

## II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

### CONSEJERÍA DE TURISMO Y EMPLEO

#### Dirección General de Trabajo

#### Servicio de Promoción Laboral

#### CONVENIO

4222

145311

Código 38004602011900.

Advertido error en la publicación del BOP nº 80, de fecha 03 de julio de 2024 sobre el Convenio Colectivo del personal laboral de la SOCIEDAD DE DESARROLLO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE, S.A.U., y en ejercicio de las competencias atribuidas a la Dirección General de Trabajo en virtud de lo establecido en el artículo 12.2 a) del Reglamento Orgánico de la Consejería de Turismo y Empleo aprobado por el Decreto 37/2024, de 4 de marzo (BOC nº 52, de 12 de marzo), esta Dirección General,

#### ACUERDA

Primero.- Proceder a la remisión del Convenio Colectivo en el formato adecuado para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, con notificación a la Mesa Negociadora.

Santa Cruz de Tenerife, a quince de julio de dos mil veinticuatro.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, José Ramón Rodríguez Albertus, documento firmado electrónicamente.

# **IV Convenio Colectivo**

## **2023–2027**



**Santa Cruz de Tenerife**  
AYUNTAMIENTO

**SOCIEDAD  
DE DESARROLLO**

## **IV CONVENIO COLECTIVO DE SOCIEDAD DE DESARROLLO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE, S.A.U.**

### **CAPÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES**

#### *Artículo 1 - Ámbito personal, funcional y territorial.*

El presente Convenio Colectivo tiene ámbito de empresa y regula las relaciones laborales de las personas trabajadoras que prestan sus servicios en la empresa Sociedad de Desarrollo de Santa Cruz de Tenerife, S.A.U. en todas sus dependencias, servicios y actividades. La actividad de la empresa abarca cuantas actuaciones sean de interés para el desarrollo económico y social del municipio de Santa Cruz de Tenerife a través de la formación, la orientación laboral, así como la información y el asesoramiento empresarial; la promoción turística y comercial del municipio.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio el personal contratado mediante contratos de mejora de la ocupabilidad y la inserción, planes y proyectos de empleo, que se regularán conforme a lo dispuesto en las bases reguladoras de la subvención que corresponda, así como en el Estatuto de los trabajadores.

#### Artículo 2.- Partes firmantes

Atendido al ámbito funcional del presente Convenio Colectivo y al amparo de la legitimidad que otorga a las partes la previsión contenida en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se aclara que los firmantes del texto son, por una parte, la representación de la entidad SOCIEDAD DE DESARROLLO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE, S.A.U, y, por la parte social, la representación legal de los trabajadores de la empresa.

#### *Artículo 3 - Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a todos los efectos (incluidos los económicos), el día 1 de enero de 2023, y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2027.

#### *Artículo 4 - Denuncia y revisión.*

Dentro del mes siguiente a la denuncia del Convenio Colectivo, la parte denunciante tendrá que aportar a la representación legal de las personas trabajadoras o a la dirección de la Empresarial, según se trate, las líneas

programáticas y objetivos principales que, a su criterio, debería contener el nuevo texto; de no producirse dicha comunicación se entiende que se desiste de la denuncia.

Denunciado el Convenio Colectivo de la Empresa y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, se haya dictado un laudo arbitral o una de las partes no quiera someterse al arbitraje que proponga la contraria, mantendrá su vigencia su contenido normativo y obligacional.

En todo caso, para el caso de que a lo largo de la negociación del nuevo Convenio Colectivo se produjera una situación de bloqueo de la misma, las partes expresamente se adhieren y someten a los procedimientos de solución que se regulan en el artículo 49 del presente Convenio Colectivo, en los términos allí descritos. En la intervención de la mediación y/o arbitraje si ambas partes se ponen de acuerdo podrán acotar temas de desacuerdo sobre los que se reclama una mediación y/o arbitraje y pronunciarse sobre el régimen transitorio.

Procedimiento tras la denuncia: una vez efectuada la denuncia del Convenio Colectivo de la Empresa se seguirán los trámites previstos de acuerdo con el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, constituyéndose la Comisión Negociadora en el plazo máximo de un mes, y se procederá al inicio de la negociación estableciéndose el calendario orientativo correspondiente.

#### *Artículo 5 – Situaciones no previstas y compensación y absorción.*

Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio Colectivo compensan y absorben cualquier otra que vinieran percibiendo las personas trabajadoras siempre que en su conjunto y cómputo anual sean superiores a las actualmente percibidas.

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás leyes laborales vigentes en cada momento.

#### *Artículo 6 – Vinculación a la totalidad.*

El Convenio constituye un todo orgánico indivisible y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de todas y cada una de sus normas, que deben ser siempre consideradas en su globalidad, atendiendo a las mejoras generales y no a las situaciones jurídicas concretas.

Si alguna/s de sus cláusulas resultase/n alterada/s por disposiciones legales o resoluciones judiciales, o bien fuesen impugnadas por la autoridad laboral o judicial en el ejercicio de sus competencias, la Comisión Paritaria, sin perjuicio de la aplicación que proceda al respecto y dentro de los dos meses siguientes a la

entrada en vigor de dichas disposiciones, procederá a revisar los efectos en el presente Convenio de las cláusulas modificadas y/o alteradas y, en su caso, reconsiderar, de forma parcial o total, las concesiones recíprocas del mismo, estándose a lo acordado a tal efecto. En caso de no alcanzarse un acuerdo al respecto, procederá reconsiderar y revisar el presente Convenio en su totalidad, en los términos y con los plazos previstos.

## **CAPÍTULO II - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CONTRATACIÓN**

### *Artículo 7 - Norma general.*

De conformidad con las disposiciones vigentes, la organización del trabajo es facultad propia de la Empresa, que la ejercerá a través de sus órganos competentes en cada caso, con informe previo del Comité de Empresa en los casos que sea preceptivo; todo ello sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidos a las personas trabajadoras y a sus representantes legales.

### *Artículo 8 - Contratación y promoción interna.*

En lo relativo a la contratación de personal se estará a lo dispuesto por la legislación laboral vigente, y siempre que proceda teniendo presente los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, así como también los límites fijados por las leyes presupuestarias.

Las vacantes que se deban cubrir a futuro de carácter fijo, previstas en el catálogo de puestos de la Empresa, incluidas las de ampliación de plantilla, se cubrirán conforme al procedimiento pactado al efecto que se anexa al presente Convenio Colectivo (Anexo IV).

La selección de personal fijo se efectuará por una Comisión Mixta de Selección creada al efecto, que tendrá la siguiente composición: 3 representantes designados por la representación legal de las personas trabajadoras, y 3 por la dirección de la Empresa. Igualmente, podrán formar parte de la Comisión Mixta de Selección, con voz, pero sin derecho a voto, personal asesor técnico que las partes consideren conveniente incorporar en razón de la persona candidata a seleccionar. Cada parte podrá contar con un máximo de dos personas asesoras.

La Empresa, en el plazo máximo de 10 días desde la formalización del contrato, entregará una copia básica del mismo a la representación legal de las personas trabajadoras, quienes la firmarán a los efectos de acreditar la entrega. La copia básica del contrato debe contener todos los datos del mismo, salvo el documento nacional de identidad, domicilio, estado civil y cualquier otro relativo a la persona trabajadora que pueda afectar a su intimidad personal.

### Promoción interna:

Con carácter previo a la convocatoria pública de un proceso de selección de personal, se llevará a cabo la convocatoria del turno de Promoción Interna al que podrán concurrir las personas trabajadoras de la plantilla fija que reúnan los requisitos mínimos exigidos establecidos para cada grupo profesional y nivel en la descripción de puestos de trabajo y funciones acordada entre la representación de la Empresa y la representación de las personas trabajadoras. Este turno quedará desierto cuando no existan aspirantes de la plantilla fija que reúnan los referidos requisitos o no superen el proceso de promoción para el puesto de trabajo. A tal efecto, la Comisión Mixta de Selección determinará el cumplimiento de requisitos y desarrollará el proceso selectivo.

La promoción interna quedará limitada a los puestos de coordinación o a aquellos que se estimen necesarios por la dirección de la Empresa.

Para los puestos de Coordinación de Área, el procedimiento se iniciará con un periodo consultivo sobre el interés del personal de la plantilla en ocupar esos puestos. En caso de que la única respuesta fuera de las personas que ostentan los cargos en ese momento, renovarían sus puestos de coordinación. En caso contrario se iniciará el proceso de promoción interna aprobado al efecto. Para optar a estos puestos de responsabilidad se deberá acreditar una antigüedad mínima de 2 años en la Empresa.

El plazo de vigencia del cargo de coordinación será de 5 años.

### *Artículo 9 - Contratación laboral temporal.*

Cuando las necesidades temporales de personal lo requieran, la Empresa recurrirá al procedimiento de contratación laboral temporal pactado entre las partes en cada momento.

Los contratos de trabajo de carácter temporal se ajustarán a las modalidades previstas en la legislación laboral vigente. El personal contratado será previamente seleccionado mediante convocatoria pública, en la que se garantizarán los principios de igualdad, mérito y capacidad.

### *Artículo 10 - Condiciones para el ingreso.*

Para la admisión a las pruebas previas al ingreso en la Empresa, será necesario:

1. Tener la nacionalidad española, ser nacional de Estado miembro de la Unión Europea, o persona extranjera con permiso de trabajo válido y vigente.
2. Tener cumplidos 16 años o cumplirlos dentro del plazo de la convocatoria.
3. Estar en posesión, o en disposición de obtenerla en la fecha en que termine el plazo de presentación de instancias, de la titulación exigida, en su caso.
4. Poseer capacidad funcional para el desempeño del puesto de trabajo.
5. No encontrarse en causa de incompatibilidad, si así lo dispusiera la convocatoria de cobertura del puesto.
6. Los requisitos se exigirán conforme a lo que disponga la legislación vigente.

### *Artículo 11- Sistema de clasificación profesional.*

De conformidad con la descripción de puestos de trabajo (catálogo de puestos), en coordinación con la estructura organizativa propuesta por parte de la dirección de la Empresa, se ha determinado el siguiente sistema de clasificación profesional (Anexo I).

Grupo profesional I – Técnicos/as.

- Técnico/a de Desarrollo Local:
  - Nivel A
  - Nivel B
- Técnico/a de Gestión:
  - Nivel A
  - Nivel B

Grupo profesional II – Administrativos/as:

- Nivel A
- Nivel B

Grupo profesional III – Subalterno/a.

La Comisión Negociadora deberá, en un plazo de dos meses desde la publicación del presente Convenio Colectivo, recoger y detallar en un anexo las características y funciones de cada uno de los Grupos Profesionales referidos.

### *Artículo 12 - Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en el seno de la Empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las aptitudes profesionales y titulaciones que se regulen en las fichas de puestos de trabajo.

Los cambios de puestos de trabajo o de funciones nunca podrán fundarse en una medida arbitraria o sancionadora de la Empresa, y sólo podrán realizarse por estrictas razones de servicio o imperativo legal. En todo caso, la movilidad funcional se realizará sin menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora.

La movilidad funcional para la realización de funciones de distinto grupo profesional sólo será posible cuando existan razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

En el supuesto de encomienda de trabajos de inferior grupo profesional y/o nivel a una persona trabajadora, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles del servicio, manteniéndose a la persona trabajadora su retribución de origen y no pudiendo exceder del plazo máximo de 20 días laborables en un año. Surgida la necesidad, la designación de la persona trabajadora que en el ámbito del servicio deba realizar dichos trabajos, se realizará de acuerdo con criterios no discriminatorios; consecuentemente, surgida una nueva necesidad, la encomienda recaerá sobre otra persona trabajadora distinta, de tal forma que exista rotación.

La movilidad funcional para realizar funciones de superior grupo profesional y/o nivel sólo podrá realizarse por un período máximo de 6 meses durante 1 año u 8 meses durante 2 años. No obstante, lo anterior, cuando exista un puesto vacante de superior grupo profesional que deba ser cubierto necesariamente con un proceso de selección, se podrán superar los límites temporales previstos para la realización de la encomienda, prolongándose la realización de las funciones de superior grupo profesional hasta la cobertura definitiva del puesto de trabajo con arreglo al procedimiento de selección regulado en este convenio colectivo.

No se podrá ascender de categoría o nivel por el mero hecho de haber desempeñado trabajos o funciones de superior grupo profesional, dado que ello supondría vaciar de contenido el sistema de promoción interna pactado.

La persona trabajadora tendrá derecho a percibir la totalidad de las retribuciones fijas y variables durante el tiempo que dure la realización de funciones de superior categoría.

En el caso de realización de funciones, tanto superiores como inferiores, el empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

### **CAPÍTULO III - CONDICIONES DE TRABAJO**

#### *Artículo 13 - Jornada de trabajo, horario y distribución irregular de la jornada.*

Régimen general. La base de cálculo de la jornada será su determinación en cómputo anual.

La distribución semanal de la jornada será de lunes a domingo.

No obstante, el horario habitual diario será el siguiente: de 8.00 a 15.15 horas, de lunes a jueves, y de 8.00 a 15.00 horas los viernes. La jornada de verano comprende desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre, ambos inclusive, siendo el horario en este período de 8:00 a 14:00 horas. Se fija el derecho a descanso en la jornada diaria por tiempo de 30 minutos si la jornada que se está desarrollando es igual o superior a 6 horas, y de 20 minutos si la jornada es inferior a 6 horas e igual o superior a 4 horas.

Distribución irregular de la jornada: siempre que medie un preaviso de cinco (5) días, la dirección de la Empresa podrá utilizar hasta un total del 10% de la jornada máxima anual en una distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En la medida de lo posible, siempre que las necesidades lo permitan, se tratará de respetar la conciliación de la vida personal, profesional y familiar, para lo cual se determina que, aquéllas distribución irregular de la jornada que vaya a exigirse a este personal y se pueda programar por estar vinculada a eventos o actividades con fecha fija en el calendario, se preavisará con la mayor antelación posible.

En relación a la distribución irregular de la jornada y horas extraordinarias (en caso de devengo):

- a) No se podrá exigir que ninguna de las personas trabajadoras lleve a cabo prestación efectiva de servicios en proyectos o actividades que requieran la ejecución de funciones en sábados y/o domingos en más de dos fines de semana continuados.
- b) Se respetarán siempre los descansos obligatorios.
- c) Las horas extraordinarias serán compensadas hasta el 31 de marzo del año siguiente al de devengo, debiendo mediar acuerdo con la dirección de la

Empresa para establecer los periodos de su disfrute y debiendo respetarse en todo caso las necesidades organizativas de la Empresa, de la siguiente manera:

- De lunes a viernes, entre las 8:00 horas y las 22:00 horas: cada hora extraordinaria será compensada con otra hora equivalente.
  - Sábados, domingos festivos, y de lunes a viernes entre las 22:01 horas y las 07:59 horas: se compensará cada hora extraordinaria fuera de la jornada diaria por hora y media de descanso.
- d) Si las prolongaciones de jornada no derivaran de una orden expresa de la dirección de la Empresa y éstas se ejecutarán en un ejercicio de responsabilidad funcional de cada persona trabajadora, viendo la necesidad de ejecutarlas para el buen fin de sus cometidos, con carácter previo estas horas deberán estar autorizadas por la dirección de la Empresa o Coordinación de área para que se produzca la compensación. En estos casos, la persona trabajadora deberá dirigir escrito con dicha solicitud a su superior directo, debiendo este último contestar en un plazo de un día hábil a la propuesta del trabajador.
- e) Jornada nocturna. Las personas trabajadoras que realicen jornadas nocturnas como consecuencia de las medidas de distribución irregular de la jornada deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo. La Empresa deberá garantizar que las personas trabajadoras nocturnas dispongan de una evaluación gratuita de su salud antes de su afectación a éste y, posteriormente, a intervalos regulares. En todo caso, el empresario deberá velar por el cumplimiento del artículo 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.
- f) La representación legal de las personas trabajadoras debe ser informada por la dirección de la Empresa, de forma mensual, de las horas realizadas amparadas en la distribución irregular de la jornada. Del mismo modo, se compartirá la planificación de distribución irregular que se pueda ir programando con la mayor antelación posible.
- g) Si se produjeran un exceso en la utilización de la distribución de la jornada en término anual se devengarán horas extraordinarias, que serán compensadas de la misma manera que se regula en el apartado c) de este artículo.

#### *Artículo 14 - Flexibilidad del horario de trabajo.*

Siempre que sea solicitado voluntariamente por la persona trabajadora se podrá modificar el horario habitual establecido de trabajo de conformidad con las necesidades de la Empresa, siempre y cuando garantice el personal una permanencia entre las 9.00 y las 14.00 horas. No aplicará este mecanismo de flexibilidad en aquellas jornadas diarias sometidas al uso de la distribución irregular de la jornada, por ser incompatible.

Con el fin de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, se establece una flexibilidad en los horarios de entrada y salida al trabajo, de hasta un máximo de 30 minutos antes y después del horario habitual diario, siempre que técnicamente la empresa pueda ofrecer esta flexibilidad por tener sus instalaciones abiertas y funcionando adecuadamente. El ajuste de los tiempos que se generen se compensarán semanalmente.

#### *Artículo 15 - Descanso semanal.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta 14 días, de 48 horas ininterrumpidas.

#### *Artículo 16 - Vacaciones.*

Todo el personal comprendido en el presente convenio colectivo, tendrá derecho a disfrutar por cada año de servicio, de una vacación retribuida de 22 días hábiles anuales, o a los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos.

Entre los indicados 22 días hábiles, 15 días de vacaciones se deberán disfrutar en periodos mínimos de 5 días, y 7 días de libre disposición, sin dejar los servicios desasistidos.

Asimismo, tendrán derecho a 1 día hábil adicional al cumplir 10 años de servicio, añadiendo 1 día hábil más al cumplir los 15, 20 y 25 años de servicio hasta un total de 26 días por año natural. Este derecho se hará efectivo en el año natural del cumplimiento de la antigüedad referenciada.

Las vacaciones se disfrutarán, de forma obligatoria, dentro del año natural y hasta el 31 de marzo del año siguiente, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan, estableciéndose, en su caso, los respectivos turnos y debiendo reincorporarse el primer día laborable siguiente. Con carácter general el disfrute se determinará teniendo en cuenta la elección de la persona trabajadora y condicionado a las necesidades de la Empresa. En supuestos de discrepancia entre

las personas trabajadoras del mismo Área o servicio, éstas se resolverán atendiendo a los siguientes criterios y por este orden de prelación: 1) rotación en el disfrute; 2) conciliación de la vida personal y familiar.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a conocer las fechas y periodos vacacionales que les corresponden con, al menos, dos meses de antelación a su disfrute.

Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de la suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. La persona trabajadora que por cualquier causa cese en la Empresa en el transcurso del año sin haber disfrutado las vacaciones, tendrá derecho a percibir el importe de la parte proporcional al tiempo trabajado en ese año.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

#### *Artículo 17 - Trabajo a distancia.*

Se regulará por medio de una instrucción interna el funcionamiento y desarrollo del trabajo a distancia de las personas trabajadoras afectados por este convenio colectivo

### **CAPÍTULO IV - PERMISOS, LICENCIAS Y REDUCCIONES DE JORNADA**

#### *Artículo 18 - Permisos y licencias retribuidas, reducciones de jornada*

1. Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:
  - A) 15 días naturales por matrimonio o pareja de hecho, una vez inscrita en el registro correspondiente.

B) Cinco días por accidente o enfermedad graves, 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 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.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de 2 días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de 4 días hábiles cuando sea en distinta localidad.

C) Por traslado de domicilio, 2 días para la misma localidad de residencia, y 3 días, si supone traslado a otra localidad.

D) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

E) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, así como para participar en pruebas selectivas.

F) Por el 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 personal.

G) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

H) Se podrá disponer de hasta 6 días hábiles al año de permiso para asuntos personales sin justificación. Cuando por razones del servicio no se disfrute del permiso a lo largo del año, se autorizará su disfrute, como máximo, hasta el 31 de marzo del año siguiente. En el caso de prestación de servicios por tiempo inferior a un año natural, procederá el disfrute de la parte proporcional que corresponda, y el decimal se transformará en horas.

I) También se podrá disponer de asuntos particulares por antigüedad. Corresponderá a las personas trabajadoras 2 días hábiles adicionales de permiso al cumplir el 6º trienio, incrementándose, como máximo, en 1 día hábil adicional por cada trienio cumplido a partir del 8º. De conformidad al siguiente cuadro:

<b>Trienios</b>	<b>Antigüedad</b>	<b>Días hábiles adicionales</b>
6 trienios	18 años	2
8 trienios	24 años	3
9 trienios	27 años	4
10 trienios	30 años	5
11 trienios	33 años	6
12 trienios	36 años	7
13 trienios	39 años	8
14 trienios	42 años	9
15 trienios	45 años	10
16 trienios	48 años	11
17 trienios	51 años	12
Y siguientes	(...)	(..)

K) Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán inhábiles. Se incorporarán dos días hábiles adicionales de permiso por asuntos propios cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.

L) El día 5 de enero, siempre que sea lunes, martes, miércoles o jueves, las oficinas de la Empresa cerrarán a las 15 horas, o antes si así lo determinara la dirección de la Empresa o se acordara por el Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife para su estructura funcionarial y/o personal laboral

M) Dispensa en la asistencia al servicio, que tendrá la consideración de 1 día hábil de ausencia no recuperable por motivo de las fiestas de Carnaval.

N) En relación con la festividad de Santa Rita, se adoptará el mismo criterio que el Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife determine cada año para su estructura funcionarial y personal laboral.

2. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla 12 meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de 2 horas diarias mientras permanezca tal situación. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y 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.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el 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.

Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

4. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá a la

persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar a la Empresa con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre la Empresa y la persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute serán resueltas conforme a ley.

5. La persona trabajadora víctima de violencia de género y víctimas del terrorismo tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la Empresa.

#### *Artículo 19 - Excedencias*

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

1. Excedencia Forzosa. Dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, y se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
2. Excedencia por cuidado de hijos. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como pre-adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
3. Excedencia por cuidado de familiares. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 2 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.

No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la Empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo

período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en los apartados 1, 2 y 3 de este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo (que será durante todo el periodo en el supuesto del apartado 1). Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional. 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 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial. La persona trabajadora excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar grupo profesional a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa, después del primer año.

Se estará a lo dispuesto en el Anexo III del presente Convenio respecto de los grados de consanguinidad y afinidad.

4. Excedencia voluntaria por interés particular. La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, podrá solicitar con la antelación mínima de dos meses, excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido como mínimo 3 años desde la anterior excedencia.

Si la solicitud de este tipo de excedencia es superior a 1 año la persona trabajadora tendrá derecho a que, durante el primer año, se le reserve el puesto de trabajo siempre que la solicitud sea por motivos profesionales válidamente acreditados. En caso de duda se resolverá por la comisión de arbitraje. No obstante, no computará como antigüedad.

5. Las personas trabajadoras podrán solicitar licencias no retribuida (siempre y cuando se haya superado el periodo de prueba y acrediten una antigüedad mínima de 1 año en la Empresa) que no podrá exceder los 6 meses en un periodo de 2 años, ni ser inferior a 10 días. Dicha licencia no será fraccionable y deberá solicitarse con una antelación de quince días a la fecha de su disfrute, debiendo la persona trabajadora presentar solicitud a

su responsable directo quien deberá responderle en un plazo no superior a cinco días hábiles.

Esta licencia no retribuida dará lugar a la suspensión del contrato de trabajo, sin obligación de abono de salario, ni de cotización. El periodo de disfrute de la licencia no retribuida no computará a efectos de antigüedad a ningún efecto. Sólo podrán solicitarse una vez haya transcurrido un periodo de un año desde la finalización de la licencia anterior.

La posible reincorporación del trabajador antes de la fecha prevista para esta licencia, es facultad de la dirección de la empresa.

## **CAPÍTULO V - RÉGIMEN RETRIBUTIVO**

### *Artículo 20 - Conceptos Retributivos.*

Las retribuciones económicas del personal de la Empresa acogido a este Convenio Colectivo estarán integradas por los siguientes conceptos, según proceda su devengo, en cada caso:

- Salario base.
- Pagas extraordinarias.
- Antigüedad.
- Complemento de puesto de trabajo ("CPT").
- Complemento de Coordinación ("CC").

### *Artículo 21 - Salario Base.*

Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente a un rendimiento normal realizado por las personas trabajadoras de acuerdo con su encuadramiento en la estructura de clasificación profesional.

### *Artículo 22 - Antigüedad.*

Se trata de un concepto salarial de devengo por permanencia en la Empresa. El importe de los trienios se devengará en el mismo mes en que se cumplan los 3 años o múltiples de 3 de servicio efectivo con los límites e importes que se reflejan en la Tabla correspondiente del Anexo II.

### *Artículo 23 - Pagas Extraordinarias.*

El personal afectado percibirá 4 pagas extraordinarias, prorrateadas en 12 mensualidades, cuya cuantía será igual al 100 por 100 del salario base correspondiente a su grupo profesional y nivel.

### *Artículo 24 - Complemento de puesto de trabajo ("CPT").*

Este complemento retribuye la funcionalidad y, en su caso, la flexibilidad, disponibilidad o especial dedicación requerida para el ejercicio del concreto puesto de trabajo que se ocupe. En caso de cambio de puesto de trabajo se sustituirá por los complementos adscritos al nuevo puesto según la tabla salarial recogida en el Anexo II y, en ese caso, no se consolidará el complemento que viniera rigiendo antes del cambio de puesto de trabajo.

### *Artículo 25 - Plus de Coordinación ("PC").*

Este complemento será percibido únicamente durante el tiempo en el que se ocupen los puestos de trabajo de Coordinación de Área a los que hace referencia la estructura orgánica de la Empresa que se relaciona en el Anexo I, y atiende a la especial dedicación y responsabilidad del cargo.

En concreto, únicamente se devengará el derecho a dicho complemento cuando se ocupen los puestos de Coordinación de Empleo, Formación y Emprendimiento ("Coordinación Empleo"), la Coordinación del Área de Turismo y Comercio ("Coordinación Turismo") o cualquier otra Coordinación que la dirección de la Empresa cree durante la vigencia del presente Convenio Colectivo. Este complemento se añade durante el tiempo de realización de las labores de Coordinación, a la retribución y complementos correspondientes a un técnico de Nivel A, durante el tiempo que ostente el cargo. No se consolida si se produce un cambio de puesto de trabajo (finalización del ejercicio del cargo de Coordinación).

### *Artículo 26 - Complemento de Incapacidad Temporal.*

Durante el tiempo que una persona trabajadora permanezca en situación de incapacidad temporal, cualquiera que fuese la contingencia causante de la misma, la Empresa complementará las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta el 100% del salario bruto mensual.

Para que la enfermedad pueda ser considerada como causa justificada de inasistencia al trabajo, será necesario ponerlo en conocimiento de la empresa dentro de la misma jornada en que se produzca y acreditarlo dentro de los tres días siguientes al día en que la inasistencia tuvo lugar.

## CAPÍTULO VI- POLÍTICAS DE GESTIÓN DE LA ACTIVIDAD

### *Artículo 27 - Gastos de dietas de viaje y otras actividades.*

Cuando por razones de servicio se requiera viajar fuera de la isla de Tenerife, se percibirán las dietas a cuyo devengo se tenga derecho, según sean desempeñadas en territorio nacional o extranjero.

Se distinguen *dieta completa*, que comprende el almuerzo y la cena, y *media dieta*, que comprende el almuerzo o la cena.

Las cuantías a recibir serán las siguientes:

a) Nacional:

Dieta completa (almuerzo y cena): 50,00 €

Media dieta (almuerzo o cena): 25,00 €

b) Extranjero

Dieta completa (almuerzo y cena): 60,00 €

Media dieta (almuerzo o cena): 30,00 €

Se percibirá media dieta cuando la salida de Tenerife se realice después de las 18:00 horas, y cuando el regreso a Tenerife se realice antes de las 18:00 h (hora local).

Las dietas no incluyen los traslados aéreos y/o marítimos ni alojamiento con desayuno, que será contratado previamente por la Empresa. El criterio para tarificar estos gastos será siempre buscando la mejor oferta, tanto económica como de proximidad.

Los traslados en destino no se incluyen en las dietas y se efectuarán preferentemente en medios de transporte público colectivo, salvo que se autorice otro por parte de la Coordinación o dirección de la Empresa de manera expresa. Estos gastos de desplazamiento serán reembolsados una vez presentados los correspondientes justificantes y previa autorización de la persona responsable de la Coordinación del Área o dirección de la Empresa.

En el caso de que la persona trabajadora viaje para asistir a encuentros técnicos, congresos o similar, deberá aportar programa con el itinerario planificado donde se recoja el plan de comidas a realizar, si las hubiera.

En el caso de que las comidas vayan incluidas y a cargo del organizador, sólo tendrá derecho a percibir una *Dieta básica* de importe 15,00 € diarios.

Respecto a los gastos de transporte por razones laborales serán abonados con posterioridad previa presentación de los correspondientes justificantes (facturas).

A los efectos del cálculo y determinación de las horas previstas con motivo del desplazamiento de la plantilla fuera de la isla de Tenerife se computará de la siguiente manera:

- Si el viaje se realiza en fin de semana o día festivo, se recuperará el día de descanso.
- Si se viaja de lunes a viernes, se contarán como horas extraordinarias sólo aquellas que superen la jornada laboral y estén dentro del programa de trabajo que motiva el desplazamiento.

Cuando se desarrollen eventos fuera de la jornada de trabajo se negociará con la dirección de la Empresa las eventuales dietas que compensen la manutención.

#### *Artículo 28 - Gastos de desplazamiento por razón de servicio.*

El personal tiene derecho a ser resarcido únicamente de los gastos de desplazamiento que por razón del servicio se le ordenen realizar para la práctica de actuaciones, actividades o cometidos que deban efectuarse tanto en el término municipal donde esté ubicado el centro en que presta sus servicios habitualmente o fuera de éste.

Los desplazamientos se efectuarán preferentemente en medios de transporte público colectivo, salvo que se autorice otro por parte de la Coordinación o dirección de la Empresa de manera expresa.

En caso de autorizarse el uso de vehículos particulares las cuantías de las indemnizaciones serán de 0,19 euros por kilómetro recorrido, conforme al Real Decreto 439/2007 de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero y posteriores actualizaciones.

#### *Artículo 29- Póliza de responsabilidad civil.*

La Empresa concertará anualmente una póliza de responsabilidad civil para las personas trabajadoras y dirección de la Empresa de la misma, la cual cubrirá la responsabilidad civil por accidentes de trabajo, así como la responsabilidad civil por errores o negligencias cometidos en la gestión empresarial.

#### *Artículo 30 - Anticipo de paga.*

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio Colectivo tienen derecho a solicitar un anticipo de salario consistente en el importe líquido de una mensualidad, debiendo reintegrarse en el plazo máximo de 12 mensualidades, no pudiendo solicitar un nuevo anticipo mientras quede pendiente de devolución

alguna cantidad hasta tanto ésta se salde. Se podrá reintegrar o cancelar en cualquier momento antes de su finalización. Los anticipos se solicitarán a través del Área de Servicios Generales de la Empresa en donde se llevará un registro de los mismos. Serán sufragados por la Empresa según orden de entrada salvo en casos excepcionales. Si no hubiera disposición de fondos de tesorería en el momento de solicitud la Empresa estará facultada a denegar la solicitud. Para ser beneficiario de este derecho se tendrá que acreditar una antigüedad continuada en el momento de solicitud y alta efectiva en la Empresa de al menos 1 año.

Si se produjera la extinción del contrato de trabajo de una persona trabajadora que hubiere solicitado un anticipo de paga y tuviera cantidades pendientes de devolver, la Empresa estará habilitada para detraer de la liquidación de haberes que le pudiese corresponder la cantidad pendiente de regularización y devolución. Si la cuantía no fuera suficiente para cubrir el crédito contraído por la persona trabajadora, la Empresa seguiría ostentando un derecho de crédito frente a la persona trabajadora por el importe restante.

#### *Artículo 31 - Dimisiones.*

Las dimisiones o el cese voluntario del personal habrá de avisarse por escrito a la Empresa con al menos 15 días de antelación, salvo las personas trabajadoras que se encuentren en periodo de prueba.

### **CAPÍTULO VII.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

#### *Artículo 32 - Clases de faltas.*

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de la Empresa se clasificarán y calificarán en leves, grave y muy graves.

#### *Artículo 33 - Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves:

1. Faltas de puntualidad injustificadas de 3 días durante 1 mes.
2. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se apruebe la posibilidad de hacerlo.
3. Las faltas mínimas de atención y diligencia con el público, con los compañeros/as o colaboradores/as.
4. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de la Empresa.
5. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido.
6. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, 1 día al mes.

*Artículo 34 - Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves:

1. Faltar 2 días al trabajo sin justificación.
2. Las faltas de respeto y consideración a los/as superiores, colaboradores/as, compañeros/as y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo. En atención a las especiales y al perjuicio que puedan ocasionar, la falta tendrá el carácter de muy grave.
3. Más de 3 faltas de puntualidad injustificadas en el período de 1 mes.
4. La inobservancia de las órdenes de trabajo, así como la desobediencia a los/as superiores. Si ello implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ello derivase perjuicio para la Empresa, se reputará como falta muy grave.
5. El incumplimiento o abandono de las normas de medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de la misma puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física de la persona trabajadora o de otras personas trabajadoras.
6. El abandono del trabajo sin falta justificada.
7. La simulación de enfermedad o accidente.
8. La simulación o encubrimiento de faltas de otras personas trabajadoras, en relación a sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
9. La negligencia o voluntaria disminución de la actividad habitual cuando ello cause perjuicio grave.
10. La utilización o difusión indebida de datos o asuntos, de los que tenga conocimiento por razón de trabajo en la Empresa.
11. Cometer 3 faltas leves, cualquiera que sea su naturaleza, en el período de un trimestre, cuando haya mediado sanción por las mismas.

*Artículo 35 - Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves:

1. La falsedad, deslealtad, fraude, abuso de confianza, actos delictivos, tanto a compañeros/as de trabajo como a la Empresa durante el desempeño de sus funciones.
2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
3. Faltar más de 3 días al trabajo sin justificación.
4. 6 o más faltas de puntualidad en el período de 1 mes.
5. El falseamiento voluntario de datos e informaciones de la Empresa.

6. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidad cuando den lugar a tales situaciones.
7. La simulación de enfermedad o realizar manipulaciones para prolongar la situación de incapacidad laboral transitoria.
8. La reincidencia en la comisión de 2 faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de 6 meses, cuando haya mediado sanciones por las mismas.
9. Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, sexo, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual. Asimismo, el acoso moral en las relaciones de trabajo o *mobbing*.

#### *Artículo 36 - Sanciones*

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la dirección de la Empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas anteriormente.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso de las personas trabajadoras o multa de haber.

Las sanciones que la Empresa podrá aplicar, serán las siguientes:

1. Por falta leve.
  - a. Amonestación escrita.
  - b. Suspensión de empleo y sueldo durante 1 día.
2. Por falta grave
  - a. Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 4 días.
  - b. Inhabilitación para optar a un puesto superior durante un año.
3. Por falta muy grave.
  - a. Suspensión de empleo y sueldo hasta 45 días.
  - b. Inhabilitación para optar a un puesto superior durante 2 años.
  - c. Despido.

### *Artículo 37 - Prescripción de las faltas.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días 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 38 - Garantías.*

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la Empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

### *Artículo 39- Canal de denuncias*

En aplicación de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, Sociedad de Desarrollo implementará un sistema interno de información de infracciones o canal de denuncias.

### *Artículo 40 -Protección de la persona trabajadora.*

Toda persona trabajadora 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 Empresa abrirá la oportuna investigación e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ser asistidos y protegidos por la Empresa ante cualquier amenaza, ultraje, injuria, calumnia, difamación y, en general, ante cualquier atentado contra su persona o sus bienes, por razón del ejercicio de sus funciones.

### *Artículo 41 - Código ético.*

Todo el personal al servicio de la Empresa se somete a un código de conducta basado en los principios de integridad, honestidad, profesionalidad, imparcialidad en el ejercicio de las funciones.

## **CAPÍTULO VIII. - PRESTACIONES SANITARIAS Y SOCIALES**

### *Artículo 42 - Póliza de asistencia sanitaria.*

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a la asistencia sanitaria establecida en una póliza de prestaciones médicas complementarias a la Seguridad Social en los mismos términos que el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de S/C de Tenerife.

De esta cobertura será beneficiario el personal e hijos solteros de estos, menores de 26 años, siempre que convivan en la unidad familiar y no perciban rentas superiores a lo establecido en el Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

### *Artículo 43 - Reconocimiento médico.*

La Empresa efectuará un reconocimiento médico anual voluntario en horas de trabajo, con pruebas y estudios correspondientes en un centro debidamente equipado concertado por la Mutua con la que la Empresa esté vinculada, para todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, debiendo comunicarse a las personas trabajadoras la fecha de su realización con antelación mínima de 30 días.

## **CAPÍTULO IX.- REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.**

### *Artículo 44 - Derechos de representación y Derechos sindicales.*

En relación con los derechos de representación y derechos sindicales de las personas trabajadoras de la Empresa, serán de aplicación las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, las normas propias del procedimiento electoral para la selección de representantes de las personas trabajadoras en la Empresa, y la Ley Orgánica de Libertad sindical, según redacción vigente de dichos textos legales a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, así como las mejores expresiones que se contienen en los siguientes artículos.

### *Artículo 45 - Asambleas de las personas trabajadoras.*

En los términos previstos en los artículos 77 y siguientes de la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores, la representación legal o las personas trabajadoras, en número no inferior al 33% de la plantilla, podrán convocar asambleas previa comunicación formal con 48 horas de antelación como mínimo a la dirección de la Empresa, estableciéndose previamente los servicios mínimos donde se requieran. El lugar de reunión será el centro de trabajo, y su comienzo dos horas antes de la finalización de la jornada, salvo pacto en contrario.

#### *Artículo 46 - Representantes.*

Los/as Delegados/as de Personal y/o las personas que constituyan el Comité de Empresa (según proceda en atención al volumen de plantilla) tendrán los derechos, atribuciones y deberes que les confieren los artículos 62 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada a los mismos a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Adicionalmente, se reconocen los siguientes derechos específicos:

- La Empresa facilitará a la representación de las personas trabajadoras, de conformidad con los medios disponibles, un local adecuado para ejercer su actividad representativa, así como mobiliario, material de oficina, y uso de correo electrónico sindical, previa petición acorde a las necesidades reales, que se tramitará a través de la dirección de la Empresa.
- La representación de las personas trabajadoras pertenecientes a una misma organización sindical podrá acumular entre sí, para cada año natural, trimestres o semestre natural, el crédito horario sindical, sin rebasar el máximo total correspondiente al período elegido de cada uno de los representantes, según su condición legal.

A los efectos de la acumulación a que se refiere el párrafo anterior, dentro del mes anterior al trimestre o, semestre o año natural elegido, se procederá por el/la representante de la organización sindical a comunicar a la Empresa, la acumulación y reparto del crédito horario. Deberá constar la autorización de los/las representantes cedentes o cesionario en el período acumulado, procediendo, en caso de sustitución del representante de las personas trabajadoras, para el nuevo representante solo el disfrute de aquellas horas que asignadas individualmente no hayan sido utilizadas por el sustituido en el período de referencia.

No se computan dentro del máximo legal de horas previsto para las representaciones unitarias, las horas utilizadas en reuniones de los siguientes órganos: Comité de Seguridad y Salud, Mesas de Negociación bilaterales que sean necesarias, y reuniones preparatorias de las mismas hasta un máximo de dos horas; tampoco computan las horas utilizadas en Comisiones Paritarias de Seguimiento e Interpretación del Acuerdo Marco del presente Convenio Colectivo.

### *Artículo 47 - Cuota sindical.*

La Empresa descontará de su nómina mensual a las personas trabajadoras afiliadas que lo soliciten por escrito, la cuota que cada año fije el sindicato y la ingresará en la cuenta corriente, previamente comunicada, del sindicato al que pertenezca la persona trabajadora.

## **CAPITULO X - PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

### *Artículo 48 - Régimen de prevención de riesgos laborales.*

A efectos de alcanzar y mantener el más alto nivel de protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras de la Empresa mediante la prevención y minimización de todos los riesgos, la Empresa, en materia preventiva, estará obligada a:

- El cumplimiento de todos los requisitos reglamentarios.
- La mejora continua de la actuación en prevención de riesgos laborales.
- El diseño, el desarrollo, la implantación, el mantenimiento y el impulso de cuantas medidas en materia de Prevención de Riesgos Laborales sean recomendadas por los técnicos de prevención y el Comité de Seguridad y Salud o Delegado de Prevención, según proceda.

La Empresa deberá:

- Disponer de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, el cual se mantendrá actualizado.
- Disponer de la evaluación de riesgos de todos los centros de trabajo y todos los puestos de trabajo, la cual se revisará anualmente.
- Acometer, atendiendo a una planificación basada en un sistema de prioridades, todas aquellas acciones preventivas que se debatan en el Comité de Seguridad y Salud o con el Delegado/a de Prevención y deriven de la evaluación de riesgos y sean necesarias para la eliminación, disminución y/o control de dichos riesgos.
- Garantizar una adecuada formación e información de todas las personas trabajadoras en función de los riesgos a los que estén expuestos, a *fin* de que estén en condiciones de adoptar las medidas más apropiadas para velar por su propia seguridad y la de sus compañeros.
- Garantizar la información, consulta y participación de todas las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales a través de los órganos de representación que la ley dispone al efecto en esta materia: los Delegados de Prevención o los Comités de Seguridad y Salud.

- Garantizar una adecuada vigilancia de la salud de las personas trabajadoras que lo requieran.
- Todas cuantas obligaciones deriven de la normativa en materia de prevención.

#### Prevención y actuaciones frente al acoso laboral y la violencia en el trabajo.

Con el objetivo de desarrollar una política que impulse el entorno laboral en el que todas las personas trabajadoras tienen derecho al respeto, a la debida consideración de su dignidad personal y profesional y a la salvaguarda de la integridad física, y dada la singularidad del origen de los riesgos incluidos en este artículo, las partes firmantes asumen el compromiso de velar por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, poniendo en práctica planes de protección para sus personas trabajadoras, estableciendo, de forma negociada, instrumentos para prevenir las conductas y/o prácticas de acoso moral o psicológico, acoso sexual y agresión física, en el plazo de 6 meses.

#### Consulta y participación de las personas trabajadoras.

De acuerdo con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), los órganos de representación y participación específicos en materia de seguridad y salud son los Delegados de Prevención o el Comité de Seguridad y Salud, en función del número de personas trabajadoras de la Empresa. Se trata de figuras excluyentes; es decir, o rige una o la otra.

#### Delegados/as de Prevención.

Los/as Delegados/as de Prevención son los representantes de las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Sus competencias y facultades serán las previstas en el artículo 36 de la LPRL. En lo referente a las garantías y sigilo profesional se estará a lo dispuesto en el artículo 37 de la LPRL.

#### Comité de Seguridad y Salud.

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 Empresa en materia de prevención de riesgos. Es, por tanto, un órgano deliberante cuya función principal es la de conocer y recibir información, siendo sus competencias y facultades las contempladas en el artículo 39 de la LPRL y cuántas otras se le atribuyan específicamente en el presente Convenio Colectivo.

La figura de los/as Delegados/as de Prevención o los miembros del Comité de Seguridad y Salud dependerá del número de personas trabajadoras y de alta en la Compañía en cada momento.

La Compañía siempre reconocerá la figura de uno u otro instituto legal en función del volumen de empleo existente en cada momento.

#### Protección de la maternidad.

a. La evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las personas trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las las personas trabajadoras o del feto en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas personas trabajadoras, la Empresa, previo informe del Servicio de Prevención contratado, adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la persona trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

b. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la persona trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos competentes en función de la entidad con la que la Empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, y/o informe del médico del Servicio Público de Salud que asista facultativamente a la persona trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La Empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de las personas trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la persona trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas anteriores, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la persona trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

c. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la persona trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1 d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

d. Lo dispuesto en los apartados a y b de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen el servicio médico de la entidad con la que la Empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, y/o el informe del médico del Servicio Canario de Salud que asista facultativamente a la persona trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la persona trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de 9 meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

## **CAPÍTULO XI.- MÉTODOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y OTROS.**

### *Artículo 49- Comisión Paritaria.*

Se constituirá una Comisión Paritaria mixta de Interpretación, Vigilancia y Control, cuyo régimen jurídico es el siguiente:

- 1.- Se configurará como órgano de conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la interpretación y aplicación de lo pactado en este convenio colectivo.
- 2.- Será preceptiva su intervención como acto previo a la vía jurisdiccional en los conflictos colectivos y en los individuales que deriven de la aplicación del convenio colectivo.
3. - Las funciones específicas de esta Comisión:
  - a) Interpretación del convenio colectivo.
  - b) Emitir dictámenes e informes, a petición de parte interesada, sobre interpretación y contenido del convenio colectivo.
  - c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

4.- La Comisión estará integrada por 6 miembros, 3 miembros designados por la representación legal de las personas trabajadoras, y 3 en representación de la Empresa.

5.- Cada representación tomará su decisión por mayoría simple de votos y los acuerdos adoptados por unanimidad, en materia de interpretación del convenio colectivo, se incorporarán a su contenido y se publicarán en el B.O.P. si las partes así lo consideran oportuno por la transcendencia en su interpretación o similar.

6.- Agotamiento del Procedimiento de la Comisión Paritaria.

Se considerará agotado o decaído el trámite previo ante la Comisión Paritaria, si ésta no lograra alcanzar un acuerdo o, en todo caso, si transcurridos 10 días naturales desde la solicitud no se ha producido éste.

De la imposibilidad de acuerdo se levantará acta de la que se facilitará copia a los interesados.

Sin perjuicio de lo anterior, el solicitante podrá ejercitar las acciones legales que correspondan.

7.- Para que las reuniones sean válidas, tendrán que asistir al menos dos miembros de cada representación.

8.- La Comisión establecerá como sede de las reuniones la primera planta del edificio sito en Plaza Víctimas del Terrorismo, en Santa Cruz de Tenerife, necesitando que la convocatoria sea firmada al menos por 3 miembros de la Comisión y comunicándola al resto de los componentes de forma fehaciente en un plazo mínimo de 7 días a la fecha de la convocatoria.

9.- La Comisión elaborará en el plazo de un mes, desde la aprobación del convenio colectivo, el Reglamento de funcionamiento interno de la propia Comisión. En todo caso, la actual Comisión Paritaria ya cuenta con un Reglamento aprobado, que regula su funcionamiento interno y que podrá ser modificado o sustituido por acuerdo de la mayoría de ambas representantes.

#### *Artículo 50 - Igualdad de oportunidades*

Las partes se obligan a que en las relaciones laborales se mantenga el principio de igualdad de trato y oportunidades, incluidas acciones positivas, en los ámbitos de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación profesional, retribución (misma retribución entre hombres y mujeres por la prestación de un

trabajo de igual valor, art. 28 ET), así como para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

*Artículo 51 - Procedimientos de solución de discrepancias y de solución extrajudicial de conflictos.*

1. Ambas partes acuerdan adherirse expresamente al Acuerdo Interprofesional Canario ("AIC", en adelante) de 21 de mayo de 2004 (BOC de 30 de junio de 2004) por el que se modifican y refunden los Acuerdos sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo, que constituye un acuerdo previsto por el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores y está dotado, en consecuencia, de la naturaleza jurídica y eficacia que la Ley atribuye a los mismos, por lo que de esta forma se cumple con lo dispuesto en el artículo 85.3 c) y e) del Estatuto de los Trabajadores, al asumirse procedimientos de solución extrajudicial que podrán solventar de manera efectiva las discrepancias en las distintas materias que se citan en el epígrafe siguiente.

2. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos de solución, los siguientes tipos de conflictos laborales:

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación.
- b) Las controversias en la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo, exclusivamente en el caso de que ambas representaciones, social y empresarial, en el seno de dicha Comisión así lo acuerden.
- c) Los conflictos surgidos durante la negociación del nuevo Convenio Colectivo que conlleven su definitivo bloqueo. A estos efectos, se deberán manifestar las diferencias sustanciales que han provocado el bloqueo de la negociación.
- d) Los conflictos surgidos durante la negociación de un acuerdo o pacto colectivo que conlleven el bloqueo definitivo de la negociación correspondiente. Asimismo, se deberán manifestar las diferencias sustanciales que han provocado el bloqueo de la negociación.
- e) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47, 51 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y sin que la instancia del procedimiento de solución pueda suspender o ampliar los plazos que legalmente estén establecidos en cada caso.
- f) Asimismo, los conflictos derivados de las discrepancias que aún permaneciesen sin resolver tras el agotamiento sin acuerdo del período de consultas en el supuesto previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Los conflictos derivados de las discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por el artículo 44.9 del Estatuto de los Trabajadores, que no se refieran a traslados colectivos o a modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo.

h) Los conflictos que motiven la impugnación de convenios colectivos, de forma previa al inicio de la vía judicial.

i) La sustitución del período de consultas, acordada por el juez, por la mediación y el arbitraje, a instancia de la administración concursal o de la representación legal de las personas trabajadoras, en los supuestos del artículo 64.5 párrafo último de la Ley Concursal.

j) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

3. La iniciativa para someter la controversia a los procedimientos de solución de conflictos podrá ser instada por una sola de las partes, social o empresarial, en todos los supuestos relacionados en el epígrafe anterior excepto en el b).

La instancia de dicha iniciativa por la parte social requerirá en todo caso un acuerdo mayoritario en su seno o el ejercicio de dicha iniciativa por la mayoría de dicha parte social, por lo que el incumplimiento de dichos requisitos invalidará el procedimiento instado, que no tendrá efecto alguno.

Se considerará como parte social al Comité de Empresa o a los/as delegados/as de personal (en atención a la figura vigente en cada momento) o a la suma de Secciones Sindicales que ostenten la mayoría en los mandatos electorales existentes globalmente en la Empresa y que cuenten con presencia entre las personas que constituyan el Comité de Empresa o Delegado/a/os/as de Personal; también se considerará parte social, en los casos de sus competencias propias, a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, o a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

4. La instancia del procedimiento para la solución del conflicto deberá ser formulada ante el Tribunal Laboral Canario con arreglo a las reglas formales y procesales que establece el AIC, y el procedimiento podrá consistir en:

a) La mediación; este procedimiento sustituye a la conciliación administrativa previa a los efectos previstos en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Será preceptiva como requisito pre-procesal para la interposición de demandas de conflicto colectivo ante la jurisdicción social por cualquiera de las partes y sustituye, por tanto, a la conciliación administrativa previa.

Asimismo, la convocatoria de huelga requerirá, con anterioridad a su comunicación formal, haber agotado el procedimiento de mediación, por lo que entre la solicitud de mediación y la comunicación formal de la huelga deberán transcurrir, al menos,

setenta y dos horas. La iniciación del procedimiento de mediación impedirá la convocatoria de huelga y la adopción de medidas de cierre patronal, así como el ejercicio de acciones judiciales o administrativas, o cualquier otra dirigida a la solución del conflicto, por el motivo o causa objeto de la mediación, en tanto dure ésta. El escrito de comunicación formal de la convocatoria de huelga deberá especificar que se ha intentado la mediación en los plazos anteriormente indicados o que, llevada a cabo, ésta se ha producido sin acuerdo. De no acreditarse por los convocantes tal circunstancia, se entenderá que la huelga no se encuentra debidamente convocada.

Cuando se plantee la mediación en relación con la concreción de los servicios de seguridad y mantenimiento en la huelga, se iniciará a solicitud de cualquiera de las partes si se plantea dentro de las 24 horas siguientes a la comunicación formal de la huelga. Este procedimiento de mediación tendrá una duración de setenta y dos horas.

La solicitud de mediación, el desarrollo de dicho proceso y su finalización, se registrarán por lo establecido en el AIC a todos los efectos.

El acuerdo alcanzado en la mediación, siempre que cuente en el seno de la parte social con la mayoría de los representantes legales de las personas trabajadoras o de las secciones sindicales que ostenten la mayoría de los mandatos electorales existentes en la Empresa, tendrá la misma eficacia que lo pactado en el acuerdo tras el periodo de consultas al que se refieren los artículos 40, 41, 47, 44.9, 51 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 64.6 de la Ley Concursal. En los demás conflictos laborales tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo, y será objeto de depósito y registro y publicación en los términos previstos en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores. A los efectos de ejecutividad e impugnación del acuerdo de mediación se estará a lo dispuesto en los artículos 67 y 68 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

b) El arbitraje, que sólo será posible cuando ambas partes, social y empresarial, de mutuo acuerdo, lo soliciten por escrito acordando voluntaria y expresamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la decisión que dicho árbitro dicte sobre el conflicto suscitado, que tendrá carácter de obligado cumplimiento.

Se podrá promover de mutuo acuerdo el arbitraje sin necesidad de acudir previamente al procedimiento de mediación previsto en el epígrafe a) anterior, o hacerlo con posterioridad a su agotamiento o durante su transcurso. A estos efectos, y siempre de común acuerdo, las partes, inicialmente o durante el procedimiento de mediación, pueden habilitar a los terceros mediadores para que desarrollen funciones como árbitros.

Una vez formalizado el compromiso arbitral las partes se abstendrán de instar otros procedimientos sobre cualquier cuestión o cuestiones sometidas al arbitraje, así como de recurrir a la huelga o cierre patronal.

La solicitud de arbitraje, el desarrollo de dicho proceso arbitral, y su finalización, se regirán por lo establecido en el AIC a todos los efectos.

El arbitraje finalizará con la resolución arbitral, que tendrá la misma eficacia que lo pactado en el acuerdo tras el periodo de consulta al que se refiere los artículos 40, 41, 44.9, 47, 5 1 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores ET y 64.6 de la Ley Concursal. En los demás conflictos laborales tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo y será objeto de depósito, registro y publicación en los términos previstos en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En su caso, poseerá los efectos de sentencia firme de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

El laudo arbitral excluye cualquier otro procedimiento, demanda de conflicto colectivo o huelga sobre la materia resuelta y en función de su eficacia, y sólo podrá ser recurrido en los términos y plazos establecidos en el artículo 65.4 y 163.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

#### *Artículo 52 - Género gramatical*

El género gramatical empleado en el presente Convenio Colectivo deberá considerarse utilizado y referido en todos los sustantivos tanto respecto al género masculino como al género femenino, según corresponda.

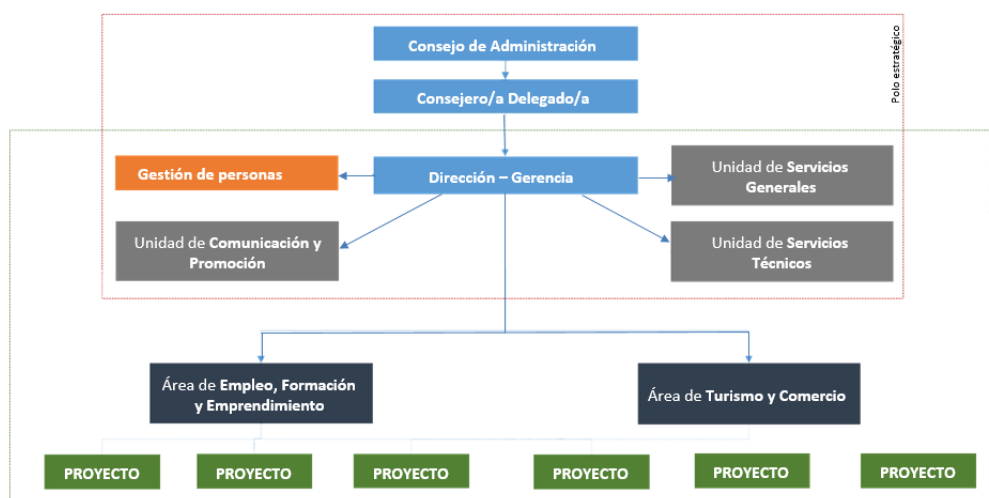
#### *Disposición Transitoria Única*

El personal temporal vinculado a la Empresa en virtud de proyectos en ejecución a la fecha de firma del presente Convenio Colectivo se seguirá rigiendo hasta su finalización por las condiciones vigentes a la fecha de contratación, con motivo de la imposibilidad de variar las condiciones de los proyectos y justificación de costes.

## ANEXO I

### ESTRUCTURA ORGÁNICA Y CATÁLOGO DE PUESTOS DE TRABAJO 1

SOCIEDAD DE DESARROLLO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE, SAU



- (1) Servicios Generales: Administración y contabilidad; Secretario/a de Dirección; Administrativos/as nivel B y Ordenanza/Subalterno/a
- (2) Servicios Técnicos: Observatorio; Financiación interna y externa.
- (3) Comunicación y Promoción: Comunicación; Comercialización; Comisión de Valoración de proyectos externos; Eventos, Marketing.

**RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (RPT)**

Área de EMPLEO, FORMACIÓN Y EMPRENDIMIENTO	
PUESTO	Nº
Coordinador/a del área de Empleo, Formación y Emprendimiento	1
Técnico/a de Desarrollo Local: Asesor/a de Emprendedores/as y Empresas – Nivel A	2
Técnico/a de Desarrollo Local: Técnico/a de Servicios Empresariales – Nivel B	1
Técnico/a de Desarrollo Local: Orientador/a Laboral – Nivel A	2
Técnico/a de Desarrollo Local: Técnico/a de Formación – Nivel A	2
Técnico/a de Desarrollo Local: Intermediador/a Laboral – Nivel A	2
Administrativo/a del área de Empleo, Formación y Emprendimiento-Nivel A	1
Auxiliar administrativo recepcionista- Nivel B	2
<b>TOTAL:</b>	<b>13</b>

Unidad de COMUNICACIÓN Y PROMOCIÓN	
PUESTO	Nº
Técnico/a de Gestión: Gestor/a de Comercialización – Nivel A	1
Técnico/a de Gestión: Gestor/a de Comunicación – Nivel A	1
Técnico/a de Gestión: Técnico de Comunicación, Innovación y Marketing – Nivel A	1
Técnico/a de Gestión: Gestor/a de Promoción y Eventos – Nivel A	1
Técnico/a de Gestión: Gestor/a de Eventos – Nivel A	1
<b>TOTAL:</b>	<b>5</b>

Unidad de SERVICIOS TÉCNICOS	
PUESTO	Nº
Técnico/a de Gestión: Gestor/a de Financiación Externa – Nivel A	1
Técnico/a de Desarrollo Local: Técnico/a del Observatorio – Nivel A	1
<b>TOTAL:</b>	<b>2</b>

Área de TURISMO Y COMERCIO	
PUESTO	Nº
Coordinador/a del área de Turismo y Comercio	1
Técnico/a de Desarrollo Local: Técnico/a de Turismo I – Nivel A	1
Técnico/a de Desarrollo Local: Técnico/a de Turismo II – Nivel A	1
Técnico/a de Desarrollo Local: Técnico/a de Promoción Económica – Nivel A	1
Técnico/a de Gestión: Gestor/a de Turismo – Nivel B	1
Técnico/a de Desarrollo Local: Técnico/a de Comercio I – Nivel A	1
Técnico/a de Desarrollo Local: Técnico/a de Comercio II - Nivel B	1
Administrativo/a del área de Turismo y Comercio-Nivel A	1
<b>TOTAL:</b>	<b>8</b>

Unidad de SERVICIOS GENERALES	
PUESTO	Nº
Administrativo/a - Secretaría de Dirección	1
Técnico/a de Gestión: Gestor/a contable y facturación – Nivel A	1
Técnico/a de Gestión: Gestor/a Económico-Financiero – Nivel A	2
Técnico/a de Gestión: Gestor/a de Expedientes de contratación, inventario y proveedores – Nivel A	1
Auxiliar administrativo recepcionista – Nivel B	1
Administrativo/a de la unidad de Servicios Generales – Nivel A	1
Ordenanza/Subalterno/a	1
<b>TOTAL:</b>	<b>8</b>

No se incluye en la relación de puestos de trabajo el puesto de Director/a Gerente.

Se aclara que el puesto de Coordinador/a de Turismo y Comercio es ocupado por 1 Técnico/a de Desarrollo Local: Técnico/a de Turismo I – Nivel A, y el puesto de Coordinador/a de Empleo, Formación y Empleo, es ocupado por 1 Técnico/a de Desarrollo Local: Técnico/a del Observatorio – Nivel A.

**ANEXO II**  
**TABLA SALARIAL**

**SALARIO BASE**

<b>Grupo Profesional</b> <b>Personal en Estructura</b>	<b>Salario base mensual</b>
Grupo Profesional I Técnicos/as Nivel A	1.736,65 €
Grupo Profesional I Técnicos/as Nivel B	1.391,62 €
Grupo Profesional II Administrativos/as Nivel A	1.207,60 €
Grupo Profesional II Administrativos/as Nivel B	977,58 €
Grupo Profesional III Subalterno/a - Ordenanza	805,07 €

**ANTIGÜEDAD**

Este concepto salarial de devengo por permanencia en la Empresa se calculará en función de los trienios y se devengará en el mismo mes en que se cumplan los 3 años o múltiplos de 3 de trabajo ejercido con los límites e importes que se reflejan en la siguiente Tabla y a razón de 29,19 euros por trienio.

<b>Trienios</b>	<b>Importe</b>
<b>1</b>	29,19 €
<b>2</b>	58,38 €
<b>3</b>	87,58 €
<b>4</b>	116,77 €
<b>5</b>	145,96 €
<b>6</b>	175,15 €
<b>7</b>	204,34 €
<b>8</b>	233,54 €
<b>9</b>	262,73 €
<b>10</b>	291,92 €

### **COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO (CPT)**

Estos conceptos se percibirán en 12 mensualidades anuales, únicamente durante el tiempo en el que se ocupen los puestos de trabajo, a los que hacen referencia en relación con la estructura orgánica de la Sociedad que se relaciona en el Anexo I. No se consolidan si se produce un cambio de puesto de trabajo, en cuyo caso se devengará el CPT correspondiente al nuevo puesto según la siguiente tabla salarial.

<b>Grupo Profesional Personal en Estructura</b>	<b>CPT mensual</b>
Grupo I – Técnicos/as - Nivel A	943,10 €
Grupo I –Técnicos/as Gestión Eventos y Comunicación	1.029,36 €
Grupo I - Técnicos - Nivel B	885,59 €
Grupo II – Administrativo/a - Nivel A-Secretario/a de Dirección	871,38 €
Grupo II – Administrativo/a - Nivel A	546,29 €
Grupo II – Administrativo/a - Nivel B	517,53 €
Grupo III – Subalterno/a	517,53 €

### **COMPLEMENTO COORDINACIÓN**

Este concepto únicamente será percibido durante el tiempo en el que se ocupen los puestos de trabajo a los que hacen referencia en relación con la estructura orgánica de la Empresa que se relaciona en el Anexo I, y atiende a la especial dedicación y responsabilidad del cargo, y su devengo se materializa en 12 pagas iguales anuales. Este concepto complementa las percepciones en salario base, pagas extra y CPT como Técnico nivel A al que se asimila este puesto durante el tiempo en que se ocupen, retomando su puesto y retribuciones de procedencia al cesar en sus funciones como Coordinador/a.

<b>Puesto de Coordinación</b>	<b>Salario Bruto mensual (x 12 pagas al año)</b>
Coordinación	566,71 €

### ANEXO III

#### **CUADRO CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD**

**Grado de consanguinidad:** Se refiere a una relación familiar de carácter directo: hijos, padres, abuelos, nietos y hermanos.

**Grado de afinidad:** Se refiere a una relación familiar de carácter indirecto, en la misma relación y grado: cónyuge, suegros, cuñados y yernos.

**1. Primer grado de consanguinidad o afinidad:**

- o Mis padres
- o Mis hijos/as (tanto naturales como adoptivos)
- o Mi cónyuge
- o Mis suegro/a (los padres de mi cónyuge)
- o Los cónyuges de mis hijos/as (nuera o yerno)

**2. Segundo grado de consanguinidad o afinidad:**

- o Mis hermanos/as
- o Mis abuelos/as
- o Mis nietos/as
- o Cónyuges de mis hermanos/as
- o Abuelos/as de mi cónyuge

**ANEXO IV**  
**PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL FIJO**

1	QUÉ	CÓMO	QUIÉN
	Identificación de la vacante	DPT, funciones y requisitos adicionales	Responsable del Departamento
2	Comunicación a la Comisión de selección de existencia de la vacante	Comunicación	Empresa (Dirección o responsable)
<b>PROCESO DE SELECCIÓN INTERNO</b>			
3	<p><u>Propuesta a la Comisión Mixta de Selección de:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- los criterios de valoración de selección, pruebas a realizar, ratios de puntuaciones.</li> <li>- la Propuesta de Promoción Interna</li> <li>- necesidad de decisión final de la Dirección para la promoción interna</li> <li>- plazo de recepción de candidaturas</li> </ul> <p><b>Convocatoria de la Comisión Mixta de Selección</b></p>	Criterios objetivos adecuados a la vacante + publicidad, igualdad, mérito y capacidad	Empresa (asistido, en su caso, por profesional externo de selección)
4	<p><u>Validación por la Comisión Mixta de Selección de:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- los criterios de valoración de selección, pruebas a realizar, ratios de puntuaciones.</li> <li>- la Propuesta de Promoción Interna</li> <li>- necesidad de decisión final de la Dirección para la promoción interna</li> <li>- plazo de recepción de candidaturas</li> </ul>	Recepción de Propuesta + convocatoria + modificaciones en su caso + aprobación por mayoría	Comisión Mixta de Selección

**ANEXO IV**  
**PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL FIJO**

	<b>QUÉ</b>	<b>CÓMO</b>	<b>QUIÉN</b>
<b>5</b>	<b>Propuesta de Promoción Interna</b>	Remisión a los trabajadores por correo electrónico del puesto a cubrir junto con los requisitos exigidos por (i) el grupo profesional, (ii) la DPT y (iii) las funciones a realizar.	Empresa
<b>6</b>	Recepción de candidaturas (por el plazo establecido)		Empresa externa de selección
<b>7</b>	Baremación inicial (CV) y exclusión inicial por no cumplimiento de requisitos o no cumplir con baremos mínimos establecidos (puntos 3 y 4)		Empresa externa de selección
<b>8</b>	Realización pruebas definidas		Empresa y/o empresa externa de selección
<b>9</b>	Realización de entrevistas personales		Empresa y/o empresa externa de selección
<b>10</b>	Realización, en su caso, de pruebas técnicas		Empresa y/o empresa externa de selección
<b>11</b>	Realización de informe de resultados <input type="checkbox"/> CUADRO CON PUNTUACIONES Y ORDEN DE PRELACIÓN		Empresa externa de selección y Empresa
<b>12</b>	Remisión del informe a la Comisión Mixta de Selección (disponibilidad del resto del expediente del proceso) y <b>convocatoria de la misma</b>		Empresa

**ANEXO IV**  
**PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL FIJO**

	<b>QUÉ</b>	<b>CÓMO</b>	<b>QUIÉN</b>
<b>13</b>	Valoración, análisis y, en su caso, ajuste por la Comisión Mixta de Selección del informe de resultados del proceso de selección (y su correspondiente cuadro con puntuaciones y orden de prelación)		Comisión Mixta de Selección
<b>14</b>	Decisión por la Comisión Mixta de Selección acorde al resultado del proceso <b>Listado final en orden de prelación (en su caso decisión directa) o declarar el turno de Promoción Interna como desierto.</b>		Comisión Mixta de Selección
<b>15</b>	En su caso, decisión final de la Dirección (Necesario para cualquier puesto del Grupo Profesional I – Técnicos y otros que se acuerden)		Empresa
<b>16</b>	Elaboración y firma del expediente de Promoción Interna		Empresa
<b>17</b>	Aceptación de la <b>PROMOCIÓN INTERNA</b>		Promocionado
<b>PROCESO DE SELECCIÓN EXTERNO</b>			
<b>18</b>	Propuesta a la Comisión Mixta de Selección de: - los criterios de valoración de selección, pruebas a realizar, ratios de puntuaciones y fijación de la diferencia de puntuación que habilita para la contratación directa. - la oferta pública de empleo - necesidad de decisión final por la dirección <b>Convocatoria de la Comisión Mixta de Selección</b>	Criterios objetivos adecuados a la vacante + publicidad, igualdad, mérito y capacidad	Empresa (asistido profesional externo de selección)

## ANEXO IV

## PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL FIJO

	QUÉ	CÓMO	QUIÉN
19	<p><u>Validación por la Comisión Mixta de Selección de:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- los criterios de valoración de selección, pruebas a realizar, ratios de puntuaciones y fijación de la diferencia de puntuación que habilita para la contratación directa.</li> <li>- la oferta pública de empleo</li> <li>- necesidad de decisión final por la dirección</li> </ul>	Remisión + convocatoria + modificaciones en su caso + aprobación por mayoría	Comisión Mixta de Selección
20	<b>Publicación de la Oferta pública de empleo</b> (exposición mínima de 20 días hábiles)	Mejor difusión según caso (BOP en todo caso) y de ser posible Bolsa de Empleo de la Agencia de Colocación de la Sociedad de Desarrollo.	Empresa
21	Captación de candidaturas	Lo habitual en el mercado e idóneo al proceso y de ser posible mediante la Agencia de Colocación de la Sociedad de Desarrollo.	Empresa externa de selección
<b>Mínimo 2 candidatos en el proceso</b>			
22	Comprobación de datos y disponibilidad	Lo habitual en el mercado e idóneo al proceso	Empresa externa de selección
23	Baremación inicial (CV) y exclusión inicial por no cumplimiento de requisitos o no cumplir con baremos mínimos establecidos (puntos 3 y 4)	Lo habitual en el mercado e idóneo al proceso	Empresa externa de selección
24	Realización pruebas definidas	Lo habitual en el mercado e idóneo al proceso	Empresa y/o empresa externa de selección

**ANEXO IV**  
**PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL FIJO**

	<b>QUÉ</b>	<b>CÓMO</b>	<b>QUIÉN</b>
	<b>Mínimo 2 candidatos en el proceso</b>		
25	Realización de entrevistas personales	Lo habitual en el mercado e idóneo al proceso	Empresa y/o empresa externa de selección
26	Realización, en su caso de pruebas técnicas	Lo habitual en el mercado e idóneo al proceso	Empresa y/o empresa externa de selección
27	Realización de informe de resultados <input checked="" type="checkbox"/> <b>CUADRO CON PUNTUACIONES Y ORDEN DE PRELACIÓN</b>		Empresa externa de selección y Empresa
	<b>Mínimo 2 candidatos en el proceso</b>		
28	Remisión del informe a la Comisión Mixta de selección (disponibilidad del resto del expediente del proceso) y <b>convocatoria de la misma</b>		Empresa
29	Valoración, análisis y, en su caso, ajuste por la Comisión Mixta de Selección del informe de resultados del proceso de selección (y su correspondiente cuadro con puntuaciones y orden de prelación)		Comisión Mixta de Selección
30	Decisión por la Comisión Mixta de Selección acorde al resultado del proceso <b>Listado final en orden de prelación o, en su caso, decisión directa</b>		Comisión Mixta de Selección
31	En su caso, decisión final de la Dirección (Cualquier Grupo Profesional I - Técnicos)		Empresa
32	Elaboración y firma del expediente de selección		Empresa
33	Entrega por el candidato de documentación necesaria	Cumplimentación y entrega por el seleccionado de la documentación requerida	El seleccionado

**ANEXO IV**  
**PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL FIJO**

	<b>QUÉ</b>	<b>CÓMO</b>	<b>QUIÉN</b>
<b>34</b>	Recogida de documentación del candidato/a seleccionado/a y entrega en SSGG	Hacer llegar la documentación completa a SSGG	Departamento correspondiente y SSGG
<b>35</b>	<b>CONTRATACIÓN</b>		Empresa
<b>36</b>	Entrega a la RLT de copia básica del contrato en el plazo de 10 días		Empresa