indefinido de la empresa. Si dicha plaza no es ocupada por ningún trabajador/a de carácter fijo o indefinido, será cubierta por otro trabajador/a de la empresa con contrato eventual.

Se creará una Comisión Mixta Paritaria (empresa y trabajadores) que adjudicará cada vacante atendiendo a que no se encuentre el trabajador/a en situación de I.T. en el momento de la cobertura, y teniendo en cuenta su antigüedad en la empresa. Cuando se produzca una vacante en el turno de mañana tendrán preferencia para ocupar dicha vacante aquellos trabajadores/as que realizan su trabajo en el turno de repaso.

Los criterios de preferencia para la cobertura de la vacante podrán ser obviados siempre que exista acuerdo mayoritario de la Comisión Mixta Paritaria que adjudica la vacante, en ese sentido.

Los/as peones que estuviesen en posesión del permiso de conducir de primera, tendrán derecho a la promoción para cubrir el puesto de trabajo de chófer cuando surja una plaza, y podrán realizar prácticas, siendo acompañado por un conductor/a en su camión, siempre fuera de la jornada de trabajo y sin retribución. Las pruebas de aptitud que se tengan que realizar para cubrir estas plazas serán realizadas por una comisión compuesta del 50% por representantes de los trabajadores y el otro 50% por representantes de la empresa.

Siempre que se necesite realizar pruebas de aptitud para la contratación de nuevo personal será realizada por una comisión compuesta: el 50% por representantes de los trabajadores y el otro 50% por representantes de la empresa.

#### Artículo 21. EXCEDENCIAS.

**FORZOSA.** Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la Ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho si se solicita transcurrido ese plazo.

La duración del contrato de trabajo no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa del trabajador/a y, en el caso de llegar al término del contrato durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

**VOLUNTARIA.** El trabajador/a con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a que se le reconozca la situación de encontrarse en excedencia voluntaria por un plazo

no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Los periodos inferiores podrán prorrogarse hasta los cinco años en total.

La persona trabajadora con al menos cinco años de antigüedad en la empresa, podrá prorrogar anualmente su excedencia voluntaria de hasta cinco años, siempre y cuando lo solicite con, al menos, un mes de antelación al término de la misma.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de un hijo/a, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de éste, si es menor de cinco años. Los sucesivos hijos/as darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

En todos los casos de excedencia, la persona trabajadora que se encuentre en situación de excedencia y una vez que finalice ésta, tendrá derecho al reintegro en la Empresa en la misma categoría que ocupaba antes de la excedencia, siempre y cuando lo solicite con al menos un mes de antelación al término de la misma.

En el caso de excedencia para atender al cuidado de un hijo o familiar y durante el primer año, a partir del inicio de la misma, la persona trabajadora tendrá derecho al cómputo de la antigüedad durante dicho año.

Durante el período de excedencia, la persona trabajadora con cargo de directivo o jefe superior, no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho al reintegro.

En las excedencias pactadas se estará a lo que establezcan las partes.

#### Artículo 22. DERECHO DE EXPRESIÓN E INFORMACIÓN.

La empresa tendrá que facilitar obligatoriamente a las personas trabajadoras un tablón de anuncios, en lugar bien visibles donde puedan poner cualquier tipo de información que consideren de interés. Estos tabloneros serán de uso exclusivo de las personas trabajadoras, haciéndose responsable los mismos, de las informaciones que en ellos aparezcan.

#### Artículo 23. IMPROCEDENCIA DEL DESPIDO.

Se establece que la indemnización por despido improcedente que se determina en el artículo 56.1. c) del Estatuto de los Trabajadores en el supuesto de que sea declarado judicialmente la improcedencia del despido de algún trabajador/a afectado por el presente Convenio Colectivo será de 50 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año.

#### Artículo 24. RELACIONES SOCIO-LABORALES.

La empresa fomentará los eventos que promocionen las relaciones socio-laborales entre los empleados a su servicio, todo ello buscando un buen clima laboral entre empresa y trabajadores/as, teniendo una actitud positiva.

#### Artículo. 25. SEGURO DE VIDA.

La empresa suscribirá una póliza de seguro colectivo de carácter obligatorio para sus personas trabajadoras que cubrirá las siguientes contingencias.

- Muerte, incapacidad permanente en los grados de total y absoluta y de gran invalidez derivados todas ellas de accidente de trabajo.

Esta póliza entrará en vigor, siendo exigible y aplicable a los hechos causantes producidos, a partir del primer día de la publicación por el Boletín Oficial de Las Palmas del presente Convenio Colectivo.

Las cantidades para cada una de las contingencias serán las siguientes:

- Por muerte por accidente 27.000 euros.
- Por incapacidad permanente total por accidente 27.000 euros.
- Por incapacidad permanente absoluta por accidente 27.000 euros.
- Por incapacidad permanente por gran invalidez por accidente, 27.000 euros.

La empresa facilitará a cada trabajador/a una copia de la mencionada póliza cada año, pidiéndole en este caso que comunique cualquier cambio de beneficiario/a. Las cuantías previstas en este artículo permanecerán invariables durante la vigencia del presente convenio colectivo.

#### Artículo 26. FESTIVIDAD PATRONAL.

La festividad patronal de San Isidro Labrador, Festividad reconocida para el personal laboral de jardinería, tendrá carácter de día festivo no recuperable, pero si coincidiera tal celebración en el día de descanso, se trasladará a otro día de la semana o de la siguiente, en función de las exigencias del servicio. Todo ello de mutuo acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

#### Artículo 27. PAGOS DE SALARIOS.

La empresa abonará los salarios devengados en cada mes, dentro de los cinco primeros días naturales del mes siguiente.

#### Artículo 28. ANTICIPOS SOBRE EL SALARIO.

Voluntariamente cada trabajador/a tendrá derecho a anticipos quincenales de hasta el 95% de las retribuciones devengadas durante la mensualidad en que se perciba.

#### Artículo 29. ANTICIPOS REINTEGRABLES.

Los trabajadores/as fijos de plantilla podrán solicitar anticipos reintegrables por un importe no superior a 1.500 euros, amortizándose en 15 cuotas (12 meses y tres pagas extras) No se podrá solicitar un nuevo anticipo, hasta que no hayan reintegrado totalmente el anterior, teniendo que justificar el hecho que ocasiona la petición del anticipo.

Los importes de las amortizaciones que se vayan produciendo por pagos de los préstamos efectuados, revertirán en el fondo inicial a fin de que éste siga manteniéndose en la cuantía inicial.

La empresa se compromete al mantenimiento de una partida de 22.500 euros para anticipos reintegrables. Las cuantías previstas en este artículo permanecerán invariables durante la vigencia del presente convenio colectivo.

### Artículo 30. REVISIÓN MÉDICA.

La empresa queda obligada a establecer revisiones médicas durante el año para todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo. Esta revisión tendrá para los trabajadores/as el carácter de voluntaria. Dichas revisiones se efectuarán una vez al año y dentro del primer trimestre en horario de trabajo, debiendo ser avisados los trabajadores/as, con una antelación mínima de una semana a la fecha en la que se efectuarán dichas revisiones médicas.

En caso de incumplimiento por parte de la empresa de este precepto, la misma quedará obligada a abonar la factura que el trabajador/a le presente en concepto de la revisión médica que por su cuenta se hubiera realizado.

### Artículo 31. COMISIÓN PARITARIA DE CONTROL Y VIGILANCIA.

Con el mejor deseo de todos/as los interesados/as de que los acuerdos de este convenio se cumplan fiel y honestamente se constituye una comisión mixta, que estará compuesta por un número igual de componentes al 50% representación de los trabajadores/as y 50% empresarial.

La organización y funcionamiento de la comisión mixta será determinada por sus propios componentes, de tal manera que en todo momento la referida organización y funcionamiento haga posible el mejor de los fines que le son atribuidos.

#### COMISIÓN PARITARIA. Definición y estructura.

Para entender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación, conciliación y vigilancia del presente Convenio Colectivo, se establece una Comisión Paritaria integrada por tres representantes por parte Empresarial y tres por la parte Social. En caso de dimisión o de baja de algún miembro de esta comisión será sustituido/a por la parte a quien corresponda.

La comisión Mixta Paritaria se constituirá en el día de la firma del presente Convenio. La Comisión Paritaria contará con un Reglamento Orgánico de Funcionamiento. Los dictámenes de la Comisión Paritaria son vinculantes, y las Actas de las reuniones celebradas por la misma se legalizarán mediante su presentación y registro en la Autoridad Laboral competente al afecto (SEMAC), para posteriormente adjuntarse al presente Convenio Colectivo.

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

1. Interpretación del Convenio. En tal sentido se establece que en aquellas cuestiones en las que existan divergencias de interpretación, podrá iniciarse su aplicación independiente de que exista o no reunión de la Comisión Paritaria.

Posteriormente, reunida ésta, si el acuerdo adoptado fuera distinto al aplicado por la Empresa y fuera precisa la mediación de otras autoridades, si el fallo posterior fuese desfavorable a la Empresa, ésta quedará obligada a abonar a los trabajadores afectados la oportuna indemnización que la referida autoridad establezca o que se pacte.

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

3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado. La Comisión Paritaria intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes para agotado en este campo, proceder en consecuencia.

4. Todas aquellas funciones que expresamente hayan sido encomendadas en el presente Convenio Colectivo. Procedimiento: Tendrán capacidad de convocatoria de la Comisión Paritaria, la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria, tendrán el carácter de ordinario y/o extraordinarios. Otorgará tal calificación la Empresa, así como el Comité de Empresa. En los asuntos ordinarios, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo máximo de DIEZ DÍAS a partir de la recepción del problema planteado, y en el segundo caso en el plazo máximo de cinco días a partir del mismo momento.

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

#### Artículo 32. LEGISLACIÓN APLICABLE.

Para lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio Estatal de Jardinería. Además, se tendrá siempre en cuenta las disposiciones legales vigentes.

#### Artículo 33. CUOTA SINDICAL.

La empresa se compromete a descontar de la nómina mensual de los trabajadores/as el importe de la cuota sindical. A tal efecto, el trabajador/a interesado/a remitirá a la dirección de la empresa, un escrito en el que se expresará la orden de descuento, para ingresar en el sindicato al que pertenezca la cuantía de la cuota, y la cuenta corriente a la que se debe transferir la correspondiente cantidad.

La empresa, simultáneamente al pago de las nóminas, efectuará el ingreso de las cuotas sindicales a las organizaciones correspondientes.

#### Artículo 34. PRENDAS DE TRABAJO.

La empresa facilitará gratuitamente a todos los trabajadores/as las prendas de trabajo necesarias para el desarrollo del mismo. Estas prendas se entregarán en el primer trimestre del año. Las prendas serán las siguientes.

Tres pantalones, tres camisas, un par de zapato de seguridad, un forro polar y un anorak.

Si fuese necesario, se le aportará a cada trabajador/a un mono de trabajo y ropa de agua.

La empresa vendrá obligada a renovar el material si por deterioro o rotura fuese necesario independientemente del tiempo de uso.

#### Artículo 35. LICENCIA SIN SUELDO.

La empresa podrá conceder a los trabajadores/as que lo soliciten, por causas justificadas y razonables, y teniendo en cuenta las necesidades del servicio, hasta diez días hábiles de permiso no retribuido, sin sueldo al año.

#### Artículo 36. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio colectivo, formarán un Comité de Seguridad y Salud en el trabajo, con el número y las competencias que le confiere la ley vigente.

La empresa vendrá obligada a poner a disposición de los trabajadores/as y durante el año laboral, cuantos cursos, conferencias, charlas, etc. sean necesarios para la promoción y formación de las personas trabajadoras, permitiendo que éstos sean dentro de la jornada laboral.

Durante el presente año se organizará como mínimo un curso de seguridad e higiene en el trabajo, y otro sobre las normas laborales en vigor. La empresa facilitará los medios para su realización y desarrollo.

#### Artículo 37. BOLSA DE VACACIONES.

Con el objeto de que la persona trabajadora pueda disfrutar de sus vacaciones, la empresa abonará una cantidad a cada trabajador/a al inicio de las mismas en concepto de "bolsa de vacaciones", por la cuantía que por categoría figura en el anexo del convenio.

Esta cantidad se incrementará cada año en función de los incrementos del convenio.

#### Artículo 38. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Durante la vigencia del presente convenio las personas trabajadoras percibirán las siguientes pagas extraordinarias.

- Paga de Marzo: Su pago será entre el 15 y el 25 de marzo de cada año. Se abonará de la siguiente forma durante los años de vigencia del convenio:

Salario Base + Plus transporte + Plus tóxico

- Paga de verano: Su pago será con la nómina del mes de junio de cada año. Se abonará de la siguiente forma durante los años de vigencia del convenio:

Salario Base + Plus transporte + Plus tóxico

- Paga de octubre: Su pago será con la nómina del mes de septiembre de cada año. Se abonará de la siguiente forma durante los años de vigencia del convenio:

Salario Base + Plus transporte + Plus tóxico

- Paga de Diciembre: Su pago será entre el 15 y 20 del mes de diciembre de cada año. Se abonará de la siguiente forma durante los años de vigencia del convenio:

Salario Base + Plus transporte + Plus tóxico

A las personas trabajadoras que cesen o ingresen durante el año, se les abonará la parte proporcional del importe de dichas gratificaciones en prorrateo semestral a cuyo efecto la de verano contará desde el 1 de enero al 30 de junio y la de navidad del 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso. La paga de marzo del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior al devengo y la paga de octubre del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso al devengo.

#### Artículo 39. AYUDA ESCOLAR.

En concepto de ayuda escolar la empresa abonará a cada trabajador/a e hijos que se encuentre estudiando y que presente copia de la matrícula la cantidad de.

- Primer ciclo de la ESO, primaria y guarderías: 134,40 euros.

- Segundo ciclo de la ESO: 196,00 euros.

- Bachillerato, Formación Profesional o Estudios Universitarios: 280,00 euros.

Para ello, anualmente la empresa dispondrá de un fondo por importe de 12.000. En caso de que se supere dicho importe, se cobrará por figuro orden de antigüedad.

Estas cantidades se abonarán con la nómina del mes de octubre.

#### Artículo 40. RETRIBUCIONES.

Las retribuciones para el personal de Prezero España, S.A., para el servicio de Mantenimiento y Limpieza de las zonas ajardinadas del municipio de Arrecife serán las siguientes.

Salario Base. Los trabajadores/as percibirán mensualmente en este concepto las cantidades que por categoría profesional se relacionan en el anexo de este convenio.

Plus tóxico. Lo percibirán todos los trabajadores/as durante las doce mensualidades del año la cantidad que por categoría profesional se relacionan en el anexo de este convenio.

Plus de lavado de ropa. Lo percibirán todos los trabajadores/as durante las doce mensualidades del año la cantidad que por categoría profesional se relacionan en el anexo de este convenio.

Plus Transporte. Lo percibirán todos los trabajadores/as durante las doce mensualidades del año la cantidad que por categoría profesional se relacionan en el anexo de este convenio.

Plus de Distancia. Lo percibirán todos los trabajadores/as durante las doce mensualidades del año la cantidad que por categoría profesional se relacionan en el anexo de este convenio.

Plus Absentismo Individual. Constará de un objetivo individual que se abonará de la siguiente forma:

Al cerrar el año natural sin una baja se abonará la cantidad indicada en Enero (Tablas anexas) del año siguiente. Para mayor claridad, se acuerda admitir entre ambas partes que no computarán aquellas bajas originadas por enfermedades oncológicas, enfermedad profesional y las que se deriven de accidente de trabajo, siempre que éste no haya sido ocasionado por negligencia o imprudencia del trabajador/a a la vista del informe de investigación del accidente, y todo ello siempre que sea una situación legal de firmeza (legal o jurídica) Tras la finalización del Convenio colectivo, la cantidad de abono última indicada en las tablas anexa se mantendrá en vigor su pago, todo ello realizándole el incremento económico consistente en el I.P.C. real canario.

Plus jefe/a de cuadrilla Auxiliares. su aplicación será por trabajo efectivo, por lo tanto no se abonará en vacaciones ni en situaciones de baja por I.T., siendo la cantidad indicada en Tablas Anexas al Convenio colectivo, no siendo consolidable por la persona trabajadora, percibiéndolo la persona que desempeñe las funciones específicas de jefe de cuadrilla. Tras la finalización del Convenio colectivo, la cantidad de abono última indicada en las tablas anexa se mantendrá en vigor su pago, todo ello realizándole el incremento económico consistente en el I.P.C. real canario.

#### Artículo 41. AYUDA A LIMITACIÓN PSÍQUICOS O FÍSICOS.

A todas las personas trabajadoras que tengan uno o más hijos con problemas de limitación psíquica o física, la empresa abonará en concepto de ayuda la cantidad de setenta y ocho coma

cuarenta (78,40) euros mensuales por cada hijo/a, independientemente de la ayuda que perciba de la seguridad social, entendiéndose esta ayuda por cada hijo/a disminuido.

#### Artículo 42. PERIODO DE PRUEBA.

El periodo de prueba que se establece es el siguiente.

- Encargado/a: 2 meses.
- Jefe/a de Servicio: 2 meses.
- Técnico/a: 2 meses.
- Capataz/a: 2 meses.
- Of. 1º Mantenimiento: 2 meses.
- Chapista: 2 meses.
- Soldador/a: 2 meses.
- Personal Administrativo: 2 meses.
- Conductores/as, oficial jardinería, maquinista y aux. jardinero/a: 1 mes.
- Peones/as: 15 días.

#### Artículo 43. FALTAS Y SUS CLASES.

Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que atendiendo a su importancia, reincidencia e intención se clasifican en: LEVES, GRAVES Y MUY GRAVES.

Se consideran faltas leves:

Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, inferior a 30 minutos sin que existan causas justificadas.

El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resulte perjudicial para la empresa ni perturbara el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.

Pequeños descuidos en la conservación del material, prendas de trabajo o medios de protección y en su limpieza.

No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de 5 días después de haberlo efectuado.

Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.

Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.

Las discusiones con los compañeros/as de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sea en presencia de público.

Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.

Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado a descanso.

No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las 24 horas siguientes la razón que lo motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

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

Faltas de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo y faltas de respeto e incorrección en el modo de dirigirse a superiores.

Encontrarse en el centro de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral, cuando la empresa así lo tenga expresamente establecido.

El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.

Cualquier otra de semejante naturaleza.

Se consideran faltas graves:

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

Faltar dos días al trabajo durante el período de treinta días sin causa justificada.

Una falta al trabajo no justificada cuando tenga que relevar a un compañero/a.

Entregarse a juegos o similares, cualesquiera que sean, estando de servicio.

La simulación de enfermedad o accidente.

La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.

Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales laborales relativos al propio trabajador/a o a sus compañeros.

Dormir durante la jornada de trabajo.

Actitudes o comportamiento que degraden la buena imagen de los trabajadores/as del sector o de la empresa.

Falta notoria de respeto o consideración al público.

Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.

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

El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada que ocasione perjuicios a la empresa o pueda ser causa de accidente de sus compañeros.

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

La disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo.

Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero/a, o a un subordinado/a.

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

Aconsejar o incitar a los trabajadores/as a que incumplan su deber, de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objetivo, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.

No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador/as, sus compañeros/as, la empresa, o terceros.

La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuando las mismas supongan algún riesgo para el trabajador/as, sus compañeros/as o terceros/as, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, o hacer uso indebido de los mismos.

La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada. 22. No advertir, inmediatamente a sus jefes/as, de cualquier anomalía, avería, o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.

Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

La negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas, cuando el trabajador/as tenga a su cargo dicha conservación.

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

Simular la presencia de otro empleado por cualquier medio.

La reiterada falta de aseo y limpieza personal.

Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.

El incumplimiento de normas de Seguridad e Higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.

La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización del superior jerárquico.

Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.

No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja de ruta y no cumplimentar la misma.

Todas aquellas otras de semejante naturaleza.

Se consideran faltas muy graves:

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

Faltar al trabajo más de dos días durante un período de treinta días sin causa

El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.

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

Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos, o cualquier otro objeto de la empresa.

Fumar en lugares peligrosos o inflamables.

Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de sus trabajadores/as o de las representaciones sindicales.

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

El incumplimiento de lo establecido en este convenio en materia de discreción profesional.

La competencia desleal.

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

El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasione grave perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente para el trabajador/as, sus compañeros/as o terceros/as.

La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo que ocasionen riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros/as, o daños a la empresa.

El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

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

La desobediencia continuada o persistente.

Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, durante la realización del servicio, que sean constitutivos de delito.

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

La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción.

La incitación a los trabajadores/as para que incumplan sus obligaciones laborales, cuando, siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.

Pedir regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.

Las faltas de semejante naturaleza.

#### Artículo 44. PRESCRIPCIÓN DE LAS INFRACCIONES Y FALTAS.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días naturales; las graves a los 20 días naturales, y las muy graves a los 60 días naturales, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### Artículo 45. SANCIONES. APLICACIÓN.

Las sanciones que la empresa podrá imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes.

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal. Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de 1 o 2 días

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 11 a 60 días.

Despido. Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, así como la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que será oídos, además del interesado, otros miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La empresa anotará en los expedientes laborales de sus trabajadores/as las sanciones que se les imponga. En aquellos supuestos en los que la empresa pretende imponer una sanción por faltas graves o muy graves a los trabajadores/as afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo, dar audiencia al delegado sindical, si lo hubiere.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador/a, salvo la amonestación verbal. El citado escrito contendrá al menos: el nombre del trabajador, la fecha del escrito, los hechos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, la calificación de la falta y la sanción que se impone.

#### Artículo 46. INFORME DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

Corresponde a la Dirección de la Empresa con el informe previo del comité de empresa, la facultad de sancionar a los trabajadores/as.

A tal efecto el comité de empresa, deberá remitir el informe requerido en el plazo máximo de CINCO días hábiles, a contar desde la recepción del escrito solicitando dicho informe. Para la imposición de sanciones por faltas leves, no será preceptivo el informe anterior, si bien, la empresa dará cuenta al comité de empresa de la imposición de estas sanciones por escrito.

#### Artículo 47. INCREMENTO SALARIAL.

Los incrementos salariales para cada uno de los años de vigencia del convenio serán los siguientes.

2023:

1-. El incremento salarial para el personal afectado por el presente Convenio para el año 2.023 será del 2.5% sobre todos los conceptos salariales citados en el Convenio Colectivo.

2024:

2-. El incremento salarial para el personal afectado por el presente Convenio para el año 2.024 será del 2% sobre todos los conceptos salariales aplicados en las tablas salariales del año anterior (2.023)

2025:

3-. El incremento salarial para el personal afectado por el presente Convenio para el año 2.025 será del 1.5% sobre todos los conceptos salariales aplicados en las tablas salariales del año anterior (2.024)

2026:

3-. El incremento salarial para el personal afectado por el presente Convenio para el año 2.026 será del 1% sobre todos los conceptos salariales aplicados en las tablas salariales del año anterior (2.025)

2027:

3-. El incremento salarial para el personal afectado por el presente Convenio para el año 2.027 será del 2% sobre todos los conceptos salariales aplicados en las tablas salariales del año anterior (2.026)

2028:

3-. El incremento salarial para el personal afectado por el presente Convenio para el año 2.028 será del 2% sobre todos los conceptos salariales aplicados en las tablas salariales del año anterior (2.027)

2029:

3-. El incremento salarial para el personal afectado por el presente Convenio para el año 2.029 será del 2% sobre todos los conceptos salariales aplicados en las tablas salariales del año anterior (2.028)

2030:

3-. El incremento salarial para el personal afectado por el presente Convenio para el año 2.030 será del 2% sobre todos los conceptos salariales aplicados en las tablas salariales del año anterior (2.029)

CLAUSULA DE REVISIÓN SALARIAL. Una vez finalizada la vigencia del convenio, si la variación del IPC real canario entre diciembre de 2022 y diciembre de 2030, es superior a la retribución pactada en subida fija para los 8 años de vigencia del Convenio Colectivo, se actualizará la tabla salarial definitiva para el año 2031, así como todos los conceptos económicos del convenio con dicha diferencia positiva. Dicha actualización servirá como base de negociación para el nuevo convenio que se suscriba.

En el supuesto de cambio de adjudicatarios del servicio, corresponderá a éste el pago de atrasos originados tras la aplicación de la cláusula de revisión salarial expuesta en este párrafo.

Tras finalizado el periodo negociado de vigencia del convenio colectivo, a partir del 1 de enero de 2031, en lo que afecta a las retribuciones, las cuales sufrirían un incremento económico consistente en el porcentaje obtenido según el I.P.C. real canario, a todos los conceptos salariales.

#### Artículo 49. JUBILACIÓN ANTICIPADA VOLUNTARIA.

En lo referente a este artículo se estará a lo dispuesto en la normativa vigente pudiendo las personas trabajadoras que estén dentro del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, acceder a la jubilación anticipada siempre que cumplan los requisitos previstos legalmente en cada momento.

#### Artículo 50. JUBILACIÓN PARCIAL ANTICIPADA.

Al amparo de lo dispuesto en la normativa vigente y con el fin de impulsar la celebración de contratos de relevo y fomentar el relevo generacional, las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan expresamente la posibilidad de que las personas trabajadoras contratadas a jornada completa incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, puedan acceder a la jubilación parcial anticipada, a partir de la edad exigida legalmente y siempre y cuando cumplan con el resto de requisitos previstos en la normativa.

A tal efecto, las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan que aquella persona trabajadora que desee acceder a la jubilación parcial anticipada y que cumpla los requisitos previstos legalmente, los cuales se citan a continuación, deberá acreditar los años cotizados mediante la presentación ante la empresa del correspondiente certificado original de vida laboral, junto con el escrito de la persona trabajadora interesada dirigido a la empresa solicitando acogerse a la jubilación parcial anticipada con una antelación de, al menos, tres meses a la fecha prevista para la jubilación parcial.

Los requisitos que debe cumplir legalmente la persona trabajadora para poder acceder a la jubilación parcial anticipada son:

1. Tener concertado con la empresa un contrato de trabajo a jornada completa.

2. Haber cumplido las siguientes edades y periodos cotizados sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado:

Año del Hecho causante	Edad exigida según periodos cotizados en el momento del hecho causante		Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante
2023	62 y 4 meses	35 años y 9 meses o más	63 y 8 meses
2024	62 y 6 meses	36 años o más	64 años
2025	62 y 8 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 4 meses
2026	62 y 10 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 8 meses
2027 y siguientes	63 años	36 años y 6 meses	65 años

3. Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.

Una vez presentada la solicitud con la aportación del certificado de vida laboral y siempre que la persona trabajadora cumpla con los requisitos citados anteriormente, empresa y persona trabajadora deberán formalizar un contrato a jornada parcial, reduciéndose su jornada y salario, y formalizándose simultáneamente, un contrato relevo por parte de la empresa en los términos previstos en el artículo 12.7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La persona trabajadora relevada, verá reducida su jornada entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 50%, o del 75% para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida, siempre que se acrediten el resto de los requisitos. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a que se refiere el artículo 205.1 a) de la LGSS. En los casos en que el contrato de relevo sea de carácter indefinido y a tiempo completo, deberá mantenerse al menos durante una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a que se refiere el artículo 205.1.a) de la LGSS. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante. En caso de incumplimiento por parte del empresario de las condiciones establecidas en el presente artículo en materia de contrato de relevo, será responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial.

La empresa deberá velar porque exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador/a relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

Sin perjuicio de la reducción de jornada que afecte al jubilado parcial, durante el período de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador/a cotizarán por la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando este a jornada completa.

#### Artículo 51. JUBILACIÓN ORDINARIA VOLUNTARIA.

1. El personal laboral accederá a la jubilación ordinaria, todo ello si así lo considera la persona trabajadora, siempre que reúna los requisitos necesarios de edad y período de carencia que en

cada momento determine la legislación vigente. Para ello se tendrá en cuenta las consideraciones que cita la disposición normativa del Estatuto de los Trabajadores "Disposición Adicional Décima".

#### Artículo 52. CLASIFICACIÓN Y FUNCIONES.

Lo no previsto en este Convenio se regirá por el Convenio Colectivo Estatal de Jardinería.

#### Artículo 53. TRABAJOS ESPECIALES.

Las horas extraordinarias se realizarán en casos necesarios, abonándose las mismas desde la firma de este Convenio Colectivo a 17,92 euros por cada hora extra trabajada de lunes a viernes y 26,89 euros la hora extra realizada en sábados o domingos o festivos.

El precio de la hora extra en sábados o domingos o festivos, se abonará todo ello si la jornada diaria de dicho día supera la limitación establecida en el artículo 8.

Las horas extraordinarias deberán de ser compensadas con descansos, todo ello si la persona trabajadora lo prefiere, por cada hora extra realizada de lunes a viernes con dos horas de jornada normal y por cada hora extra realizada los sábados, domingos o festivos por tres horas de jornada normal.

Plus festivo especial.

Los días 5 de enero y Martes de Carnaval, se abonará por cada festivo trabajado una cantidad de 120,00 euros.

#### Artículo 54. PLAN DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

Principios rectores y objetivos. Las partes firmantes del presente convenio consideran necesario que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades y a la no discriminación en las empresas sea real y efectivo. Por ello, acuerdan los siguientes principios rectores y objetivos generales:

1. Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación por sexo, identidad de género u orientación sexual, ya sea directa o indirecta.

- Favorecer la aplicación de las políticas de igualdad mediante la inclusión y adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

- Promover el uso de un lenguaje inclusivo, no sexista, ni discriminatorio. Las organizaciones firmantes se comprometen a que cualquier documento acordado en el marco de este convenio será revisado por las partes para garantizar la no utilización de un lenguaje sexista.

- Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los distintos ámbitos de las empresas.

- Garantizar la igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

- Elaborar planes de igualdad en todas las empresas del sector que establezcan medidas que garanticen el derecho a la igualdad de trato y oportunidades y la no discriminación.

- Velar por la protección del empleo de las mujeres víctimas de Violencia de Género, por su reinserción laboral y por sus derechos laborales.

- Planes de Igualdad. Todas las empresas sujetas al presente Convenio con más de cincuenta trabajadores deberán elaborar y aplicar un Plan de Igualdad.

2. Los planes de igualdad en las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Tal y como marca la Ley Orgánica 3/2007, fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación.

Los planes de igualdad contemplarán, entre otras, al menos las siguientes áreas: proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infra-representación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Los Planes de Igualdad deberán ser registrados tal y como recoge el artículo 2.1.f) del Real Decreto-Ley 6/2019.

Igualdad en la clasificación profesional e igualdad retributiva para trabajos de igual valor. Por el Real Decreto-ley 6/2019, el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

3. Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, la cualificación, la experiencia, la responsabilidad, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Por otro lado, el artículo 9 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establece que de acuerdo con lo previsto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos (y en su caso, subgrupos) y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4.

Pues bien, las partes negociadoras del presente Convenio, tras los análisis, valoraciones y evaluaciones oportunas, manifiestan que la definición de los grupos y subgrupos profesionales regulados este Convenio, se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

Se tenderá a utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional o, en su caso, se nombrarán en femenino y masculino.

El Real Decreto-Ley 6/2019 también obliga al empresario a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales (y en su caso subgrupos), categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

En todo caso con respecto a las previsiones del presente artículo será de aplicación prioritaria lo dispuesto en los correspondientes Planes de Igualdad de las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo.

En cumplimiento de la legislación antes citada se indica que ya existe un plan de igualdad desde el año 2021 y con vigencia de 4 años, de ámbito estatal que resulta de aplicación y vincula a toda la plantilla presente o futura adscrita a cualquiera de los centros de trabajo de las empresas que conforman la antigua División de servicios de Ferrovial, en este caso del área de medioambiente, aplicando en este caso a la empresa PREZERO ESPAÑA, S.A.U. (antigua CESPAS, S.A.)

#### Artículo 55. Acoso moral y sexual.

De conformidad con lo previsto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la empresa promoverá las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y, en general, el acoso laboral, desarrollando cuantas medidas sean necesarias para ello, por medio de un Protocolo establecido por la empresa. Con esta finalidad, la problemática del acoso en el trabajo podrá abordarse estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación, de las que se dará información a la representación legal de las personas trabajadoras.

Los/as representantes de los trabajadores/as contribuirán a prevenir el acoso sexual, moral y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de las personas trabajadoras frente al mismo, y la información a la dirección de la empresa con las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

La empresa promoverá que la prohibición de todo comportamiento de acoso y violencia laboral en el ámbito laboral deberá respetarse con independencia de quien lo cometa (tanto personal directivo o personal ordinario de las propias empresas, como empleados/as de empresas de trabajo temporal, proveedores, clientes, contratistas o visitantes) y de si se cometen en el lugar de trabajo o en cualquier otro ambiente laboral fuera del centro de trabajo habitual en el que se encuentre por razones de trabajo (viajes, reuniones, eventos o cualquier otra circunstancia con conexión laboral, incluidos los tiempos y lugares de desplazamiento del domicilio a cualquier destino de trabajo y viceversa)

Las partes firmantes del presente convenio consideran que constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear una situación intimidatoria, degradante u ofensiva. Se incluye en este epígrafe cualquier comportamiento con el efecto anterior realizado en función de la orientación sexual, así como a cualquier persona trabajadora en procesos de cambio de sexo.

Tendrá carácter de aplicación preferente sobre lo referido en esta disposición, lo dispuesto en los Protocolos contra el acoso vigentes en las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo.

**Artículo 56. ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.**

Atendiendo a la negociación colectiva para el período reseñado en el presente Convenio Colectivo, y las prórrogas, en su caso, la empresa se obliga al mantenimiento del número de Trabajadores y Trabajadoras que, a la firma del presente Convenio Colectivo, tiene la condición de fijos y fijas de empresa.

De igual manera la empresa no presentará Expediente de Regulación de Empleo ni realizará despidos objetivos, con la excepción de que se produjera la modificación, variación, eliminación o reducción del servicio contratado con el Excmo. Ayuntamiento de Arrecife de Lanzarote, que suponga modificaciones técnicas o reducción de los ingresos para la empresa y que causara la necesidad de reducir o suspender el número de Trabajadores y Trabajadoras, para lo cual las partes legitimadas (parte social y empresarial) se comprometen, a realizar los estudios y adoptar los acuerdos necesarios para adecuar los costes de dicha modificación, reducción, suspensión o variación, con el objeto de que no se produzcan amortizaciones de trabajadores y trabajadoras fijos/as e indefinidos/as.

**Artículo 57. GÉNERO DE NEUTRO.**

Todas las condiciones y expresiones que se contienen en el presente Convenio colectivo, se dirigen indistintamente, afectarán y están redactadas en género neutro. No obstante, en todas las expresiones, vocablos y términos, con independencia del género con el que se expresen se entenderá que están incluidos ambos géneros, hombres y mujeres, trabajadores y trabajadoras.

**DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS. PROCEDIMIENTOS PARA SOLVENTAR DISCREPANCIAS.**

La solución de los conflictos que afecten a las personas trabajadoras y empresa incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Tribunal Laboral Canario en su reglamento.

Todas las discrepancias que se produzcan en la aplicación o interpretación del presente Convenio Colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la Comisión Mixta Paritaria deberán solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación de un sistema de solución extrajudicial de conflictos de trabajo, a través del Tribunal Laboral Canario.

Por ello, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan acogerse libremente en cuanto a los trámites de conciliación, mediación y arbitraje para la resolución de los conflictos existentes en el sector a todos los temas competenciales que puedan someterse dentro del ámbito correspondiente al Tribunal Laboral Canario.

200.888

**Dirección General de Trabajo****Servicio de Promoción Laboral****ANUNCIO****38**

Visto el texto de la prórroga del Convenio Colectivo y tablas salariales de LAVANDERÍAS INDUSTRIALES DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS-35001435011978, suscrito por la

Comisión Negociadora del mismo y con código de localizador AP\_QH26HB17, 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 la citada prórroga de Convenio Colectivo y tablas salariales 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 veintiséis de octubre de dos mil veintitrés.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, José Ramon Rodríguez Albertus.

**ACTA Y AUTORIZACIÓN REGISTRO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LAVANDERÍAS INDUSTRIALES DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS.**

Siendo las 09:30 horas del día 1 de marzo de 2023, en los locales de CECAPYME, sitos en la calle Reyes Católicos, número 35, en Las Palmas de Gran Canaria, se reúnen las siguientes personas:

**POR LA PARTE EMPRESARIAL:**

DOÑA ANA MOTOS CANO, POR LAVANDERÍA SELAVA.

DON CELESTINO FALCÓN LOZANO, POR LAVANDERÍA ROLOFA.

DON JOSÉ JUAN FALCÓN LOZANO, POR LAVANDERÍA ROLOFA.

DON MARIO ROMERO MANRIQUE DE LARA, POR ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS.

DON ANTONIO SANTANA CRUZ, POR LAVANDERÍA LOS MOCANES.

DON SANTIAGO HERNÁNDEZ LOPEZ, POR LAVANDERÍA MOGÁN.

**ASESOR:**

DON JUAN ANTONIO RODRÍGUEZ MONTESDEOCA.

**POR LA PARTE SOCIAL:**

**POR COMISIONES OBRERAS:**

FCO. JAVIER RODRÍGUEZ DEL ROSARIO CRISOL.

RAFAELA NURIA SAAVEDRA ALEMÁN CRISOL.

CLARA ISABEL OJEDA MARTÍNEZ CRISOL.

OLEGARIO SANTANA HERRERA CRISOL.

MAGNOLIA JIMÉNEZ MARTÍN CRISOL.

RAFAEL J. RODRÍGUEZ DEL ROSARIO CRISOL.

SABRINA C. HERNÁNDEZ RAMÍREZ CRISOL.

CINTIA GONZÁLEZ PERDOMO CRISOL.

LUIS ADAME LÓPEZ ILUNION.

JONATHAN TAISMA SUÁREZ ILUNION.

AITOR ALEJANDRO HARDT CHININO ILUNION.

JUAN JOSÉ FRANCO DÍAZ ILUNION.

FERNANDO SALVADOR DOS SANTOS FALCÓN ILUNION.

PEDRO JESÚS DELGADO HERNÁNDEZ ILUNION.

JOSE CRISTÓBAL PALENCIA VERDE ILUNION.

ASESORA:

DOÑA ELSA POSADA SANTANA.

Los asistentes se reconocen mutuamente, tanto a ellos como, a las organizaciones que representan, la capacidad y legitimación suficientes para el presente acto.

Todos los asistentes acuerdan por unanimidad lo siguiente:

- 1) Prorrogar el Convenio hasta el 31 de diciembre de 2023.
- 2) Trabajar en la Comisión de texto creada años anteriores, para ir adaptando el texto del Convenio a la nueva Normativa Laboral y Reales decretos que nos son de aplicación.
- 3) Una subida salarial del 4% sobre las tablas salariales del año 2022, con efecto retroactivo al 01/01/2023. Se adjuntan las tablas salariales de aplicación a la presente acta como Anexo I.
- 4) La patronal y empresas representadas se comprometen al abono de los atrasos que pudieran corresponder conjuntamente con la nómina del mes siguiente a la firma del presente documento.

Para aquellas categorías profesionales insertadas en las tablas salariales que en cómputo anual no alcancen la retribución correspondiente al SMI, se aplicará el correspondiente Plus a cuenta SMI del vigente Convenio que en su Disposición Final señala:

Este complemento salarial retribuirá, en su caso, las posibles diferencias salariales existentes entre las retribuciones brutas anuales del Convenio Colectivo de Lavanderías Industriales de la Provincia de Las Palmas más las retribuciones y complementos recogidos en el punto 3 y el Salario Mínimo Interprofesional aprobado por el Gobierno para cada año.

1. Este complemento retributivo que en esta disposición final se pacta, trae causa de la subida del Salario Mínimo Interprofesional publicada en el Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023.

2. Las condiciones pactadas en esta disposición final forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, no admitiéndose por consiguiente aplicación parcial de sus pactos.

3. Las empresas abonarán a las personas trabajadoras, en concepto de "Plus SMI", la diferencia existente, conforme a las siguientes reglas:

#### CONCEPTOS A EFECTO DEL CÁLCULO.

Se adicionarán para el cálculo todos los ingresos que por todos los conceptos viniesen percibiendo los trabajadores en cómputo anual, incluidos los complementos salariales a los que se refiere el artículo 26.3 del Estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre.

#### FORMA DE PAGO

El abono del Plus SMI en su cuantía anual se efectuará mediante su prorrateo en doce pagas, es decir, en las doce mensualidades ordinarias.

- Las cuantías en los casos de jornada parcial se abonarán en la proporción correspondiente.

ACUERDAN AUTORIZAR a Inocencio González Tosco, con D.N.I. \*\*\*350.18\*\*\* y a doña Elsa Posada Santana, con D.N.I. \*\*\*645.78\*\*\*, indistintamente para gestionar todo lo relativo al registro ante la autoridad laboral competente y de la forma establecida según la legislación vigente de la Prórroga del Convenio de Lavanderías Industriales de la Provincia de Las Palmas hasta el 31 de diciembre de 2023, y una subida salarial del 4% sobre las tablas salariales del año 2022, con efecto retroactivo al 01/01/2023, documentos que adjuntamos a esta acta.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levantó la sesión, siendo las 13:00 horas del día arriba indicado, firmando todos los asistentes en prueba de conformidad la presente acta en la representación que ostentan, las personas antes reseñadas.

PARTE SOCIAL, firmado.

PARTE EMPRESARIAL, firmado.

ACTA DE CONSTITUCIÓN D ELA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LAVANDERÍAS INDUSTRIALES DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS.

Siendo las 09:30 horas del día 27 de enero de 2023, en los locales de CECAPYME, sitos en la calle Reyes Católicos, número 35, en Las Palmas de Gran Canaria, se reúnen las siguientes personas:

POR LA PARTE EMPRESARIAL:

DOÑA ANA MOTOS CANO, POR LAVANDERÍA SELAVA.

DON CELESTINO FALCÓN LOZANO, POR LAVANDERÍA ROLOFA.

DON JOSÉ JUAN FALCÓN LOZANO, POR LAVANDERÍA ROLOFA.

DON MARIO ROMERO MANRIQUE DE LARA, POR ILUNION LAVANDERÍAS DE CANARIAS.

DON ANTONIO SANTANA CRUZ, POR LAVANDERÍA LOS MOCANES.

DON SANTIAGO HERNÁNDEZ LOPEZ, POR LAVANDERÍA MOGÁN.

ASESOR:

DON JUAN ANTONIO RODRÍGUEZ MONTESDEOCA.

POR LA PARTE SOCIAL:

POR COMISIONES OBRERAS:

FCO. JAVIER RODRÍGUEZ DEL ROSARIO CRISOL.

RAFAELA NURIA SAAVEDRA ALEMÁN CRISOL.

CLARA ISABEL OJEDA MARTÍNEZ CRISOL.

OLEGARIO SANTANA HERRERA CRISOL.

MAGNOLIA JIMÉNEZ MARTÍN CRISOL.

RAFAEL J. RODRÍGUEZ DEL ROSARIO CRISOL.

SABRINA C. HERNÁNDEZ RAMÍREZ CRISOL.

CINTIA GONZÁLEZ PERDOMO CRISOL.

LUIS ADAME LÓPEZ ILUNION.

JONATHAN TAISMA SUÁREZ ILUNION.

AITOR ALEJANDRO HARDT CHININO ILUNION.

JUAN JOSÉ FRANCO DÍAZ ILUNION.

FERNANDO SALVADOR DOS SANTOS FALCÓN ILUNION.

PEDRO JESÚS DELGADO HERNÁNDEZ ILUNION.

JOSE CRISTÓBAL PALENCIA VERDE ILUNION.

ASESORA:

DOÑA ELSA POSADA SANTANA.

Los asistentes se reconocen mutuamente, tanto a ellos como, a las organizaciones que representan, la capacidad y legitimación suficientes para el presente acto.

Proceder a la Constitución de la Mesa del Convenio Colectivo de Lavanderías Industriales para el año 2023.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levantó la sesión, siendo las 13:00 horas del día arriba indicado, firmando todos los asistentes en prueba de conformidad

PARTE SOCIAL, firmado.

PARTE EMPRESARIAL, firmado.

TABLA SALARIAL CONVENIO DE LAVANDERÍAS INDUSTRIALES DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS PARA EL AÑO 2022.

	SALARIO MENSUAL (X12)	PAGA EXTRAS (X2)	COMPLEMENTO PERMANENCIA (X1)	SALARIO TOTAL ANUAL	PRECIO HORA
<b>PERSONAL TÉCNICO</b>					
TÉCNICO/A	1,104.83	1,104.83	1,104.83	16,572.50	9.08
ENCARGADO/A GENERAL	1,058.14	1,058.14	1,058.14	15,872.06	8.69
ENCARGADO/A DE SECCIÓN	1,009.68	1,009.68	1,009.68	15,145.26	8.29
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>					
JEFE/A DE 1ª	1,058.14	1,058.14	1,058.14	15,872.06	8.69
JEFE/A DE 2ª	969.69	969.69	969.69	14,545.28	7.97
OFICIAL DE 1ª	898.50	898.50	898.50	13,477.46	7.38
OFICIAL DE 2ª	894.76	894.76	894.76	13,421.46	7.35
AUXILIAR	890.81	890.81	890.81	13,362.18	7.32
<b>PERSONAL OBRERO</b>					
OFICIAL DE 1ª	911.87	911.87	911.87	13,678.08	7.49
OFICIAL DE 2ª	893.46	893.46	893.46	13,401.96	7.34
OFICIAL DE 3ª	886.97	886.97	886.97	13,304.62	7.29
ESPECIALISTA	875.08	875.08	875.08	13,126.15	7.19
PEÓN	875.08	875.08	875.08	13,126.15	7.19
APRENDIZ	743.98	743.98	743.98	11,159.77	6.11
<b>PERSONAL DE RECIBO-ENTREGA</b>					
ENCARGADO/A DE RECIBO-ENTREGA	898.50	898.50	898.50	13,477.46	7.38
OFICIALES	892.29	892.29	892.29	13,384.33	7.33
AYUDANTES	875.08	875.08	875.08	13,126.15	7.19
<b>PERSONAL SUBALTERNOS</b>					
MOZO/A DE REPARTO	875.08	875.08	875.08	13,126.15	7.19
VIGILANTE	875.08	875.08	875.08	13,126.15	7.19
PORTERO/A	875.08	875.08	875.08	13,126.15	7.19
LIMPIADOR/A	875.08	875.08	875.08	13,126.15	7.19
<b>PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES Y COMPLEMENTARIOS</b>					
OFIC. 1ª SERV. TECN. MANTENIM.	1,001.81	1,001.81	1,001.81	15,027.17	8.23
OFIC. 2ª IDEM	974.64	974.64	974.64	14,619.54	8.01
OFIC. 3ª IDEM	938.56	938.56	938.56	14,078.38	7.71
AYUDANTE	875.08	875.08	875.08	13,126.15	7.19

\*NOTA: El precio de hora, se verá incrementado con la antigüedad, y cualquier condición económica de carácter fijo en su cuantía y periódico en su vencimiento que tenga el trabajador.

\*\*NOTA: El Complemento de Permanencia, no se aplicará a las nuevas contrataciones habidas a partir del 1 de enero de 2013 (Art. 6)

200.908

## **Dirección General de Trabajo**

### **Servicio de Promoción Laboral**

#### **ANUNCIO**

#### **39**

Visto el texto de la modificación del Convenio Colectivo del CABILDO INSULAR DE LANZAROTE (SANIDAD SERVICIOS SOCIALES) - 35000321011984, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo y, 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), con código localizador MO\_MY26TY37, esta Dirección General de Trabajo,

#### **ACUERDA:**

Primero. Inscribir la modificación del 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.

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

A veintiséis de octubre de dos mil veintitrés.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, José Ramón Rodríguez Albertus.

**ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE SANIDAD Y BIENESTAR SOCIAL DEL CABILDO DE LANZAROTE.**

Reunidos, por una parte, la representación del Cabildo de Lanzarote y de otra los representantes de los trabajadores.

El pasado 11.11.22, en reunión de la Comisión Negociadora, se trataron entre otros asuntos, la inclusión del personal del Convenio de Sanidad y Bienestar Social como beneficiario/as de las ayudas de acción social que perciben el resto de los/las empleados/as públicos/as del Cabildo de Lanzarote, así como la actualización del grado de carrera profesional, del personal del Convenio de Sanidad y Bienestar Social.

En fecha 16 de abril de 2023 se convoca a la Comisión Negociadora a fin de tratar los siguientes asuntos del Orden del día; se acompaña copia de la convocatoria como Anexo I:

**“PRIMERO. APROBACIÓN DE ACUERDO DE MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE SANIDAD Y BIENESTAR SOCIAL DEL CABILDO DE LANZAROTE, PARA LA ADICION DE DOS NUEVOS ARTICULOS 30 BIS Y 31 BIS RELATIVOS A LA ACCION SOCIAL.**

**SEGUNDO. APROBACION DE ACUERDO DE APERTURA DEL PROCESO EXTRAORDINARIO DE ENCUADRAMIENTO, EN LOS DISTINTOS GRADOS DE CARRERA PROFESIONAL, CON RECONOCIMIENTO A FECHA 31 DE DICIEMBRE 2022.”**

En relación al Primer Punto, Acuerdo de Modificación del Convenio Colectivo de Sanidad y Bienestar Social del Cabildo de Lanzarote, para la adición de dos nuevos artículos 30 bis y 31 bis relativos a la acción social, se llevó Propuesta de Acuerdo, que se une al Acta como Anexo II, y se acuerda:

(...)

“La modificación de los artículos 30 y 31 relativos a la acción social, y por tanto la adición de dos nuevos artículos 30 bis y 31 bis, para generar el derecho a la percepción de las ayudas de acción social, en términos de equiparación al personal laboral del Cabildo de Lanzarote, en la forma que se determine por las partes negociadoras.

Se advierte de error en la redacción del Acuerdo de fecha 11.11.22, Punto Quinto, al ser recogidos en el mismo, únicamente el artículo 31 relativo al Personal No facultativo, debiendo haber sido incluido también el artículo 30 que recoge al Personal No Sanitario.

La introducción de un nuevo artículo 30 y 31 bis, siendo la redacción propuesta la siguiente, en ambos artículos:

“Podrán solicitar Ayudas Socio Sanitarias los/as empleados/as públicos, laborales fijos o temporales, estos últimos con más de un año de antigüedad, que estén afectados por el CONVENIO COLECTIVO DE SANIDAD Y BIENESTAR SOCIAL.

Asimismo tendrán derecho a ser beneficiarios/as, si los hubiere y siempre que cumplan con los requisitos establecidos de convivencia y dependencia económica que se establezcan, su cónyuge o pareja de hecho ; los hijos y las hijas propias y los del cónyuge o pareja de hecho, bien lo sean por naturaleza, adopción o acogimiento familiar de carácter permanente y que se encuentren bajo su guarda, custodia o tutela; los menores de edad o incapacitados judicialmente sometidos a tutela del solicitante o de su cónyuge o pareja de hecho y los ascendientes en primer grado de consanguinidad de la persona solicitante o de su cónyuge o pareja de hecho..

Se entenderá por ayudas socio sanitarias, aquellas ayudas cuya finalidad sea contribuir en un porcentaje y cuantía máxima, en el coste económico en que se incurre, por encontrarse en determinadas circunstancias o situaciones personales, sociales o familiares.

Podrán imputarse, dentro del crédito presupuestario establecido para las ayudas de acción social prevista en los Presupuestos del Cabildo de Lanzarote aquellos gastos médicos y farmacéuticos relativos al personal y familiares, descrito anteriormente, que consistan en ayudas médico-farmacéuticas que contribuyan con el coste que suponga la atención sanitaria por enfermedades crónicas, salud bucodental, prótesis visuales y auditivas, ortopédicas, cirugía ocular, y ayudas derivadas de las intolerancias alimentarias (celiaquía y/o lactosa), no cubiertos en su totalidad por cualquier sistema público de asistencia sanitaria. Asimismo, se contempla una ayuda por razón de violencia de género destinado únicamente a los/as empleados/as públicos/as.

La tramitación de las ayudas tendrá su desarrollo y se sujetará al instrumento normativo que articule las mismas y que sea el procedente dentro del marco jurídico aplicable, de forma transitoria, hasta la elaboración de un nuevo Reglamento para la concesión de Ayudas de Acción Social de aplicación general a todos los/as empleados/as públicos/as de la Corporación.”

Se acuerda que una vez se lleven a cabo los trámites administrativos correspondientes dicho Acuerdo sea Comunicado a la Autoridad Laboral.

Se aprueba por unanimidad.

En relación al Segundo Punto, aprobación de Acuerdo de apertura del proceso extraordinario de encuadramiento, en los distintos grados de carrera profesional, con reconocimiento a fecha 31 de diciembre 2022, se llevó Propuesta de Acuerdo, que se une al Acta como Anexo III, y se acuerda:

(...)

“PRIMERO. Se inicia el proceso extraordinario de Encuadramiento del personal teniendo en cuenta el tiempo trabajado hasta el 31 de diciembre de 2022, vinculando la experiencia o la función desarrollada, como mérito y aptitud para valorar la trayectoria, actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados o los conocimientos adquiridos, por lo que siendo un proceso extraordinario se valorará el previo cumplimiento del tiempo mínimo de ejercicio profesional exigible conforme a lo señalado en el decreto regulador de la carrera profesional del colectivo correspondiente.

SEGUNDO. Se procederá a la actualización del grado correspondiente según los requisitos establecidos por el Servicio Canario de Salud en el Decreto regulador de la carrera profesional del Servicio Canario de Salud, tomando dicha normativa como referencia en los distintos encuadramientos y ello en base a Disposición Final del Convenio Colectivo de Sanidad y Bienestar Social que establece que en todas aquellas cuestiones que no estén recogidas en este Convenio se aplicarán o adaptarán las normas que al respecto tenga establecidas el Servicio Canario de Salud o el Servicio nacional de Salud, asumidas por aquel en su aplicación a los trabajadores en dichos servicios.

En el ámbito del Servicio Canario de la Salud, la carrera profesional se encuentra desarrollada en los siguientes Decretos:

- Decreto 278/2003, de 13 de noviembre, por el que se aprueba y desarrolla el modelo de carrera profesional del personal facultativo del Servicio Canario de la Salud.
- Decreto 129/2006, de 26 de septiembre, por el que se aprueba y desarrolla el modelo de carrera profesional del personal diplomado sanitario del Servicio Canario de la Salud.
- Decreto 421/2007, de 26 de diciembre, por el que se aprueba y desarrolla el modelo de carrera profesional del personal sanitario de formación profesional y del personal de gestión y servicios del Servicio Canario de la Salud.

TERCERO. Que, en base a lo dispuesto en la Disposición Final del Convenio Colectivo de Sanidad y Bienestar Social, y hasta que no se disponga de normativa propia, procede le sea de aplicación al personal adscrito a dicho Convenio, las disposiciones contenidas en las Instrucciones del Servicio Canario de Salud relativas al régimen aplicable y procedimiento a seguir para el encuadramiento a los distintos grados o niveles de carrera profesional.

Los requisitos establecidos para el encuadramiento por parte del Servicio Canario de Salud y que, por analogía, serán tenidos en cuenta, son los que se indican a continuación:

- Ser personal estatutario, funcionario o laboral en alguno de los órganos de prestación de servicios sanitarios del S.C.S. o personal estatutario adscrito a un puesto de trabajo de personal funcionario.

- Haber estado en algún momento dentro del período anual anterior al último día del plazo de presentación de solicitudes en activo o situación asimilada.

- Reunir el último día del plazo de presentación de solicitudes el tiempo mínimo de ejercicio de la profesión principal/asimilada.

- Presentar la correspondiente solicitud por escrito en tiempo y forma.

- Podrá solicitar el encuadramiento en el nivel o grado máximo que permita el previo cumplimiento del tiempo mínimo de ejercicio profesional exigible conforme a lo señalado en el decreto regulador de la carrera profesional del colectivo correspondiente.

- Cuadro de niveles y grados en función de los años de experiencia acumulados.

NIVELES	AÑOS
GRADO 1º	5
GRADO 2º	10
GRADO 3º	16
GRADO 4º	23

- Tabla de retribuciones según Instrucción la Instrucción núm. 1/2022, del Director del Servicio Canario de la Salud, sobre el régimen y cuantía de las retribuciones del personal adscrito a los órganos de prestación de servicios sanitarios del Servicio Canario de la Salud para el ejercicio 2022.

#### CARRERA PROFESIONAL 2022

NIVEL/GRADO DE ENCUADRAMIENTO		CUANTÍA MENSUAL				
		GRUPO A/A1	GRUPO B/A2	GRUPO C/C1	GRUPO D/C2	GRUPO E
NIVEL/GRADO 1	5 AÑOS	302,75	116,25	89,39	78,21	67,05
NIVEL/GRADO 2	10 AÑOS	484,34	232,42	178,73	156,38	134,05
NIVEL/GRADO 3	16 AÑOS	665,96	377,62	290,39	254,11	217,8
NIVEL/GRADO 4	23 AÑOS	787,04	532,52	409,48	358,32	307,12

CUARTO. Siendo la Consejera Delegada de Recursos Humanos competente en la materia para su propuesta, el acuerdo debe ser aprobado por los órganos colegiados y dotarse presupuestariamente para poder ser materializado.

Corresponde al Consejo de Gobierno Insular a propuesta de la Consejera Delegada de Recursos Humanos (Decreto 05.01.22), reconocer el encuadramiento, por procedimiento extraordinario, en los distintos grados o niveles de carrera profesional, con indicación de categoría, nivel de carrera profesional y fecha de efecto del nivel reconocido, a fecha 31 de diciembre 2022, del personal relacionado el Anexo I del presente Informe.

Para la tramitación de asuntos en el Consejo de Gobierno Insular, el expediente debe contener:

- Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio de Sanidad y Bienestar Social

- Informe Técnico, en su caso indicando el procedimiento a seguir
- Informe de la Asesoría jurídica salvo que el área cuente con personal jurídico adscrito, sin embargo, cuando el informe sea preceptivo que lo emita el Jefe de la Asesoría Jurídica o su adjunta será éste el que se deberá incluir
- Aquellos otros informes que por razón del procedimiento fueran preceptivos y en su caso los facultativos
- Solicitud individualizada de los /as trabajadores /as solicitando el encuadramiento a fecha 31.12.22.
- Documento de existencia de retención de crédito si el asunto tiene contenido económico para la anualidad donde se pretende ejecutar el acuerdo
- Informe de fiscalización de la intervención general si fuere preceptivo
- Informe- propuesta del jefe de Servicio o Departamento
- Propuesta del Consejero/a del Área.
- Acuerdo del Consejo de Gobierno Insular.

Considerando lo dispuesto en el artículo 127.1.h) de la Ley 7/1985 de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, así como en el Reglamento de Orgánico del Cabildo de Lanzarote (B.O.P. Las Palmas, número 5, 11 de enero de 2023, en su artículo 146.1 sobre la atribuciones del Consejo de Gobierno Insular, y de conformidad con el acuerdo adoptado por dicho órgano en sesión celebrada con fecha 24 de enero de 2022, corresponde al Consejo de Gobierno Insular, las decisiones que se adopten en relación a retribuciones del personal y demás decisiones en materia de personal que no estén expresamente atribuidas a otro órgano.

En conclusión, y una vez emitidos, con carácter favorable, los correspondientes Informes preceptivos por parte de la Asesoría Jurídica y la Intervención de Fondos, conlleva la Propuesta ante el Consejo de Gobierno Insular.

Cumplidos los tramites anteriores, se comunicará la apertura del plazo de presentación de Instancias, según modelo normalizado que se acompaña al presente Acuerdo.

QUINTO. Aperturado el plazo de presentación, y previa solicitud individualizada de los/as trabajadores/as -según modelo normalizado que se acompaña- y la posterior comprobación de los requisitos temporales por parte del Área de Recursos Humanos, entendidos como la experiencia o la función desarrollada en función de los años transcurridos de los distintos niveles según determinan las Instrucciones del Servicio Canario de Salud y que se detallan en el Punto Tercero del presente Acuerdo, se procederá a efectuar el reconocimiento y encuadramiento, por procedimiento extraordinario, en los distintos grados o niveles de carrera profesional, con indicación de categoría, nivel de carrera profesional y con fecha de efecto del nivel reconocido de 31 de diciembre de 2022.

Comprobadas las solicitudes, por el Área de Recursos Humanos se emitirá Propuesta de Resolución, acompañando relación de los /as trabajadores/as y siendo la Consejera Delegada de Recursos Humanos competente en la materia para su propuesta, el acuerdo deberá ser aprobado por los órganos colegiados y dotarse presupuestariamente para poder ser materializado.

SEXTO. La resolución del Consejo de Gobierno Insular que se dicte de encuadramiento, por procedimiento extraordinario, en los distintos grados o niveles de carrera profesional, con indicación de categoría, nivel de carrera profesional y fecha de efecto del nivel reconocido, deberá llevar aparejada la percepción del importe correspondiente, que proceda a incluir en nómina, con fecha de efectos económicos desde el 01.01.23. con arreglo a lo previsto en la instrucción que anualmente dicta el Servicio Canario de Salud, sobre el régimen y cuantía de las retribuciones del personal.

Reconociendo el derecho a seguir percibiéndolos mientras subsistan dichas retribuciones, tanto del personal fijo, interino e indefinido de este Cabildo, en relación al encuadramiento en el grado de la carrera profesional.”

Se manifiesta por la representación del Cabildo que las cantidades serán actualizadas una vez entre en vigor el Presupuesto para el 2023, siendo que serán de aplicación las cuantías que para el ejercicio 2023 establezca el Servicio Canario de Salud.

Dicho Acuerdo lleva unido el modelo de instancia de solicitud, que se da por aprobado. Se acompaña como Anexo III.

Se aprueba por unanimidad.

Y no habiendo más asuntos que tratar en Arrecife a 16 de abril de 2023, en el Cabildo de Lanzarote.

Intervinientes.

Por el Cabildo de Lanzarote, Isabel Martín Tenorio, María Begoña Pérez Delgado, Eugenia C. Torres Suárez y Ángel Ventades Valgoma.

Por la representación de los Trabajadores, Eusebio Adalberto González Rocío, Guacimara Leiva Barreto y Noemí Aguiar Gil.

202.539



GOBIERNO DE CANARIAS

# **BOLETÍN OFICIAL**

## **DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS**

Franqueo concertado 23/1
--------------------------------