

II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE EMPLEO, INDUSTRIA Y COMERCIO

Dirección General de Trabajo

EDICTO

101

VISTA la solicitud presentada telemáticamente el día 11 de febrero de 2.013, para la inscripción de la Revisión Salarial para el año 2.013 del Convenio Colectivo, de la empresa "OASIS GRAN CASINO, S.A.", suscrita con fecha 21 de enero de 2.013, por la Comisión Paritaria del Convenio. Se observa que su articulado no conculca la legalidad vigente ni lesiona gravemente el interés de terceros, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. 29 de marzo), Real Decreto 1033/1984, de 11 de abril, de transferencias de funciones a la Comunidad Autónoma de Canarias, la disposición final primera del Decreto 29/1985, de 1 de agosto, sobre creación del Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Canarias y Art. 17.2 a) del Decreto 55/2012, de 14 de junio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo, Industria y Comercio, (B.O.C. nº 123/2012, de 25 de junio de 2012), esta Dirección General

RESUELVE

PRIMERO.- Ordenar la inscripción, de la Revisión Salarial para el año 2.013 del Convenio Colectivo de la empresa "OASIS GRAN CASINO, S.A.", suscrito por la Comisión Paritaria del Convenio, en el Registro Territorial de Convenios Colectivos con el nº 2616 y su notificación a dicha Comisión Paritaria.

SEGUNDO.- Depositar el texto original del mismo en el Servicio de Promoción Laboral, de esta Dirección General de Trabajo.

TERCERO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

LA DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO, Gloria del Pilar Gutiérrez Arteaga.

OASIS GRAN CASINO S.A.

Puerto del Carmen

ACTA DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE OASIS GRAN CASINO, S.A.

ASISTENTES

Empresa:	FERNANDO MONZÓN GIL
	ANA ROMERAL MARTÍNEZ
Representantes	EVA HERRERO VIDÁN
Trabajadores:	PEDRO PÉREZ ALCÁZAR
	FERNANDO RUIZ SÁENZ

En Puerto del Carmen (Lanzarote), siendo las 12:00 horas del día 21 de enero de 2013, se reúnen los Representantes de los Trabajadores y los Representantes de la empresa Oasis Gran Casino S.A., en el domicilio de la misma, con la presencia de los arriba mencionados en representación de las partes que se indican.

Reconociéndose ambas partes capacidad suficiente, acuerdan que las personas arriba relacionadas como ASISTENTES conforman la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para Oasis Gran Casino 2010-2012, conforme al artículo 4º del Convenio.

Asimismo, se procede al nombramiento del Presidente y Secretario en las personas siguientes:

PRESIDENTA: EVA HERRERO VIDÁN

SECRETARIA DE ACTAS: ANA ROMERAL MARTÍNEZ

Constituidos los presentes en Comisión Paritaria, ratifican que, finalizada la vigencia del Convenio el 31 de diciembre de 2012 y ante la ausencia de denuncia expresa, y conforme al artículo 3º, el mismo queda prorrogado por tácita reconducción durante un año, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2013.

De igual forma se acuerda mantener durante el ejercicio 2013 las mismas tablas salariales de 2012.

Y se autoriza por el presente a la Secretaria de actas, la tramitación ante el Registro de Convenios Colectivos de los citados acuerdos.

Y, sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las 12:30 horas del día arriba indicado.

OASIS GRAN CASINO S.A.

TABLAS SALARIALES 2013

	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO
PERSONAL DE JUEGO		
Jefe de Sector	1.185,32	382,70
Inspector	1.090,12	312,57
Jefe de Mesa	994,95	242,41
Croupier de 1ª	951,95	229,90
Croupier de 2ª	908,96	189,38
Croupier de 3ª	865,96	148,83
Aprendiz	644,09	
PERSONAL DE CAJA RECEPCIÓN		
Oficial	1.025,66	180,12
Auxiliar	865,96	154,76
Aprendiz	644,09	
PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y COMERCIAL		
Oficial de 1ª	1.025,66	180,12
Oficial de 2ª	982,65	167,43
Auxiliar	865,96	154,76
Aprendiz	749,26	154,76
PERSONAL DE MANTENIMIENTO		
Oficial	1.025,66	180,12
Ayudante	749,26	154,76
PERSONAL DE LIMPIEZA		
Limpiador	742,37	
BOLSA DE VACACIONES		
	745,56	
PLUS TRANSPORTE		
	4,34	
		4.302

Dirección General de Trabajo

EDICTO

102

VISTA la solicitud presentada telemáticamente el día 8 de octubre de 2.012, para la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa STS JUNCOS CANARIAS 2005, S.L., suscrito con fecha 30 de julio de 2.012, de una parte por el representante de la empresa y de otra por los representantes de los trabajadores. Con fecha 5 de diciembre de 2.012 se solicita informe a la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, quien el día 17 de enero de 2.013 remite informe favorable. Dado que en el artículo 1.- "Ámbito territorial".- hace referencia a todo el territorio español y consultado con el abogado de la empresa este extremo aclara que se refiere al ámbito territorial de la Provincia de Las Palmas, por lo que con fecha 18 de febrero de 2.013 se emite escrito de subsanación, el cual es contestado el día 22 del mismo mes, conforme a lo requerido, Observándose, por tanto, que su articulado no conculca la legalidad vigente ni lesiona gravemente el interés de terceros, de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. 29 de marzo), Real Decreto 1033/1984, de 11 de abril, de transferencias de funciones a la Comunidad Autónoma de Canarias, la disposición final primera del Decreto 29/1985, de 1 de agosto, sobre creación del Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Canarias y Art. 17.2 a) del Decreto 55/2012, de 14 de junio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo, Industria y Comercio, (B.O.C. nº 123/2012, de 25 de junio de 2012), esta Dirección General

RESUELVE

PRIMERO.- Ordenar la inscripción, del Convenio Colectivo de la empresa STS JUNCOS CANARIAS 2005, S.L., en el Registro Territorial de Convenios Colectivos con el nº 2683 y su notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Depositar el texto original del mismo en el Servicio de Promoción Laboral, de esta Dirección General de Trabajo.

TERCERO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

LA DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO, Gloria del Pilar Gutiérrez Arteaga.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA STS JUNCOS CANARIOS, S.L.

ARTÍCULO 1.- Ámbito territorial:

El presente Convenio Colectivo es de aplicación en la provincia de Las Palmas.

ARTÍCULO 2.- Ámbito funcional y personal:

El presente Convenio afecta a la empresa STS JUNCOS CANARIOS, S.L. y sus trabajadores siendo de aplicación obligatoria a todo su personal laboral que preste servicios en los centros de trabajo ubicados en el territorio español y que este incluido en la nomina empresarial.

ARTÍCULO 3.- Duración y vigencia:

El presente Convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente haberse firmado por las partes intervinientes. La duración de este Convenio será hasta el 1 de Julio de 2016.

ARTÍCULO 4.- Denuncia, revisión y Prórroga del Convenio:

El presente Convenio colectivo, a partir del 1 de Julio de 2016, quedará sin efecto, a no ser que con anterioridad y con dos meses de antelación al término del período de vigencia del Convenio hubiera mediado denuncia expresa del Convenio por cualquiera de las partes firmantes del mismo, en cuyo caso, las partes firmantes se comprometen a iniciar conversaciones en un plazo no superior a un mes antes de la fecha de vencimiento del Convenio. En todo caso, en caso de denuncia y hasta la firma del nuevo Convenio se mantendrá la vigencia de este, y ello durante el periodo de un año, transcurrido el cual si no se firmase un nuevo Convenio, perderá su vigencia.

ARTÍCULO 5.-

La disciplina y organización del trabajo es facultad específica de la Empresa y se ajustarán a lo previsto en este Convenio y en la legislación vigente, así como en el carácter propio y disposiciones específicas de cada Centro de trabajo. Todo ello sin menoscabo de los derechos de información y participación que la normativa vigente les concede a los representantes de los trabajadores.

ARTÍCULO 6.-

El personal vendrá obligado a prestar los servicios que, conforme a su contrato laboral, le señale el titular del Centro, durante todo el año laboral o por el tiempo del contrato, si éste fuese de menor duración.

ARTÍCULO 7.- Absorción y Compensación:

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo indivisible.

Las condiciones del presente Convenio sustituirán íntegramente a las que rijan en la empresa a la fecha de su entrada en vigor, por consiguiente, serán absorbidas y compensadas aquellas de carácter colectivo e individual que se le esté abonando a cualquier trabajador de esta empresa en el momento de la entrada en vigor de este Convenio, y que superen las aquí pactadas, cualquiera que sea su origen, forma o denominación.

ARTÍCULO 8.- Salarios:

Las remuneraciones quedan conformadas en la forma que señala en el ANEXO I de este Convenio.

ARTÍCULO 9.- Comisión Paritaria:

a) Formación

Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación, mediación y arbitraje del presente Convenio.

En la primera reunión se procederá al nombramiento del Presidente y del Secretario, cuya tarea será respectivamente convocar y moderar la reunión y levantar acta de la misma, registrar y archivar los asuntos tratados.

Si las partes se someten expresamente al arbitraje de la Comisión su resolución será vinculante para aquellas.

Esta Comisión Paritaria estará integrada por dos miembros en representación de los trabajadores y dos miembros representando a la Empresa

b) Sede y funcionamiento:

Se requerirá, para adoptar acuerdos, la aprobación de la mayoría de la parte empresarial y laboral.

Dicha Comisión Paritaria fija su domicilio, a efectos de recogida de consultas, en Las Palmas, calle Cirilo Moreno, nº 58 35007 Las Palmas de Gran Canaria.

Se reunirá con carácter ordinario una vez al año, y con carácter extraordinario cuando lo solicite la mayoría de una de las partes. En ambos casos, la convocatoria se hará por escrito, con una antelación mínima de cinco días, con indicación del orden del día, y fecha de la reunión, adjuntándose la documentación necesaria. Sólo en caso de urgencia, reconocida por ambas partes, el plazo podrá ser inferior.

ARTÍCULO 11.- Contratación. Disposiciones generales:

El ingreso del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrá lugar por libre contratación entre el trabajador y el titular del centro.

Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse por escrito, quedándose un ejemplar cada parte contratante y los restantes organismos competentes, de conformidad con la legislación vigente. Asimismo, el empresario entregará copia básica de cada contrato a los representantes de los trabajadores de acuerdo a la legislación vigente.

Los centros podrán contratar a su personal mediante cualquiera de las modalidades admitidas a tenor de la legislación vigente, en especial la nueva Ley de Reforma Laboral contenida en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo o por cualquier otra que pudiera promulgarse durante la vigencia del presente Convenio, facultándose a la Comisión Paritaria a realizar las posibles adaptaciones o modificaciones de acuerdo con los posibles cambios legislativos.

ARTÍCULO 12.- Período de prueba:

Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido, a la normativa laboral vigente en el momento.

ARTÍCULO 13.- Jornada de trabajo:

El número de horas de trabajo al año y su normal distribución semanal, para cada una de las categorías afectadas por este Convenio quedará referenciada en 40 horas, en el caso del personal docente se incluyen las horas complementarias.

ARTÍCULO 14.- Horas extraordinarias:

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan, en cada caso, de la jornada establecida en este Convenio. La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde al Centro y la libre aceptación al trabajador, conforme a la legislación vigente en cada momento.

En cuanto a su remuneración, podrán compensarse por tiempos de descanso equivalentes.

ARTÍCULO 15.- Cómputo anual y distribución irregular por el centro:

La jornada anual queda marcada en 1800 horas anuales.

ARTÍCULO 16. Horas de mera presencia:

Las horas de mera presencia de los trabajadores en el Centro de trabajo no se considerarán dentro de la jornada de trabajo efectivo, ni se computarán a efectos del límite de horas extraordinarias.

ARTÍCULO 17.- Jornada en horario nocturno:

Las horas trabajadas en el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, u otros horarios que deban pactarse por circunstancias especiales, tendrán la consideración de trabajo nocturno, a efectos de retribución, salvo que el salario se haya establecido, atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

ARTÍCULO 18.- Reducción de jornada por cuidado de hijo o familiar:

Quienes, por razones de guarda legal, tengan a su cuidado directo algún menor de ocho años o un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de su jornada habitual, quien deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha de reincorporación a su jornada anterior.

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 justificadas de funcionamiento de la empresa.

Los trabajadores podrán si lo desean, reducir su jornada en el caso de no existir horario flexible, o acomodar éste, para asistir y acompañar a clases de preparación al parto, con la reducción proporcional de haberes, pero

sin pérdida de ningún otro derecho laboral. Dicha reducción de jornada se establecerá de mutuo acuerdo entre la Dirección del Centro y el trabajador/a.

ARTÍCULO 19. Calendario laboral:

La empresa y los representantes de los trabajadores podrán establecer, si así lo deciden de mutuo acuerdo, el calendario laboral interno de las vacaciones, pudiendo modificar la duración de las mismas, las fiestas laborales y permisos especiales, salvando la debida atención de los servicios que deban funcionar.

ARTÍCULO 20. Vacaciones:

Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a disfrutar por cada año completo de servicio activo, una vacación retribuida de un mes, preferentemente en verano, teniendo en cuenta las características del Centro y las situaciones personales de cada trabajador, o a los días que en proporción les correspondan, si el tiempo trabajado fuera menor.

ARTÍCULO 21. - Maternidad y Adopción:

La trabajadora en situación de maternidad y con suspensión del contrato con reserva al puesto de trabajo, tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma interrumpida, ampliables, en el supuesto de parto múltiple, a dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que por cualquier otra causa el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

ARTÍCULO 22. Permisos.

El trabajador, previo aviso escrito y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración o sin derecho a ella por los motivos y por el tiempo que se dice en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 23.- Pagas extras:

Anualmente, los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio percibirán, como complemento periódico de vencimiento superior al mes, dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base.

Se harán efectivas antes del 1 de julio y del 22 de diciembre de cada año natural.

La Empresa podrá acordar el prorrateo de las dos gratificaciones extraordinarias entre las doce mensualidades.

ARTÍCULO 24.- Prevención de riesgos laborales:

En cuantas materias afecten a seguridad y salud en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (RCL 1995, 3053), de Prevención de Riesgos Laborales («Boletín Oficial del Estado» del 10), y normativa concordante.

A estos efectos, las empresas y trabajadores sometidos al presente Convenio deberán abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstas en la mencionada Ley.

ARTÍCULO 29.- Violencia de género:

Los titulares de los centros facilitarán a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite el ejercicio de los derechos laborales contemplados en la Ley 1/2004, de 28 de diciembre (RCL 2004, 2661 y RCL 2005, 735), de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, como la reducción o la reordenación

de su tiempo de trabajo, la movilidad geográfica, el cambio de centro de trabajo, la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y la extinción del contrato de trabajo, en los términos legalmente establecidos.

ARTÍCULO 29.- Derechos sindicales:

Los derechos de representación colectiva, sindical y de reunión de los trabajadores en la Empresa se regirán por lo establecido en el título segundo del Estatuto de los Trabajadores y restantes normas vigentes en la materia.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales, la Empresa podrá descontar en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección del Centro un escrito en el que expresará: Su voluntad de que se efectúe el descuento, cuenta corriente y entidad a las que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa realizará las anteriores gestiones, hasta que por nuevo escrito les sea manifestado lo contrario.

Disposición Final Primera:

En todo lo no contemplado en este Convenio se regirá por el Estatuto de los Trabajadores en su actual redacción dada por la Ley 3/2012 de 6 de Julio y demás disposiciones concordantes.

ANEXO I.- Salarios:

CATEGORÍA	SUELDO BRUTO ANUAL EN EUROS
GERENTE	27398
DIRECTOR/A ACADÉMICA	19782
JEFE/A DE ESTUDIOS	18648
CONSULTOR/A	15220
DELEGADO/A COMERCIAL	14460
TÉCNICO/A ESPECIALISTA / SECRETARIO/A	12541
RECEPCIONISTA / TELEFONISTA	9014
PROF. TITULAR, JEFE DE TALLER O LAB	15220
PROF. AGREG, ADJUNTO, AYUDANTE O AUXILIAR	14460

Fdo. por la empresa:

Fdo. los trabajadores afectados:

4.303

Dirección General de Trabajo

EDICTO

103

VISTA la solicitud presentada telemáticamente el día 22 de noviembre de 2.012, para la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa SERCANARIAS, S.A. (Antes URBASER, S.A.)(Servicio de Limpieza y Conservación de Alcantarillado en el Municipio de Las Palmas de Gran Canaria), cuya vigencia es desde el día 1 de enero de 2.012 hasta el día 31 de diciembre de 2.015, suscrito con fecha 6 de noviembre de 2.012, de una parte por la representación empresarial y de otra por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores. Con fecha 5 de diciembre de 2.012 se solicita informe a la Inspección Provincial de Trabajo. Con fecha 24 de enero de 2.013, la Inspección Provincial de Trabajo emite el informe solicitado constatando algunas irregularidades en el texto del convenio, por lo que el día 18 de febrero de 2.013 se emite comunicación de subsanación la cual es cumplimentada el día 27 de febrero de 2.013, encontrándola conforme a lo requerido, observándose que su

articulado no conculca la legalidad vigente ni lesiona gravemente el interés de terceros, de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. 29 de marzo), Real Decreto 1033/1984, de 11 de abril, de transferencias de funciones a la Comunidad Autónoma de Canarias, la disposición final primera del Decreto 29/1985, de 1 de agosto, sobre creación del Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Canarias y Art. 17.2 a) del Decreto 55/2012, de 14 de junio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo, Industria y Comercio, (B.O.C. nº 123/2012, de 25 de junio de 2012), esta Dirección General

RESUELVE

PRIMERO.- Ordenar la inscripción, del Convenio Colectivo de la empresa SERCANARIAS, S.A. (Antes URBASER, S.A.)(Servicio de Limpieza y Conservación de Alcantarillado en el Municipio de Las Palmas de Gran Canaria), en el Registro Territorial de Convenios Colectivos con el nº 2685 y su notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Depositar el texto original del mismo en el Servicio de Promoción Laboral, de esta Dirección General de Trabajo.

TERCERO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

LA DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO, Gloria del Pilar Gutiérrez Arteaga.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA “SERCANARIAS, S.A.” Y LOS TRABAJADORES DEDICADOS A LA ACTIVIDAD DEL SERVICIO DE LIMPIEZA Y CONSERVACIÓN DE ALCANTARILLADO EN EL MUNICIPIO DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Naturaleza jurídica y Fines.

El presente Acuerdo se suscribe al amparo de lo establecido en el Título III del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, constituyendo un acuerdo colectivo regulador de aspectos concretos de las relaciones laborales, de eficacia general y aplicación directa en su correspondiente ámbito, por estar legitimadas las partes firmantes para sus suscripción, manifestando las mismas que éste constituye la expresión de voluntad libremente adoptada por ellas, en virtud de su autonomía colectiva.

Entendiendo que la naturaleza jurídica del acuerdo es la propia de un Convenio Colectivo, que tiene por finalidad regular las condiciones laborales específicas de los trabajadores de SERCANARIAS, S.A., en el indicado centro de trabajo, complementando y mejorando las disposiciones legales y convencionales aplicables a la Empresa. En este sentido las partes reconocen que todos los pactos del presente acuerdo de voluntades, tienen la fuerza normativa a que se refiere el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

Conforme al artículo 84 del E.T. y en virtud del principio de no concurrencia, no se podrá invocar a ningún efecto la aplicabilidad de las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, respecto a las materias previstas en el apartado 2) del indicado precepto, con la excepción de aquellas cuestiones no recogidas en el presente Acuerdo que se mantendrán y regularán por lo previsto en el reseñado Convenio Colectivo del Sector.

Artículo 2. Ámbito Territorial y Personal.

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la empresa SERCANARIAS, S.A. y los trabajadores del centro de trabajo de en Las Palmas de Gran Canaria, dedicados a la actividad del servicio de Limpieza y Conservación de Alcantarillado en el reseñado municipio, que presten sus servicios actualmente o en el futuro, cualquiera que sea la modalidad de contratación.

Artículo 3. Ámbito Temporal.

El presente Convenio se pacta por una duración de cuatro años, iniciando su vigencia el día 1 de enero de 2012 y concluirá el 31 de diciembre del año 2015, si bien sus efectos económicos se aplicarán desde la fecha de la firma.

El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de sus partes firmantes mediante comunicación por escrito con un plazo de preaviso mínimo de un mes a la fecha de su vencimiento. Denunciado el convenio se estará para constitución de la comisión negociadora y plazos de negociación a lo previsto en el artículo 89.2 del ET. En caso de no mediar denuncia se entenderá tácita y automáticamente prorrogado por períodos anuales

Durante la negociación se mantendrán las cláusulas normativas en él acordadas, perdiendo vigencia sus cláusulas obligacionales. Iniciada la negociación, y para el supuesto caso de que no se llegue a acuerdo sobre las modificaciones a introducir en el Convenio, las partes someterán la controversia al procedimiento de Conciliación Mediación, previsto en el reglamento de funcionamiento y procedimiento del Sistema Extrajudicial de resolución de conflictos laborales de la CC.AA., todo ello en cumplimiento de lo establecido en el art. 86.3 del ET.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

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

En caso de ser declarada la nulidad de una o algunas de sus disposiciones, quedarán sin efecto dichas disposiciones y seguirán aplicándose las restantes disposiciones del Convenio. Para el supuesto caso de declaración de nulidad de una o algunas de las disposiciones del Convenio, las partes se comprometen a solventar los problemas vinculados con la anulación de la(s) disposición(es).

Artículo 5. Compensación, Absorción y Garantía “AD PERSONAM”.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad en cómputo anual con las que anteriormente rigieran, ya lo fueran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por Sercanarias, de cualquier tipo o naturaleza y también por aquellas de origen legal.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que puedan implicar variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos pactados únicamente tendrán eficacia si, globalmente consideradas, superan el nivel del Convenio en su cómputo anual. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras establecidas en el mismo.

Se respetarán las situaciones en las que las percepciones económicas con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente “ad personam” mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

Aquellos trabajadores que tengan reconocido algún complemento salarial denominado Complemento Personal seguirán percibiendo el mismo en los doce meses ordinarios. Este complemento personal, se mantendrá invariable en su cuantía actual.

Artículo 6. Comisión Paritaria.

Se determina la existencia de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, entre otras, para la interpretación, arbitraje y vigencia del cumplimiento del Convenio Colectivo, que estará compuesta por cuatro vocales, dos por la parte empresarial que serán nombrados por la dirección de la empresa y dos por la parte social, que serán nombrados por el comité de empresa.

Los acuerdos que tome la comisión paritaria serán vinculantes para las dos partes. En el caso de tener que resolver los temas que el Estatuto de los Trabajadores atribuye a la comisión paritaria, esta se reunirá en el plazo máximo de cinco días hábiles y tratará de resolver el litigio planteado en un plazo no superior a quince días. Si no hubiera acuerdo en el seno de la comisión, esta acudirá a las distintas modalidades de resolución de conflictos, eligiendo la fórmula que mejor convenga y estableciendo el carácter vinculante o informativo de la resolución. Si tampoco se resolviese por este sistema ambas partes podrán acudir a la jurisdicción ordinaria.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7. Organización, Dirección y Control de la Actividad Laboral.

La organización práctica y técnica del trabajo, así como las decisiones sobre políticas, sistemas y procedimientos de organización del trabajo corresponden a la Dirección de la empresa, de acuerdo con el contenido específico del artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores y la legislación laboral vigente, sin perjuicio de las facultades que competen legalmente a la representación de los trabajadores y de las consultas y acuerdos que pudieran articularse con la misma.

Ambas partes manifiestan que la organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, calidad y servicio basado en óptima utilización de todos los recursos. Para este objeto se entiende necesaria la existencia de una organización ágil y flexible y la mutua colaboración de todo el personal de la empresa.

Asimismo, los representantes de las partes convienen en seguir aplicando las técnicas de racionalización del trabajo en todas las operaciones del servicio que ésta estime oportuno, previa consulta al Comité de Empresa, como representación de los trabajadores, en los términos establecidos en el artículo 64 del ET y demás normas legales de aplicación.

El trabajador esta obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutarse cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordene dentro del general cometido propio de su grupo profesional. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean necesarias para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 8. Clasificación funcional.

Los trabajadores afectados por este Convenio estarán clasificados en grupos profesionales en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en los artículos siguientes a cuyo objeto se han tenido en cuenta factores de autonomía, mando, responsabilidad, conocimientos, iniciativa y complejidad de los trabajos a desarrollar.

La enumeración de los grupos profesionales que se establece no supone obligación para la Empresa de tener provistos todos ellos si sus necesidades no lo requieren. Por otro lado, esta clasificación y demás normas que la contemplan tienen por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la Empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y organizativas y su mejor adecuación a un puesto de trabajo.

La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de los criterios generales y por las funciones básicas más representativas, sin que tal clasificación suponga, en ningún caso, que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que sería básicas para los puestos incluidos en grupos profesionales inferiores.

Artículo 9. Puesto de trabajo, grupo profesional y cargo de mando.

1. Puesto de trabajo.- Es un conjunto de tareas, deberes y responsabilidades que, en el marco de ciertas condiciones de trabajo y dentro de la organización específica de la Empresa, constituye una unidad que puede ser desempeñada por una personal dentro de la jornada laboral.

2. Grupo profesional.- Es el que agrupa las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales.

3. Cargo de mando.- Es el puesto de trabajo, al cual, además de las tareas, deberes, y responsabilidades

correspondientes al mismo, se le han asignado determinadas funciones de mando dentro de los límites que la dirección de la empresa señale al delegar éstas.

Artículo 10. Factores de encuadramiento.

1.- El encuadramiento de los trabajadores incluidos en los ámbitos de aplicación dentro de la Estructura Profesional establecida y, por consiguiente, la asignación de cada uno de ellos de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: Conocimiento, Experiencia, Iniciativa, Autonomía, Responsabilidad, Mando y Complejidad.

2.- En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

a) Conocimientos y experiencias: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

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

c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollan.

d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y las relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

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

f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y grado de integración de los diversos factores.

3.- Dentro de cada uno de los grupos profesionales y de las correspondientes divisiones orgánicas o funcionales podrán situarse las diferentes categorías, definidas de conformidad con los criterios anteriormente expuestos.

4.- Los grupos profesionales y las divisiones orgánicas y funcionales recogidas de este Convenio tienen un carácter meramente enunciativo pudiendo en su caso establecerse las correspondientes asimilaciones.

Artículo 11. Grupos profesionales.

Definición: Agrupación unitaria de las aptitudes profesionales, titulaciones y tareas de la prestación laboral que con ellas se corresponde.

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, se clasificará en razón a la función desempeñada en los grupos profesionales aquí establecidos.

2. Dentro de los grupos profesionales 2 y 3, se establecen a fin de delimitar la idoneidad y aptitud para el desempeño de las tareas encomendadas al trabajador en cada puesto de trabajo las áreas funcionales administrativa y técnica.

Con carácter general el trabajador desarrollará las funciones propias de su grupo profesional, así como tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del cual forman parte.

Grupo Profesional I.

Criterios generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de período de adaptación.

Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar o certificado de escolaridad o similar.

A este grupo se corresponden, dentro del área funcional producción: Almacenero, Ayudante, Peón especialista y Peón.

Grupo Profesional II.

A. Criterios generales: El presente grupo se divide a su vez en dos niveles en función de su grado de iniciativa y responsabilidad.

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

Nivel A: Tareas que consisten en la ejecución de operaciones que aun en el caso de que se realicen bajo instrucciones específicas, requieran cierta iniciativa y adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, como manejo de máquinas y equipos propios de la actividad del servicio. Asimismo, tendrán encomendadas la transmisión de las ordenes de trabajo a sus colaboradores y comunicar las incidencias que se pudieran dar.

B. Formación nivel B: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o ESO, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

Formación nivel A: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Ciclos Formativos de Grado Medio, o Formación Profesional 1.er Grado, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

Dentro nivel B: al área funcional administrativa de este grupo cabe incluir, entre otras las siguientes categorías: Auxiliar administrativo y Oficial de 2ª Administrativo.

Con relación al área funcional de producción, cabe incluir en este grupo profesional, entre otras, las siguientes categorías: Oficial de 3ª y Oficial de 2ª.

Para el nivel A: en el área funcional administrativa de este grupo, está incluida la categoría: Oficial de 1ª Administrativo.

Respecto al área funcional de producción, las categorías que se incluyen en este grupo son: Oficial de 1ª, Oficial de 1ª Chofer, Mecánico

Grupo Profesional III.

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

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

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

B. Formación nivel B: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Medio o Formación Profesional 1.er Grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Formación nivel A: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Superior o Formación Profesional 2.º Grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Dentro nivel B: Con relación al área funcional de producción, cabe incluir en este grupo y nivel la siguiente categorías: Capataz.

Para el nivel A: En el área funcional administrativa de este grupo se incluye la de: Jefe de Administración.

En lo que se refiere al área de producción, cabe incluir en este grupo y nivel las categorías profesionales de: Técnico de Producción, Encargado y Jefe de Equipo.

Grupo Profesional IV.

Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas realizadas por un conjunto de colaboradores, realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades completas por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de la dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

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

En este grupo se incluyen las categorías profesionales de: Director, Jefe de Servicio, de Área, así como las correspondientes a Titulado Medio y/o Superior.

Artículo 12. Movilidad funcional y Polivalencia.

La movilidad funcional se aplicará según los términos previstos en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV CONTRATACIÓN

Artículo 13. Contratación.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas establecidas vigentes en cada momento, utilizándose las modalidades contractuales de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos suscritos.

La dirección de la Empresa determinará las pruebas de acceso y la documentación requerida para el ingreso, informando a la representación de los trabajadores sobre el puesto o los puestos a cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma con al menos 15 días de antelación. Por su parte, la Empresa cumplirá con lo establecido en el art. 49.1 c) del Estatuto de los Trabajadores.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar, con la indicada antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 14. Periodo de Prueba.

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole del puesto a cubrir y que, en ningún caso, podrá exceder de los siguientes períodos:

- Seis meses para el grupo profesional IV.
- Dos meses para el grupo profesional III.
- Un mes para el grupo profesional I y II.

Artículo 15. Subrogación del personal.

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualesquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicio u otro tipo que estén encuadrados en el ámbito del Convenio de sector, se llevará a cabo por lo dispuesto en el Capítulo XI, artículo 49 y siguientes del vigente Convenio Colectivo del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, o disposición legal que lo sustituya.

CAPÍTULO V

JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 16. Jornada de trabajo.

La duración máxima de la jornada de trabajo ordinaria en cómputo anual, así como su distribución, durante la vigencia del presente convenio será de conformidad a lo establecido al efecto en el artículo 34 del Estatuto de los trabajadores.

Dentro del concepto efectivo se entenderá comprendido el tiempo empleado de 20 minutos como descanso “bocadillo”.

Para el área productiva, la jornada se distribuirá por turnos rotativos de trabajo de lunes a viernes, con los descansos que la legislación al respecto establece y con las particularidades y especificaciones que se señalan a continuación y concretamente en lo referente a propuesta de horarios y turnos

- 1) Turno de mañana: De Lunes a viernes, de 07.00 horas a 15.00 horas.
- 2) Turno de tarde: De Lunes a viernes, de 15.00 horas a 22.00 horas.
- 3) Turno de noche: De Lunes a jueves, de 22.00 horas a 04.00 horas

El sistema de trabajo por turnos y horarios antes indicado contempla implícitamente la compensación con el tiempo de descanso al que se alude en el artículo 23, apartados IV y VII del presente convenio, de modo que no procede abono de cantidad alguna por los conceptos de nocturnidad o compensación de turnicidad.

Todo el personal deberá permanecer en su puesto de trabajo hasta la hora de salida, exceptuándose las salidas previamente autorizadas por el Jefe directo del empleado.

Artículo 17. Calendario laboral.

La Dirección de la Empresa, junto con los representantes de los trabajadores, confeccionará en el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario laboral oficial el correspondiente para cada año natural de vigencia.

Para la confección del calendario, se tendrá en cuenta el día 3 de noviembre “San Martín de Porres”, como festivo del sector. Si tal día coincidiese con el descanso semanal de los trabajadores, le será compensado con otro día natural o bien en horas extras.

Además como día inhábil, se establecen los siguientes:

- El lunes víspera de martes carnaval.
- Día 24 y 31 de diciembre en caso de coincidir estos días entre lunes y viernes.

Asimismo, las partes acuerdan que los días de libre disposición “asuntos propios” (3 días) que vienen disfrutando los trabajadores, se incorporen a partir del 1 de enero del 2013 como días inhábiles al calendario laboral anual, dejando eliminados y sin efecto los mismos en el apartado de Permisos y Licencias. No obstante lo anterior, con el fin de facilitar las necesidades individuales de los trabajadores, se permitirá el cambio de un día de los indicados como disfrute distinto a lo establecido con carácter general; para ello, los trabajadores deberán preavisar con al menos 72 horas de antelación como mínimo, salvo urgencia acreditada, la fecha alternativa para la cancelación del día. Esta modificación será autorizada por la Empresa siempre y cuando, la solicitud para el disfrute en el mismo día no supere el 10 % de la plantilla. Al respecto, autorizado el cambio del día inhábil según calendario, el trabajador estará obligado a prestar sus servicios en la fecha señalada como descanso por compensación del día alternativo.

Artículo 18. Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por el presente acuerdo disfrutarán por cada año de servicio de un período de vacaciones retribuido cuya duración será de treinta días naturales, o de la parte proporcional correspondiente en el supuesto de ser inferior al año la antigüedad del trabajador.

A los efectos del disfrute del período de vacaciones, se establecerá los correspondientes turnos de vacaciones,

asegurando la permanencia del trabajo con el personal suficiente para la prestación del servicio. El período vacacional se establece en dos períodos de disfrute: a) al menos, 15 días naturales ininterrumpidos entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, ambos incluidos; y b) el resto del período hasta completar el descanso anual, se fijará de común acuerdo entre empresa y trabajador en los meses de abril, mayo, primera quincena de junio, segunda quincena de septiembre, octubre y noviembre.

El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

El Comité de Empresa elaborará en el primer bimestre de cada año una propuesta de calendario de vacaciones, la cual tendrá que ser negociada antes del 31 de marzo del año corriente, a fin de establecer el calendario definitivo.

Artículo 19. Permisos y licencias.

El trabajador, previo aviso con la posible antelación y posterior justificación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- a) Quince días en los casos de matrimonio.
- b) Tres días en caso de enfermedad grave de cónyuge, que podrán ser prorrogados por dos más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, superior a 50 kms.

Si el justificante médico no califica la enfermedad, será el Servicio Médico del Centro de Salud el que determine la gravedad o no, en función del diagnóstico del facultativo.

- c) Cuatro días por fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, abuelos carnales, hijos y hermanos. Este permiso no tendrá ampliación aun existiendo desplazamiento al efecto.

- d) Tres días por nacimiento o adopción de hijos, que podrán ser prorrogados por tres más en caso de cesárea u otras incidencias graves que surjan durante el parto. Si hubiera desplazamiento superior a 50 kms. se prorrogará dos días más.

- e) Por enfermedad grave, hospitalización y fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días y en caso de desplazamiento se ampliará hasta dos días más siempre que sea el mismo superior a 50 kms. Dispondrán de esta licencia las parejas de hecho así reconocidas por la legislación en vigor.

Si el justificante médico no califica la enfermedad e identifica el parentesco, será el Servicio Médico del Centro de Salud el que determine la gravedad o no, en función del diagnóstico del facultativo, así como, el vínculo familiar.

Se acompaña como anexo II cuadro explicativo de los grados de parentesco.

- f) Un día por fallecimiento y hospitalización de tíos.
- g) Un día por traslado del domicilio habitual, al mismo se podrá añadir un día más en caso de que el traslado sea fuera del término municipal de origen en una distancia superior a 25 kms.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.
- i) Por exámenes para la obtención de un título profesional en centro oficial u oficialmente reconocido, con la obligación de presentar el correspondiente justificante de examen.
- j) Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consulta médica ambulatoria en horas de trabajo, se concederá el permiso por el tiempo necesario, debiendo justificarse la ausencia. Asimismo, en el caso de que algún trabajador tuviera hijo o cónyuge disminuido físico, psíquico o sensorial, que conviva con él, y tenga que acudir a revisión médica se concederá el tiempo necesario para ello.

En caso de ausencia por enfermedad o accidente que suponga baja médica, el personal deberá remitir la misma a su jefe inmediato en el término de 72 horas.

Se entiende que los días que se indican son días naturales, y los mismos empiezan desde el día del hecho causante. No obstante, para establecer el inicio del comienzo del permiso se fija de mutuo acuerdo el siguiente criterio: a) inferior al 50 % de la jornada de trabajo del día del hecho causante, el permiso se computará desde el mismo día de derecho; y b) si la jornada de trabajo realizada del día del hecho causante es superior al 50 %, el permiso se iniciará al día siguiente.

Para los casos no contemplados en este artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Estas licencias se retribuirán a razón del salario base, antigüedad, complemento ad personam, plus de asistencia y plus tóxico, penoso y peligroso.

Artículo 20. Suspensión temporal del permiso o licencia de conducción.

El personal que conduce los vehículos de la Empresa y tiene acreditado un período de prestación de servicios para la empresa superior a un año, y fuese sancionado con ocasión de la prestación del trabajo para la compañía, en virtud de resolución judicial o administrativa firme (excepción hecha de los supuestos de imprudencia temeraria o dolo), que llevase aparejada la suspensión o privación temporal del permiso de conducir, por espacio inferior a un año, tendrá derecho a que la empresa, de existir vacantes en un puesto de otro grupo profesional, cuyos cometidos puedan ser desempeñados por el trabajador, ocupará al mismo en la realización de dichas tareas, percibiendo el trabajador los conceptos salariales correspondientes a su nuevo grupo profesional.

En este mismo sentido, si la privación del permiso de conducir o en su caso la revocación temporal de la licencia por pérdida total de los puntos es inferior a tres meses, el trabajador deberá solicitar el cumplimiento fraccionado de la sanción, al objeto de que éste coincida con sus períodos de descanso y/o vacaciones, pudiendo así cumplir la sanción en períodos no laborables, siempre que el trabajador no haya disfrutado de las mismas.

Artículo 21. Excedencias.

Se estará a lo establecido en el artículo 46 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente, serán de aplicación los supuestos regulados en la norma colectiva del sector, o disposición legal que lo sustituya.

El derecho del trabajador de solicitar una nueva excedencia sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo, si han transcurrido como mínimo dos años desde el final de la excedencia anterior.

Artículo 22. Permisos no retribuidos.

Cuando sea necesario por hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, hijos o hijas, el trabajador o trabajadora podrá solicitar un permiso no retribuido cuando dicha situación se prevea su prolongación más del tiempo establecido, y si la presencia del trabajador se considerase indispensable para prestar sus cuidados, se concederá el señalado permiso por un tiempo no superior a un mes.

La concesión de este permiso por parte de la Dirección de la Empresa estará supeditada a necesidades del servicio y a su aprobación. En el supuesto de que dichas peticiones fueran a juicio de la empresa algo fuera de lo normal, se negociará con los representantes de los trabajadores, la regulación o autorización de las más urgentes.

CAPÍTULO VI

RÉGIMEN SALARIAL

Artículo 23. Estructura retributiva. Conceptos retributivos.

La retribución de los trabajadores(as) afectados por el presente Convenio estará formada por los conceptos salariales y extrasalariales que a continuación se describen, junto con las tablas salariales que establecen sus valores, conforman la estructura salarial:

I. Salario base:

Es la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo para cada grupo profesional, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos.

En este concepto queda incluido y valorado cualquier otro tipo de devengo que, legal o reglamentariamente, corresponda al trabajador en su jornada ordinaria.

El importe de este concepto será el de la tabla de valores anexa, para cada nivel, establecida al efecto, y se abonará por valor día y por treientos treinta y cinco días.

II. Antigüedad:

Es bien conocida por las partes la repercusión que los deslizamientos salariales por el concepto de antigüedad tienen en el incremento de la masa salarial global. Por ello, y hasta el 31 de diciembre de 2012 se mantendrá dicho complemento en los términos siguientes: Tres bienios al 5 % y un quinquenio al 7 % calculados sobre el salario base; los bienios y trienio se considerarán devengados desde el primer día del mes de su cumplimiento.

A partir del 1 de enero de 2013, las partes negociadoras acuerdan la supresión definitiva del complemento de antigüedad, por lo que, no se devengarán más tramos de antigüedad, quedando consolidados a nivel personal los importes percibidos por éste concepto a 31 de diciembre de 2012.

No obstante a lo dispuesto en el párrafo anterior, para aquellos trabajadores que durante la vigencia del presente convenio (2012-2015) hubieran devengado un bienio o un quinquenio a mayores de los que hubieran obtenido a 31 de diciembre de 2012, percibirán un complemento de compensación por importe correspondiente al 4,00% sobre salario base y pagas extraordinarias a partir del 1 de enero de 2015, integrándose dicho importe en el complemento de antigüedad consolidada del trabajador.

III. Plus Tóxico, Penoso y Peligroso:

El plus de trabajos tóxicos tiene el carácter de complemento salarial, por ello, todo el personal que realice labores que por su condición resulten tóxicas, penosas o peligrosas, se les abonará un complemento de puesto de trabajo cuya cuantía será equivalente al 30% del salario base por día efectivo, siempre que concurren las tres circunstancias señaladas, de no ser así, y para el caso de que se den dos circunstancias de las indicadas la remuneración sería un 20% del salario base.

IV. Plus de Nocturnidad:

Es el plus de carácter no consolidable, que se percibe en el caso de que por determinadas circunstancias un trabajador adscrito al régimen de turnos de trabajo (mañana, tarde y noche) a jornada normal, trabaje de noche, entendiéndose como tal el tiempo comprendido entre las 21:00 y las 6:00 horas.

El importe de ese plus se establece en un 25% del salario base día efectivo de su nivel de grupo profesional, siempre que no esté compensado por condiciones de trabajo que sean aplicables, en este caso por tiempo de descanso en el mismo porcentaje.

V. Plus de Transporte:

Concepto indemnizatorio de naturaleza no salarial y por tanto excluido de cotización a la Seguridad Social en la cuantía que establezca la legislación vigente en cada momento. Este complemento se percibirá por todos los grupos profesionales.

Su importe será el establecido en la tabla salarial anexa, y se abonará por día efectivo trabajado, excluyéndose por tanto su abono en las gratificaciones extraordinarias y en la de vacaciones.

VI. Vacaciones:

Todo el personal afecto por el presente convenio, percibirá la cantidad según grupo profesional y nivel establecida en el anexo I (Tabla Salarial).

Al efecto de retribución, la cuantía especificada en la indicada tabla se abonará al personal que acredite un período de prestación superior al año. Para los trabajadores que ingresen o cesen durante el transcurso del año percibirán la cuantía correspondiente en función del tiempo efectivamente trabajado.

VII. Bolsa de Vacaciones:

Todo el personal afectado por el presente convenio, percibirá la cantidad recogida en el anexo I (Tabla Salarial).

En este sentido, el personal que acredite un período de prestación de servicios para la empresa, superior a un

año, tendrá derecho a percibir en concepto de bolsa de vacaciones la cuantía reflejada en la tabla salarial anexa. Esta cantidad se cobrará antes de salir de vacaciones, y en el caso de ser fraccionadas las vacaciones también se fraccionará el pago de la bolsa.

VIII. Plus de Turnicidad:

Es el plus de carácter no consolidable que se percibe por realizar el trabajo en régimen de turnos rotativos, que cubran las 24 horas del día, con modificación periódica del horario del trabajo, según los horarios y cuadrantes establecidos por la Empresa.

Este plus retribuye y compensa el conjunto de incomodidades y obligaciones inherentes al régimen de turnos.

El importe de ese plus se establece en un 15% del salario base día efectivo de su nivel de grupo profesional, siempre que no esté compensado por condiciones de trabajo que sean aplicables, en este caso por tiempo de descanso en el mismo porcentaje.

IX. Plus de Responsabilidad:

Los trabajadores de las categorías de Jefe de Equipo, Encargado y Capataz asimiladas y adscritas al Grupo Profesional III, en atención a su especial dedicación y responsabilidad, percibirán la cantidad bruta mensual que está reflejada en el anexo I (Tabla Salarial), la misma se retribuirá los doce meses del año.

X. Pagas Extraordinarias:

La Empresa abonará a los trabajadores adscritos a este Convenio cuatro pagas extraordinarias denominadas: Marzo, Verano, Navidad y Festividad Patronal.

Los períodos de devengo y abono serán los siguientes:

Paga de Marzo: Devengo del 1 de Enero al 31 de Diciembre del año anterior. Abono entre el 15 y el 19 de marzo.

Paga de Verano: Devengo del 1 de Enero al 30 de Junio del año corriente. Abono entre el 15 y el 19 de julio.

Paga de Festividad Patronal: Del 1 de Julio al 31 de Diciembre del año corriente. Abono entre el 15 y el 19 de octubre.

Paga de Navidad: Del 1 de Julio al 31 de Diciembre del año corriente. Abono entre el 15 y el 19 de diciembre.

La cuantía a percibir será la que para cada grupo profesional figura en la tabla salarial anexa, adicionándose a la misma el importe del Complemento de Antigüedad que corresponda.

Los trabajadores que ingresen o cesen durante el transcurso del año percibirán las gratificaciones extraordinarias indicadas prorrateándose su importe en función del tiempo efectivamente trabajado.

XI. Horas Extraordinarias:

Tendrán la consideración de horas extraordinarias de carácter estructural aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada diaria establecida en este convenio.

Cuando se opte por compensar la realización de horas extraordinarias con descanso, siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo de la empresa, se compensarán a razón de 1,10 por cada hora extraordinaria diurna y 1,25 por cada hora nocturna y/o festiva. Las horas a compensar se cancelarán dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, y no computarán a efectos de tope máximo anual de horas extraordinarias establecido por el artículo 35 del E.T.

La opción entre el descanso o la compensación económica por la realización de horas extraordinarias, corresponderá el 50 por 100 a la empresa y el restante 50 por 100 al trabajador.

Por las características del servicio que presta la empresa, se realizarán las horas extraordinarias de carácter estructural siendo la prestación de las mismas de forma voluntaria, salvo las originadas por urgencias, lluvias o alertas que serán de obligado cumplimiento por toda la plantilla, en este último caso se seguirán los siguientes criterios:

1. Obtención de voluntarios entre aquellos trabajadores que desarrollen la actividad que se precisa.
2. En ausencia de voluntarios, la realización de horas extras citadas será obligatoria para todo el personal por orden de lista según grupo profesional.

Se mantendrá el carácter rotativo en la prestación de las horas extraordinarias entre los componentes de cada grupo profesional y especialidad del trabajo, siempre que la organización del trabajo lo permita teniendo en cuenta la plantilla disponible.

Se establece que el valor de la hora extraordinaria para el presente convenio será el siguiente:

	HORAS EXTRAORDINARIAS	
	Hora Extra Normal	Hora Extra Festiva y/o Nocturna
Grupo Profesional I	10,72 Euros	12,29 Euros
Grupo Profesional II – Nivel B.	11,13 Euros	12,80 Euros
G. P. II – Nivel A, área Produc.	11,28 Euros	12,98 Euros
G. P. II – Nivel A, área Admtva.	12,26 Euros	14,12 Euros
Grupo Profesional III – Nivel B.	12,27 Euros	14,13 Euros
Grupo Profesional III – Nivel A.	13,01 Euros	14,96 Euros

Artículo 24. Turno de Guardia.

Se entiende por turno de guardia el trabajo a realizar por una cuba de limpieza de alcantarillado con su dotación de personal correspondiente durante los fines de semana, (sábados y domingos) y festivos de 07.00 horas a 15.00 horas.

El personal para la realización de los referidos turnos de guardia será voluntario a través de la lista que posee la Empresa. En el supuesto de no contar con personal voluntario para la realización de las referidas guardias, la Empresa podrá libremente y según considere oportuno y de acuerdo a las necesidades del servicio y a la facultad de dirección de la empresa designar a los trabajadores que cubran dicha guardia, por orden de lista de los trabajadores, no pudiendo estos negarse a cumplirla.

Durante la vigencia del Convenio el valor de guardia se establece en las cantidades siguientes:

	TURNO DE GUARDIA	
	Guardia Sábado	Guardia Domingo y/o Festivo
G.P.I y G.P.II nivel B.	86 Euros	98 Euros
Grupo Profesional II-Nivel A	90 Euros	104 Euros

Si por cualquier circunstancia no se realizase alguna guardia a jornada diaria completa, los importes anteriormente señalados se abonarán en proporción al tiempo efectivo realizado.

Los días festivos, 25 de diciembre, 1 de enero, 6 de enero, así como el día de la festividad patronal, (San Martín de Porres, 3 de noviembre) al personal que este de guardia cualquiera de esos días, se le dará un día libre, el cual se fijará de común acuerdo entre la dirección de la empresa y el trabajador afectado.

Artículo 25. Retén

El servicio de retén consiste en designar al personal que integraría la dotación completa de una cuba de limpieza de alcantarillado para que esté a disposición del SERVICIO y localizable las 24 horas del día durante una semana, comenzando este servicio a las 15:00 del viernes y finalizando a la misma hora del viernes de la semana siguiente.

Dicho servicio de retén se abonará a razón de:

1. Grupo profesional I y II, la cantidad de 130 Euros brutos/semana.
2. Grupo profesional III, la cantidad de 190 Euros brutos/semana.

Además del pago del importe anteriormente reflejado, se abonarán si hubiera lugar a ello las horas de trabajo efectivo que se hubieran realizado durante el servicio de retén, a razón de los importes de horas extras señalados en el artículo 23 apartado 10 del Convenio.

Para aquel personal de retén que trabaje los días festivos marcados a continuación: 25 de diciembre, 1 de enero, 6 de enero, así como el día de la festividad patronal, (San Martín de Porres, 3 de noviembre) se procederá al computo doble de la horas que sean efectivamente trabajadas, dichas horas serán compensadas con tiempo de descanso, estableciendo de común acuerdo entre empresa y los trabajadores afectados las fechas de dicho descanso compensatorio. Por otra parte, cuando el trabajador solicite la remuneración de las mismas se abonarán según el valor de lo establecido en la tabla del artículo 23 punto 10.

Artículo 26. Incremento salarial.

Para todos los años de vigencia del presente Convenio el incremento retributivo será del 0 %.

CAPÍTULO VII

MEJORAS SOCIALES Y PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS

Artículo 27. Prestaciones en casos de baja por enfermedad o accidente.

1. Enfermedad común.

En el supuesto de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará el 100% de la retribución que perciba el trabajador por salario base, antigüedad, complemento ad personam, plus de asistencia, plus tóxico, penoso y peligroso, parte proporcional de pagas extraordinarias y plus de transporte, en el siguiente caso:

a) La baja que requiera hospitalización del trabajador, y mientras permanezca ingresado y dicho período de hospitalización sea superior a dos días.

Para las bajas no incluidas en el apartado anterior, la Empresa aplicará lo dispuesto al efecto en la Ley General de Seguridad Social.

2. Accidente laboral y/o Enfermedad Profesional.

En los supuestos señalados la Empresa complementará hasta alcanzar el 100 % de la retribución que perciba el trabajador por salario base, antigüedad, complemento ad personam, plus de asistencia, plus tóxico, penoso y peligroso, parte proporcional de pagas extraordinarias y plus de transporte, desde el primer día de baja.

Artículo 28. Seguro de accidentes.

La Empresa concertará, a partir de la fecha de la firma de este Convenio, a su cargo, y para todos los trabajadores afectos por el presente Convenio, un seguro colectivo por accidentes de trabajo por 22.000 euros para cada una de las siguientes contingencias:

- Fallecimiento.
- Invalidez permanente total (para profesión habitual).
- Invalidez permanente absoluta.
- Gran invalidez.
- Enfermedad profesional.

La cobertura pactada se vincula a la permanencia del asegurado en la empresa. El cese en la misma, por cualquier motivo, dará origen a la baja del trabajador en la póliza de este seguro, sin que por tanto, el empleado conserve derecho alguno a percibir el importe del capital, en su día garantizado.

Artículo 29. Anticipo.

En el presente convenio se establece un fondo para anticipos, por una cuantía de 15.000.- euros año. El trabajador podrá solicitar un importe máximo de 601.01.-euros, que deberá ser devuelto DENTRO DEL AÑO NATURAL EN EL QUE FUE SOLICITADO, mediante deducciones de la nómina.

El comité de empresa, controlará la concesión de dichos anticipos, por orden de presentación de solicitudes, así como también podrá modificar los importes de las cuantías poniéndolos previamente en conocimiento de los trabajadores

Artículo 30. Ayuda escolar y para hijos discapacitados.

Durante la vigencia del presente Convenio las cantidades pactadas y especificadas se mantendrán en el mismo importe.

1.- AYUDA ESCOLAR.

Todos los trabajadores que tenga prestado un año de servicio a la Empresa y que tengan hijos escolarizados, recibirán anualmente la siguiente ayuda escolar por hijo:

RANGOS DE EDUCACION	EDADES	IMPORTE AÑO 2012
EDUCACION INFANTIL	0-6 AÑOS	100,00 Euros
EDUCACION PRIMARIA	6-12 AÑOS	175,00 Euros
EDUCACION SECUNDARIA	12-18 AÑOS	250,00 Euros
EDUCACION SUPERIOR	18-24 AÑOS	300,00 Euros
RANGOS DE EDUCACION	EDADES	IMPORTE AÑO 2013
EDUCACION INFANTIL	0-6 AÑOS	90,00 Euros
EDUCACION PRIMARIA	6-12 AÑOS	125,00 Euros
EDUCACION SECUNDARIA	12-18 AÑOS	175,00 Euros
EDUCACION SUPERIOR	18-24 AÑOS	225,00 Euros
RANGOS DE EDUCACION	EDADES	IMPORTE AÑO 2014
EDUCACION INFANTIL	0-6 AÑOS	95,00 Euros
EDUCACION PRIMARIA	6-12 AÑOS	150,00 Euros
EDUCACION SECUNDARIA	12-18 AÑOS	212,50 Euros
EDUCACION SUPERIOR	18-24 AÑOS	262,50 Euros
RANGOS DE EDUCACION	EDADES	IMPORTE AÑO 2015
EDUCACION INFANTIL	0-6 AÑOS	100,00 Euros
EDUCACION PRIMARIA	6-12 AÑOS	175,00 Euros
EDUCACION SECUNDARIA	12-18 AÑOS	250,00 Euros
EDUCACION SUPERIOR	18-24 AÑOS	300,00 Euros

Los trabajadores que quieran acogerse a este tipo de ayudas deberán presentar a la Empresa, certificado escolar en que consten los estudios a realizar o fotocopia del recibo de la matrícula del año electivo en curso y copia del libro de familia.

Los cursos repetidos o de igual nivel aunque distinta especialidad sólo darán derecho a la percepción de la Ayuda Escolar en una única ocasión, es decir, se permite excepcionalmente repetir o cambiar de especialidad una única vez

Cuando los cónyuges tuvieran condición de empleados de la empresa solo tendrá derecho a percibir la Ayuda escolar uno de ellos.

El pago de la ayuda escolar se realizará conjuntamente con la nomina según la tabla adjunta, ya que deberá presentarse la documentación en el periodo establecido entre el 20 de agosto y el 31 de octubre de cada año.

PERIODO DE ENTREGA DOCUMENTACION	ABONO AYUDA ESCOLAR
20 DE AGOSTO AL 15 DE SEPTIEMBRE	EN LA NOMINA DE SEPTIEMBRE
16 DE SEPTIEMBRE AL 15 DE OCTUBRE	EN LA NOMINA DE OCTUBRE
16 DE OCTUBRE AL 31 DE OCTUBRE	EN LA NOMINA DE NOVIEMBRE

2.- AYUDA PARA HIJOS CON MINUSVALÍAS.

Durante la vigencia del presente Convenio las cantidades pactadas y especificadas se mantendrán en el mismo importe.

Todos los trabajadores que tenga prestado un año de servicio a la Empresa y que tengan hijos con minusvalías o discapacidades, las cuáles se acreditaran de manera suficiente mediante certificación expedida por la Administración Pública percibirán de manera anual la cantidad correspondiente a la diferencia de la ayuda escolar de su rango de escolaridad con el rango de educación superior.

En el caso de que se diera la circunstancia de repetir en más de dos ocasiones un curso u otra especialidad, únicamente se percibirá la diferencia asignada como ayuda para hijos con minusvalías o discapacidades

CAPÍTULO VIII

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 31. Ropa de Trabajo.

Será responsabilidad de la empresa tener debidamente uniformado al personal, así como suministrarle los Equipos de Protección Individual solicitado tanto por los trabajadores como por sus representantes.

La empresa suministrará a todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo las siguientes prendas de trabajo al año:

3 uniformes completos formados por 3 pantalones, 3 camisas y 1 par de botas de seguridad; así como un jersey o una chamarra cada año.

Las botas de seguridad y otros equipos de protección individual deben estar homologados con el marcado CE.

El Comité de Empresa participará en la elección de la ropa de trabajo.

CAPÍTULO IX

DERECHOS SINDICALES

Artículo 32. Derechos Sindicales.

Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa podrán acumular en cómputo mensual o anual las horas sindicales a disfrutar, pudiendo ser utilizada esta bolsa de horas por cualquier Delegado de Personal o miembro de Comité de Empresa previa autorización firmada por la persona autorizante, designada por las respectivas organizaciones sindicales que hayan contribuido a dicha bolsa y preavisando a la empresa.

Los permisos sindicales se avisarán con 48 horas de antelación, salvo que por circunstancias excepcionales o por razones de urgencias no sea posible este preaviso.

No se computarán dentro del máximo legal de horas del exceso que sobre el mismo se produzcan por motivos de la designación de Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, como representantes en la Comisión negociadora de Convenios Colectivos, en los que se vean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido. En el caso de finalización o cese de la contrata, la empresa entrante en este servicio se subrogará en todos los derechos de los Delegados de Personal o Comité de Empresa y seguirán ejerciendo como tales hasta las próximas elecciones de estos miembros.

Si por razones sindicales cualquier afiliado a una central sindical es designado por ésta para desempeñar un

cargo de responsabilidad dentro del Sindicato con ámbito Insular, Provincial, Autonómico o Estatal, podrá disponer además de 25 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones así como los derechos que, en su caso, reconoce la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985 en su artículo 9º.

En lo no expresamente regulado, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical.

Artículo 33. Funciones de los Delegados de Personal o Comité de Empresa.

1º. - De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, Seguridad Social y empleo, así como del resto de los pactos en vigor, condiciones y uso en la Empresa, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante el empresario y los Organismos o Tribunales competentes.

2º. - De vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

3º. - De informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señaladas en este número en cuanto que directa o indirectamente tenga o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

4º. - Recibir información que le será facilitada al menos trimestralmente, sobre la evolución general sector económico al que pertenece la empresa; sobre la evolución probable de empleo en la empresa.

5º.- Conocer el Balance, la cuenta de resultados, la memoria y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a estos.

6º. - Emitir informes con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, de forma definitiva o temporal a aquellas.
- b) Reducciones de jornada así como traslados totales o parciales de la instalaciones.
- c) Planes de formación profesional de la Empresa.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- e) Estudio de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración del puesto de trabajo.
- f) Cuando la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa produzca cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

7º. - Conocer los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilizan en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

8º. - Ser informado de todas las sanciones impuestas por la empresa que sean faltas graves.

9º. - Conocer trimestralmente al menos las estadísticas sobre el índice de absentismo laboral y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, de los índices de siniestralidad, de los estudios periódicos en especial del medio ambiente laboral, psicosocial y de los mecanismos de prevención que se utilizan.

Los trabajadores/as tienen derecho a reunirse en Asamblea, que podrá ser convocadas por los representantes de los trabajadores o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla. La asamblea estará presidida en todo caso por el Comité de Empresa o Delegado de Personal y que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de personas ajenas que asistan a la Asamblea. La Presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea, y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios de la actividad normal de la empresa.

Cuando los trabajadores/as en turnos que por insuficiencia del local o por cualquier otra circunstancia no pudieran reunirse simultáneamente, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que haya de celebrarse se consideran como una sola y fecha da el día de la primera.

Horas de Asamblea: Dentro de la jornada de trabajo se podrá disponer de un máximo de 12 horas anuales para llevar a cabo las Asambleas, negociándose dicho crédito retributivo entre los representantes de los trabajadores y la empresa. Dicho tiempo de asamblea será como máximo una hora por asamblea y no más de dos reuniones al mes.

Las horas de negociación que mantengan los representantes de los trabajadores, así como las comisiones de trabajo, con la empresa sobre temas que afecten al colectivo, no serán computadas como horas sindicales. Si estas reuniones se extendiesen a las horas de descanso, les serán restadas de jornada laboral manteniendo el carácter de retribuidas. Todo ello, se entiende que dichas reuniones sean requeridas por parte de la empresa

Artículo 34. Cuota sindical.

La empresa descontará a los trabajadores afiliados a una central sindical o sindicato la correspondiente cuota mensual.

Para ello, cada trabajador deberá remitir al departamento de personal la debida autorización en la que hará constar la cuantía de la misma y el número de cuenta corriente y entidad bancaria en la que la empresa deberá ingresar mensualmente.

La empresa facilitará mensualmente a las centrales sindicales con afiliación relación nominal de los ingresos efectuados por este concepto.

Quedan exceptuados en los descuentos de las cuotas sindicales las Pagas Extraordinarias, siendo de las mensualidades salariales donde se descuenten.

CAPÍTULO X

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 35. Régimen disciplinario.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en esta materia en el vigente Convenio Colectivo del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, o disposición legal que lo sustituya.

La enumeración de las faltas que se recogen en el señalado Convenio Colectivo del Sector se hacen sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa cualquier incumplimiento contractual, aún en el caso de no estar tipificadas en el referido Convenio.

CAPÍTULO XI

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 36. Prevención de Riesgos Laborales.

En cumplimiento con el deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio. El empresario tiene con el trabajador una deuda de seguridad. Por ello, el empresario debe tener los servicios de prevención exigidos por la Ley.

El empresario esta obligado a realizar una evaluación inicial de los riesgos existentes en sus procesos e instalaciones y realizar posteriormente periódicas revisiones.

En el caso que no exista evaluación de riesgos en la empresa, así como tampoco Servicio de Prevención, la empresa se compromete en un plazo de tres meses desde la entrada en vigor de este convenio, a la realización de ambas acciones y cumpliendo con las exigencias Legales al respecto.

Artículo 37. Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud como órgano paritario colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos, se constituirán en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 ó más trabajadores.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención de una parte, y por el Empresario y/o sus representantes en número igual a los Delegados de Prevención existentes y con las garantías que la Ley les atribuye.

El Comité se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. Si convocada una de las partes la reunión no pudiera celebrarse por falta de presencia de todos sus miembros,

se convocará de nuevo en el plazo de los cinco primeros cinco días hábiles siguientes y si se produjera la incomparecencia se podrá en conocimiento de la Inspección de Trabajo. La duración de la reunión trimestral del Comité de seguridad y Salud es establecerá en OCHO (8) de duración.

El Comité podrá reclamar si así lo considera necesario, informes técnicos exteriores, pudiendo el personal técnico acceder al centro de trabajo para poder valorar los puestos de trabajo.

El Comité deberá emitir informes trimestrales que entregarán a la Empresa, Secciones Sindicales, Comité de Empresa y Sindicatos.

Además de las funciones y atribuciones aquí descritas, el Comité de Seguridad y Salud tendrá todas aquellas que les reconoce la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y todas las que les pueda reconocer futuras disposiciones.

El Comité de Seguridad y Salud, en el caso que no exista, se constituirá en un plazo de dos meses a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

Artículo 38. Vigilancia de la salud laboral.

La Empresa, en función de los riesgos inherentes al trabajo, garantizarán a los trabajadores a su servicio la vigilancia de su estado de salud en los términos regulados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, realizándose los reconocimientos médicos y pruebas analíticas, como mínimo una al año, que resulten procedentes, entre otras y como mínimo:

- Analítica de sangre y orina, y para los trabajadores mayores de cincuenta años, un electrocardiograma; sin perjuicio de que después de las primeras analíticas fuera necesario hacer pruebas adicionales.
- Vacuna de la Hepatitis B, Antitetánica, Tifus, y Gripe.

Artículo 39. Prevención Específica.

Se tomaran las medidas de protección más eficaz, dando preferencia a las medidas de protección colectiva que a las personales.

Entre las medidas colectivas destacar las siguientes:

1. -Las maniobras de maquinaria se harán con personas cualificadas y responsables, delimitando perfectamente la zona de trabajo de las mismas. Las maniobras se harán teniendo a ambos lados de la maquina un operario, siendo uno solo de ellos el que haga las indicaciones al conductor.
2. -Los vehículos deben de utilizar en todo momento las balizas luminosas giratoria, así como dispositivo acústico que señalicen las maniobras.
3. -Se establecerá las correspondientes señalizaciones de peligro o evacuación en todo los tipos de trabajo. Siempre se acotarán las zonas de trabajo.
4. -No almacenar residuos para evitarla descomposición de estas y llevarlos directamente al vertedero.

En cuanto a los Equipos de Protección Individual destacar la necesidad de suministrar a los trabajadores, en caso necesario los siguientes: cinturones de Seguridad, guantes, botas, gafas, mascarillas, etc. Todo este material deberá ser homologado con el logotipo C.E. y para su compra será necesario el consenso favorable del Comité de Seguridad y Salud. Tendrá preferencia para la adquisición de material de protección los artículos propuestos por dicho Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 40. Formación en materia Preventiva.

Es criterio de las partes firmantes del presente Convenio que la formación en materia de prevención, en los términos del art. 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, constituya parte de los programas y proyectos formativos que se desarrollen en la Empresas como complemento de la cualificación profesional y para favorecer la sensibilización en esta materia en todos los niveles de Empresa.

La Empresa facilitara la formación y participación de los trabajadores en materia preventiva, prestando cursos por parte de la propia empresa, como la participación en cursos impartidos por otros órganos ajenos a la empresa.

DISPOSICIONES ADICIONALES Y DEROGATORIA

Disposición adicional primera.

En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

Disposición adicional segunda. Derecho supletorio

Para lo no contemplado y regulado en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, o disposición legal que lo sustituya, en la Legislación vigente, y en el Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional tercera.

Solución extrajudicial de conflictos laborales.

Las partes firmantes del presente Acuerdo, se adhieren al acuerdo interprofesional Canario sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo.

Disposición derogatoria única.

El presente Convenio Colectivo deroga expresamente todos los Convenios y Acuerdos Colectivos, escritos y/o verbales, suscritos entre la Empresa y la representación legal de los trabajadores con anterioridad al mismo, así como las cláusulas de remisión a otras normas sectoriales que se contengan en los contratos individuales de trabajo.

Y en prueba de conformidad con cuanto antecede, ambas partes firman el presente documento, con sus Anexos y en todos sus folios, en Las Palmas de Gran Canaria, a 6 de noviembre de 2012.

ANEXO III

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO

Este anexo pretende garantizar la igualdad de trato y oportunidades como principio integrador del presente Convenio, de ahí que la empresa formalice en este anexo un procedimiento interno de acoso. Asimismo, promoverá medidas positivas tendentes a crear una atmósfera de trabajo que potencie el respeto entre los empleados, la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la integración de la diversidad, que suponen una creciente asunción de compromisos de sostenibilidad y responsabilidad social cumpliendo con los requisitos establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

A tal fin, la empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras manifiestan su compromiso por crear entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves. Para los supuestos casos de acoso que se promuevan, se establece el siguiente procedimiento:

1. Declaración de principios

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se pretende garantizar un entorno laboral libre de acoso, en el que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

Por lo anteriormente expuesto y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo.

2. Ámbito personal

Este protocolo será de aplicación a todo el personal incluido en el artículo 2 del presente Convenio.

3. Definiciones y medidas preventivas

a) Acoso Moral (mobbing): Se entiende como tal toda conducta de violencia psicológica extrema que se realice de forma sistemática y prolongada en el tiempo sobre una persona en el lugar de trabajo, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

b) Acoso sexual: De conformidad con lo establecido en el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 21 de marzo, se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

c) Acoso por razón de sexo: De conformidad con lo establecido en el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 21 de marzo, se define así la situación en que se produce un comportamiento, relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

d) Actos discriminatorios: Tanto el acoso sexual, como el acoso por razón de sexo, se configuran en el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 3/2007 como actos discriminatorios, siendo los mismos objeto de prohibición expresa en los principios de comportamiento y actuación.

e) Medidas preventivas: Se establecen como medidas preventivas de acoso, las siguientes:

Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.

Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.

Establecer el principio de corresponsabilidad de todos los trabajadores en la vigilancia de los comportamientos laborales.

4. Procedimiento de actuación

a) Principios del procedimiento de actuación: El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.

Prioridad y tramitación urgente.

Investigación exhaustiva de los hechos.

Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso sexual o acoso por razón de sexo resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa.

b) Iniciación del procedimiento: El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a D. Juan Carlos Tacoronte García, de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

Directamente por la persona afectada.

A través de los representantes de los trabajadores.

Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

c) Instrucción: La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de la persona responsable de la Empresa,

D. Juan Carlos Tacoronte García, que serán las encargadas de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación.

Quienes instruyan el caso, salvo que la persona afectada por el acoso manifieste lo contrario, para lo cual se le preguntará expresamente, pondrán en conocimiento de los representantes de los trabajadores la situación, manteniéndoles en todo momento al corriente de sus actuaciones. Mientras no conste el consentimiento expreso de la presunta víctima no se podrá por tanto poner la situación en conocimiento de los representantes de los trabajadores.

Las personas participantes en la instrucción quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

Excepcionalmente y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en otra persona que designase la Dirección de la Empresa.

d) Procedimiento previo: Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de forma automática un procedimiento previo, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata, ya que en ocasiones, el mero hecho de manifestar a la persona que presuntamente acosa a otra las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas.

El procedimiento previo es muy recomendable, pero en cualquier caso facultativo para la presunta víctima. Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de 10 días desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

e) Procedimiento formal: El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte instructora, de un expediente informativo.

Para la elaboración del mismo, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas.

En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de 30 días, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima.

En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

f) Medidas cautelares: Durante la tramitación del expediente a propuesta de la parte instructora, la Dirección de la Empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

g) Cierre del expediente: La Dirección de la Empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de 15 días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser éstas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente.

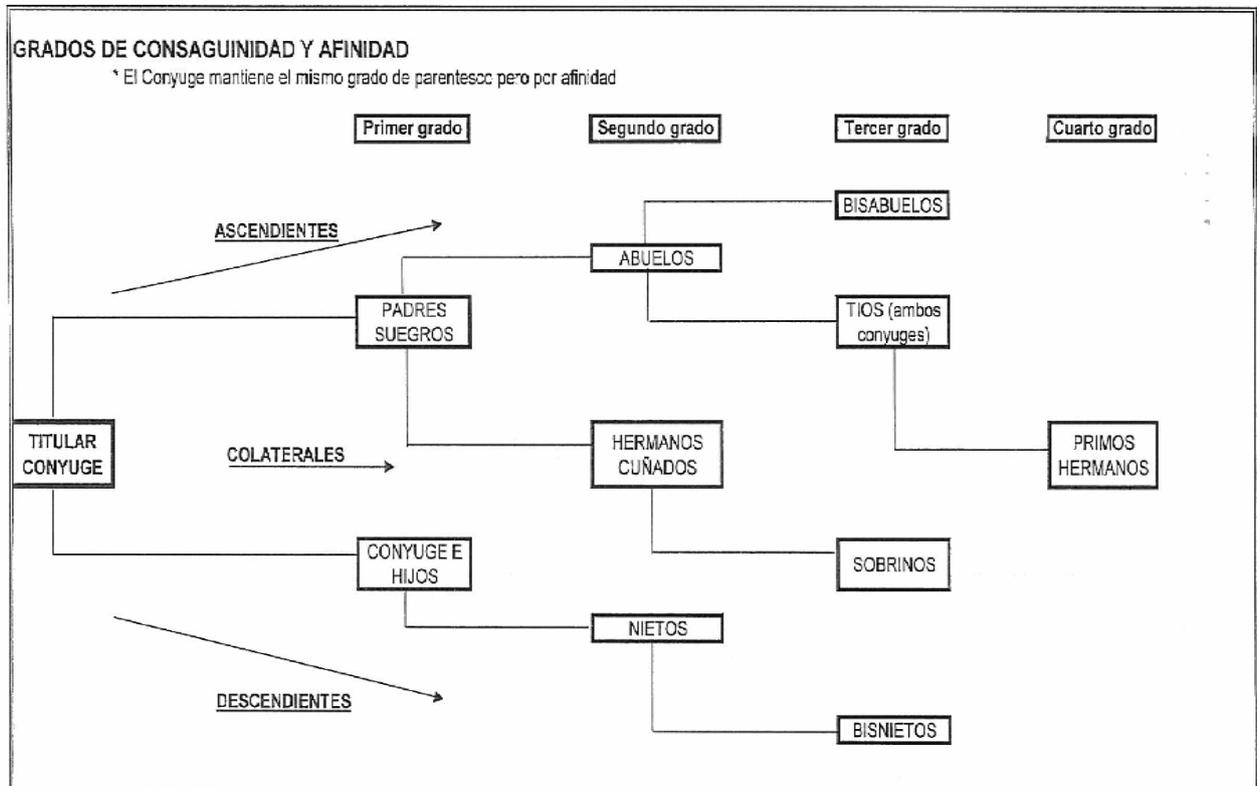
En todo caso los representantes de los trabajadores tendrán conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excepción hecha de la identidad y circunstancias personales de la presunta víctima del acoso (si ésta solicitó que los hechos no fuesen puestos en conocimiento de la misma).

En todo caso, si se constata la existencia de acoso, en cualquiera de sus modalidades, se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas en la normativa legal y convencional aplicable.

En el caso de que se determine la no existencia de acoso e igualmente se determine la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

ANEXO - I**TABLA SALARIAL AÑO 2012 - 2013 - 2014 y 2015**

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE - Día (335 días)	PLUS ASISTENCIA - Día efectivo	PLUS TRANSPORTE - Día efectivo	PLUS TÓXICO, PENOSO Y PELIGROSO - Día efectivo	PLUS RESPONSABILIDAD - Mes	PAGA EXTRA MARZO	PAGA EXTRA VERANO	PAGA EXTRA FESTIVIDAD PATRONAL	PAGA EXTRA NAVIDAD	VACACIONES	BOLSA VACACIONES
G. P. I	24,71	3,27	5,74	7,42		686,11	686,11	631,85	686,11	1.011,36	525,00
G. P. II - Nivel B	25,88	3,27	5,74	7,77		696,59	696,59	635,00	696,59	1.046,52	525,00
G. P. II - Nivel A "Área producción"	26,39	3,27	5,74	7,91		720,29	720,29	642,15	720,29	1.061,78	525,00
G. P. II - Nivel A "Área administrativa"	31,14	3,27	5,74			789,86	789,86	663,12	789,86	1.204,08	525,00
G. P. III - Nivel B	28,86	3,27	5,74	8,65	183,02	784,95	784,95	661,64	784,95	1.136,08	525,00
G. P. III - Nivel A	30,88	3,27	5,74	9,26	209,09	839,64	839,64	692,11	839,64	1.196,45	525,00

ANEXO - II

* Consaguinidad: "Igual" a trabajador

* Afinidad: "Igual" a conyuge del trabajador

Dirección General de Trabajo**EDICTO****104**

VISTA la solicitud presentada telemáticamente el día 23 de enero de 2.013, para la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa CANARIAS DE LIMPIEZA URBANA, S.A. (Recogida de residuos sólidos de Agüimes), cuya vigencia es desde el día 1 de enero de 2.012 hasta el día 31 de diciembre de 2.013, suscrito con fecha 19 de diciembre de 2.012, de una parte por la representación empresarial y de otra por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores. Con fecha 19 de marzo de 2.013 se recibe el informe emitido por la Inspección Provincial de Trabajo. Se observa que su articulado no conculca la legalidad vigente ni lesiona gravemente el interés de terceros, de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. 29 de marzo), Real Decreto 1033/1984, de 11 de abril, de transferencias de funciones a la Comunidad Autónoma de Canarias, la disposición final primera del Decreto 29/1985, de 1 de agosto, sobre creación del Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Canarias y Art. 17.2 a) del Decreto 55/2012, de 14 de junio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo, Industria y Comercio, (B.O.C. nº 123/2012, de 25 de junio de 2012), esta Dirección General.

RESUELVE

PRIMERO.- Ordenar la inscripción, del Convenio Colectivo de la empresa CANARIAS DE LIMPIEZA URBANA, S.A. (Recogida de residuos sólidos de Agüimes), en el Registro Territorial de Convenios Colectivos con el nº 2698 y su notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Depositar el texto original del mismo en el Servicio de Promoción Laboral, de esta Dirección General de Trabajo.

TERCERO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

LA DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO, Gloria del Pilar Gutiérrez Arteaga.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA

"CANARIAS DE LIMPIEZA URBANA S.A." (CLUSA)

CONCESIONARIA DE LA RECOGIDA DE LOS RESIDUOS SÓLIDOS DEL

AYUNTAMIENTO DE AGÜIMES Y SUS TRABAJADORES, PARA LOS AÑOS 20012 y 2013

ÍNDICE**CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES**

Art. 01.-Ámbito geográfico.

Art. 02.- Ámbito temporal.

Art. 03.-Validez global.

Art. 04.- Condiciones más favorables.

CAPITULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 05.- Recorridos.

Art. 06.- Grupos Profesionales, categorías y contratación.

CAPITULO III: SEGURIDAD E HIGIENE

Art. 07.-Vestuario y aseo del personal.

Art. 08.-Ropa y calzado.

Art. 09.-Revisión médica.

Art. 10.-Comité de Delegado/as de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO IV: HORARIO DE TRABAJO, VACACIONES Y EXCEDENCIAS

Art. 11.- Horario de trabajo.

Art. 12.-Exceso de basura.

Art. 13.-Horas extraordinarias.

Art. 14.- Vacaciones.

Art. 15.-Excedencias.

Art. 16. -Festividad patronal.

CAPÍTULO V: RÉGIMEN DE MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN, RESOLUCIÓN, Y EXTINCIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Art. 17.-Sanciones.

Art. 18.-Incapacidad laboral.

Art. 19.-Censo laboral y garantía del puesto de trabajo.

Art. 20.- Salario

Art. 21.- Antigüedad

Art. 22.- Nocturnidad

CAPÍTULO VI: RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES

Art. 23.-Pagas extraordinarias.

Art. 24.-Seguro de Vida e Incapacidad Permanente.

Art. 25.-Atención a los vehículos.

Art. 26.-Plus de lunes y siguientes a festivos.

Art. 27.-Ayuda familia.

Art. 28.-Plus de asistencia.

Art. 29.-Ayuda escolar.

Art. 30.-Anticipos.

Art. 31.-Ayuda de hijo/a deficiente.

Art. 32.-Plus tóxico.

Art. 33.-Días festivos.

Art. 34.-Incentivo a la Asistencia.

CAPÍTULO VII: DERECHOS SINDICALES Y SOCIALES

Art. 35.- Funciones del delegado de personal.

Art. 36.- Sección sindical de empresa.

Art. 37.- Local del delegado de personal.

Art. 38.- Descuento de la cuota sindical.

Art. 39.- Derecho de información.

Art. 40.- Las asambleas.

Art. 41.- Formación.

Art. 42.- Enfermedad profesional.

Art. 43.- Consulta médica.

Art. 44.- Jubilación

Art. 45.- Agua para beber.

Art. 46.- Licencias

Art. 47.- Licencia no retribuida.

CAPÍTULO VIII: PRINCIPIO DE IGUALDAD Y ACOSO SEXUAL

Art. 48.-Formalización

Art. 49.-Principio de igualdad de trato y de oportunidades

Art. 50.- No discriminación en las relaciones laborales

Art. 51.-Planes de igualdad y promoción de la igualdad

Art. 52.-Diagnostico de situación

Art. 53.-Objetivos de los planes de igualdad

Art. 54.-Medidas específicas contra el acoso sexual

Art. 55.-Código de conducta en materia de acoso sexual

Art. 56.- Violencia de género y Conciliación familiar.

CAPÍTULO IX: DISPOSICIONES ADICIONALES

Art. 57.- Incumplimiento del convenio.

Art. 58.- Comisión de control y aplicación.

Art. 59.- Normas de aplicación.

Art. 60.- Pago de salarios e incidencias.

Art. 61.- Recorrido Guayadeque.

Art. 62.- Servicios extraordinarios.

Art. 63.- Bolsa de estudios.

Art. 64.- Plus de transporte.

CAPÍTULO X: DISPOSICIONES FINALES

Art. 65.- Derogación

CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1.- Ámbito geográfico.

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de la prestación laboral de recogida domiciliaria de residuos sólidos en la empresa "CANARIAS DE LIMPIEZA URBANA S. A.", con sede en AGÜIMES y ámbito geográfico en dicho término municipal y es aplicable a todos los centros de trabajo presente y futuro que dicha empresa tenga adscrito en el referido servicio municipal adjudicado.

Art. 2.- Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de dos años, es decir, desde el 1 de Enero de 2.012 a 31 de Diciembre de 2.013, debiendo denunciarse por cualquiera de las partes dentro del último mes anterior al de su vencimiento, período del 1 de Noviembre al 30 del mismo mes, a los efectos de nueva negociación y entendiéndose prorrogado por tácita reconducción de un período igual al pactado si tal denuncia no se produjera.

Art. 3.- Validez global.

Las condiciones de trabajo pactadas se suscriben como negocio jurídico único, constituyendo el conjunto de sus normas un todo orgánico integrado, unitario e indivisible, que no admite la valoración aislada de las estipulaciones singulares del mismo, quedando vinculados los contratantes a su totalidad en orden a la validez del presente Convenio Colectivo.

Art. 4.- Condiciones más favorables.

En el supuesto de concurrencia de normas legales igualmente aplicables a la presente relación de trabajo y siempre que no se acuerde lo contrario, prevalecerá en su aplicación el principio de la norma única más favorable en su conjunto y cómputo anual. Así mismo, se deja constancia del respeto a las condiciones singulares más beneficiosas "ad personam" que a la sazón se disfrutaban en la empresa y, en todo caso, sin perjuicio de lo aquí expuesto, cualquiera de las partes contratantes podrá instar la revisión del presente Convenio Colectivo durante su periodo de vigencia normal o el de cualquiera de sus prórrogas, si por disposición legal se produjese, siempre referida al cómputo global y en cómputo anual, la total postergación del mismo.

CAPITULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 5.- Recorrido.

La organización práctica del trabajo será competencia exclusiva de la dirección de la empresa que la ejercerá por sí o por delegación de sus mandos intermedios.

Las y los trabajadores continuaran haciendo dos recorridos por la mañana, obligándose la empresa a poner tres camiones si se sigue recogiendo la basura industrial, siempre que se justifique que dicho camión hace falta.

Sin perjuicio de lo anterior, en los supuestos de cambio tanto en itinerarios de recogida como en la composición de los equipos y cuadrillas adscritos a los mismos, la dirección de la empresa, a través de sus encargados, informará a las y los trabajadores y delegados/as de personal con una semana de antelación sobre las modificaciones estructurales que se propone introducir en el servicio, debiéndose entender en todos los demás casos que permanecen inalterables las rutas y el personal a ellas adscrito, sin perjuicio de las sustituciones que, por razones contingenciales y de urgencia, resulten precisas llevar a efecto en cada momento.

Art. 6.- Grupos Profesionales, categorías y contratación.

Las distintas categorías se reagrupan según dispone el artículo 22 del E.T. en grupos profesionales, quedando distribuidos según establece el convenio general de limpieza viaria y recogida de residuos sólidos.

Las categorías profesionales dentro de la empresa son exclusivamente las que figuran en el ANEXO 1, tabla salarial, del presente Convenio Colectivo.

En orden a la provisión de vacantes se establece el derecho de preferencia del personal de la empresa a ocupar en igualdad de condiciones entre éstos, salvo que el puesto de trabajo a ocupar demande una titulación o habilitación que no posea o que no dependa de la empresa proporcionarla.

La ampliación de la plantilla de esta empresa tendrá lugar cuando el servicio así lo requiera, siendo necesario que la misma se lleve a cabo por acuerdo entre empresa y trabajadores/as y siempre con el informe favorable del Ayuntamiento de AGÜIMES sin que ello suponga que cualquier vacante que se produzca en la plantilla por tiempo superior a 30 días no se cubra de forma inmediata y obligatoriamente.

Siempre que se trate de contratar nuevo personal se realizarán pruebas de aptitud. Estas pruebas las realizará una Comisión compuesta al 50% por empresa y trabajadores/as.

En el supuesto de que por necesidades objetivas del servicio, la empresa necesite la contratación de personal eventual o temporal, se hará en base a las siguientes normas:

Contrato eventual.

Esta contratación se hará en el supuesto de que existan situaciones de necesidad urgente para cubrir una eventualidad, no pudiendo ser la contratación superior a cuatro meses. En el supuesto de que el/a trabajador/a contratado prestase más tiempo del acordado el servicio a la empresa, se quedará como trabajador/a fijo de plantilla.

Contrato Temporal.

En el supuesto de contratación temporal, por necesidades del servicio, se acuerda que el contrato lo será por un año, quedándose fijo el/a trabajador/a si pasase de dicho tiempo.

Tendrá prioridad de contratación aquel/la trabajador/a que haya estado contratado en la empresa con anterioridad y será llamado a trabajar por orden de antigüedad, debiendo la empresa comunicar por escrito la oferta laboral que tendrá que ser aceptada o rechazada por el/a trabajador/a en un periodo de cinco días.

Si por cualquiera de estas causas: despido, invalidez, jubilación y otras causas se dejara vacante un puesto de trabajo, el mismo será cubierto por un trabajador fijo.

Los/as trabajadores/as recibirán copia de los contratos en el momento de firmarlos. De los mismos se entregará la Copia Básica al Delegado de Personal.

En cuanto al personal de nuevo ingreso se conviene el período de quince días de prueba para todos los niveles funcionales.

CAPITULO III: SEGURIDAD E HIGIENE

Art. 7.- Vestuario y aseo del personal.

La empresa vendrá obligada a habilitar las dependencias adecuadas y los servicios precisos para vestuario y aseo del personal: taquillas, duchas de agua, fría v caliente, lavabos. Etc.

Art. 8.- Ropa y calzado.

La empresa suministrará al personal del servicio dos uniformes completos necesarios y adecuados a las estaciones de verano e invierno (dos en el mes de septiembre y dos en el mes de abril). Asimismo la empresa entregará un chubasquero el día 1 ° de Octubre de cada año.

El calzado será adquirido por el trabajador y el mismo será el recomendado por la empresa, abonándole la empresa 39.64 euros, cada tres meses, al comienzo de cada uno de ellos en concepto de calzado.

Art. 9.- Revisión médica.

La empresa dispondrá de los medios precisos y a su cargo a fin de que el personal laboral sea objeto de un examen médico anual determinante de la aptitud para el servicio.

Esta revisión médica anual consistirá en:

Análisis de sangre y orina, hemograma, colessterina, ácido úrico, glucosa y transaminasas, audiometría, comprobación visual, electrocardiograma. La radioscopia sólo será realizada cuando sea expresamente solicitada por el/a propio trabajador/a o sea sugerida por el propio facultativo correspondiente y aceptada por el/a trabajador/a.

Art. 10.- Comité de Delegado de Prevención de Riesgos Laborales.

Queda constituido un comité de Seguridad y Salud en la empresa compuesto por tres miembros que serán elegidos democráticamente por el colectivo laboral del servicio. La convocatoria de reunión ordinaria del mismo será una vez cada quince días dentro de la jornada laboral de trabajo y por el tiempo que sea necesario para tratar los asuntos del orden del día.

El comité podrá reunirse con carácter extraordinario cuando la urgencia del asunto así demande y con carácter excepcional, podrá paralizar la ejecución de determinado trabajo si a su juicio estimare que, de la ejecución del mismo, pueden derivarse graves daños a las personas.

CAPITULO IV: HORARIO DE TRABAJO, VACACIONES Y EXCEDENCIAS

Art. 11.- Horario de trabajo.

El horario de trabajo será 35,00 horas semanales distribuidas de lunes a sábado. En caso de que haya tres días de fiesta seguidos, se trabajará el segundo. Cuando sea día de fiesta el sábado y el domingo se trabajará el sábado. Si cae en domingo y lunes se trabajará el lunes. Si son entre semana se trabajará el primer día de fiesta.

Art. 12.- Exceso de basura.

En caso de que se abran nuevos puestos de recogida de basura que supongan un volumen considerable de la misma la empresa se compromete a recogerla con un servicio especial.

En caso de que se averíe un segundo camión y no pueda hacer el servicio la empresa se compromete a poner otro camión para efectuarlo dentro del mismo horario de trabajo. Si pasara dicho horario, la empresa pagará el exceso de horas extras al precio de 15.78 euros/día. (ANEXO I).

En caso de que el camión continúe roto los días sucesivos y se tenga que hacer el servicio por la tarde la empresa pagará 19.62euros a cada trabajador por cada día de trabajo durante los primeros seis días hábiles. A partir de estos días y, si continuara roto, la empresa pagará 20.28 euros día a cada trabajador/a. (ANEXO 1).

Aparte de lo anterior señalado, la empresa pagará a cada trabajador/a (chóferes y peones), la cantidad de 20.28 euros día, por hacer el servicio con otro camión.

Art. 13.- Horas extraordinarias.

En atención a la naturaleza y modalidad del régimen de trabajo convenido queda prohibida la realización de horas extraordinarias sin perjuicio de las prestaciones especiales, las que se abonarán en su concepto a razón de:

Conductores: 15.78 euros.

Peones: 14.20 euros.

Art. 14.- Vacaciones.

Todo el personal de servicio disfrutará de un período anual de 36 días naturales de vacaciones pudiendo ser distribuidas a petición de cada trabajador, en dos períodos iguales sin pérdida del número de días en tanto no perturbe la buena marcha del servicio.

A principio de cada año natural una Comisión mixta integrada por la dirección de la empresa, el/a delegado/a de personal y dos trabajadores/as más procederá a la elaboración del calendario de vacaciones del que se dará público conocimiento a todo el colectivo laboral.

El calendario será rotativo cada año y el disfrute de las vacaciones será obligatorio para todo/as los trabajadores/as. Las licencias que se contemplan en el presente convenio seguirán en vigor en el período vacacional.

Cinco días antes del comienzo del período vacacional cada trabajador/a recibirá la cantidad de 377.49 euros en concepto de bolsa de vacaciones. (ANEXO 1)

Art. 15.- Excedencias.

1.-El trabajador/a con al menos un años de antigüedad en la empresa tendrá derecho a que le sea otorgada excedencia por un período de hasta cinco años. La reincorporación al trabajo será inmediata una vez finalizado el período de excedencia con la misma categoría ostentada antes de producirse la misma. La empresa contratará un/a trabajador/a por el tiempo que dure dicha excedencia.

La empresa vendrá obligada a conceder excedencia a los/as trabajadores/as, sea cual fuere la antigüedad de los mismos, que hayan sido designados por su central sindical para desempeñar alguna responsabilidad en la misma y conlleve la exigencia de abandonar momentáneamente el desempeño de su trabajo habitual. La duración de esta excedencia será la del tiempo que ostente dicho cargo y su reincorporación será inmediata.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres 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.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de 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 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 el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Art. 16.- Festividad patronal.

La festividad patronal de San Martín de Porres tendrá carácter de día festivo no recuperable. Si tal día cayese en día festivo o en su día anterior o posterior, se trasladará dicha celebración a otro día de la semana, debiendo ponerse de acuerdo empresa y trabajadores/as según las necesidades del servicio.

La empresa abonará por esta festividad para el presente año la cantidad de: 404.02 euros, al conjunto de los/as trabajadores/as. (ANEXO 1).

La empresa abonará a cada trabajador la cantidad de veinte días (20) para el año 2012 y 2013, todo ello del salario base más el complemento por antigüedad que corresponda a cada trabajador.

Los días de salario convenio más antigüedad que se abonan por este concepto de festividad patronal figuraran como concepto específico en la hoja de salario.

CAPITULO V: RÉGIMEN DE MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN, RESOLUCIÓN Y EXTINCIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Art. 17.- Sanciones.

En el supuesto de que, por la autoridad judicial o gubernativa, se sancione a alguno de los/as conductores/as con la retirada del carnet de conducir por un período igual o inferior a seis meses, la empresa se compromete

a ocupar a dicho conductor/a en tareas de peonaje respetándosele su retribución de chofer durante el expresado período de suspensión.

Art. 18.- Incapacidad Temporal (I.T.).

En caso de I.T. derivada de enfermedad común o accidente sea o no laboral, la empresa estará obligada a completar la prestación económica de pago delegado hasta cubrir el 100 % del salario de lo que se cobra mensualmente y a partir del primer día.

En cuanto a las pagas extraordinarias, se cobrarán, indistintamente que haya estado de baja por I. T. o no, el 100% del salario base.

Art. 19.- Censo laboral y garantía del puesto de trabajo.

La empresa consolida en este acto el censo laboral de la misma integrado por seis puestos de trabajo.

Todo/a trabajador/a despedido/a por la empresa de forma improcedente tendrá derecho, por el tiempo de duración del presente convenio, a incorporarse de inmediato al trabajo en las mismas condiciones en las que estaba con anterioridad al despido, renunciando la empresa a su derecho a indemnizarle. La opción a dicha indemnización estará en manos del/a trabajador/a.

CAPITULO VI: RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES

Art. 20.- Salario.

Los salarios y complementos son los que figuran en el ANEXO I del presente Convenio. La subida salarial será de forma lineal para todos los conceptos que figuran en el presente convenio y las mismas se abonarán con carácter uno de enero de cada año. Las subidas para cada uno de los años siguientes, son:

2012 0%

2013 0%

Art.21.- Antigüedad.

Los incrementos económicos periódicos en razón de años de servicio quedan estipulados como complemento de antigüedad conforme al siguiente detalle:

Tres bienios al 5% del salario convenio.

Quinquenios sucesivos al 7% del salario convenio con el tope legal establecido en la Ley 8/1.980.

Art. 22.- Nocturnidad.

El complemento de nocturnidad será de un 25% del salario directo de convenio para cada hora nocturna efectivamente trabajada.

Art. 23.- Pagas extraordinarias.

Queda convenido el abono al personal de la empresa de tres pagas extraordinarias en las fechas y cuantías siguientes:

Paga de verano: a cobrar el 20 de julio en la cuantía de un mes de salario directo de convenio.

Paga de Navidad: a cobrar el día 20 de Diciembre en la cuantía de un mes de salario directo de convenio.

Paga de participación en beneficios: a cobrar el 20 de Abril en la cuantía de un mes de salario directo de convenio.

Art. 24.- Seguro de Vida e Incapacidad Permanente.

La empresa se obliga a mantener una póliza por valor de 16.227,33 euros para el trabajador/a, cuya prima será a cargo de la empresa, en caso de producirse el fallecimiento del productor/a garantice a sus herederos, en defecto de beneficiario/s expresamente designado, el capital asegurado.

Igualmente, este seguro cotizara al trabajador/a idéntico capital, por una sola vez y con independencia de las prestaciones de la Seguridad Social, en caso de ser declarado en situación de Incapacidad Permanente parcial para la profesión habitual, Incapacidad permanente total para la profesión habitual, Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y Gran Invalidez, tanto por enfermedad como por accidente. Esta póliza le será abonada al asegurado/a o a sus legítimos herederos.

En cualquier caso, la responsabilidad de la empresa se limitara a los riesgos cubiertos por la póliza si esta se

ajusta tanto a lo establecido en el presente artículo, como a las condiciones generales, que para este tipo de póliza impone las compañías aseguradoras las normativas vigentes en materia de esta clase de seguros.

La copia del documento de dicha póliza será entregada a lo/as trabajadores/as o a sus representantes legales.

Art. 25.- Atención a los vehículos.

Los/as conductores/as, por la atención efectiva a los vehículos, percibirán la cantidad de 137.33 euros mensuales y, en caso de que tengan que dedicarle horas fuera de su tiempo de trabajo, se les abonara como extras a razón de 15.78 euros/ horas. (ANEXO 1)

La atención a los vehículos, es decir, el lavado de los mismos se realizara semanalmente, tal como se viene haciendo y fueran del horario de trabajo.

En caso de que algún chofer se dé de baja por enfermedad o cualquier otro motivo, tendrán preferencia para sustituirlo los peones de la empresa que tengan permiso de conducir reglamentario debiendo sufrir un examen previo. Este peón será asimismo sustituido.

Art. 26.- Plus de lunes y siguientes a festivos.

Queda estipulado con carácter de suplido complementario de atención el abono por trabajador de la cantidad de 20.79 euros por cada lunes efectivamente trabajado o por cada siguiente a festivo.

Así mismo, para aquellos trabajadores que realicen su trabajo los días siguientes a Navidad y Reyes, se le abonara el doble de lo establecido para dicho plus, 41.59 euros.

Art. 27.- Ayuda a la familia.

El importe de este plus es el que figura en el ANEXO III del presente convenio para cada uno de los/as trabajadores/as y el mismo no será ni compensable ni absorbible.

Art. 28.- Plus de asistencia.

Se establece un plus de asistencia para cada uno de los/as trabajadores/as, por un importe de euros tal como se establece en el ANEXO III Y IV del presente convenio. Este plus no será ni compensable ni absorbible.

Art. 29.- Ayuda escolar.

La empresa abonara una ayuda escolar en las condiciones y cantidades que figuran en el ANEXO II del presente Convenio el día 15 de Octubre de cada año previo justificante de escolaridad.

Art. 30.- Anticipos.

La empresa abonara el 95% de la totalidad a cobrar a los trabajadores que así lo soliciten. Art. 31.- Ayuda por hijo/a con disminución física o sensorial.

La empresa abonara la cantidad mensualmente, que figura en el ANEXO 1, por hijo/a con disminución física o sensorial.

Art. 32.- Plus toxico.

Se establece un plus toxico del 20% del salario base tal como queda establecido en el ANEXO I del presente convenio.

Art. 33.- Días festivos.

Los días festivos que se trabajen, se abonaran a cada trabajador según las cantidades que figuran en el ANEXO I.

Art. 34.- Incentivo a la Asistencia.

La empresa pagara a cada trabajador/a, la cantidad que figura en el ANEXO I del presente convenio. La cantidad liquidada y por una sola vez que se le paga al trabajador/a en la nómina del mes de enero del siguiente año, lo será para los/as trabajadores/as que no falten a trabajar, exceptuando por los siguientes motivos: muerte de padre, madre, hijo/as o cónyuges y por deberes sindicales.

CAPITULO VII: DERECHOS SINDICALES Y SOCIALES

Art. 35.- Funciones del delegado de personal.

Representar a lo/as trabajadores/as ante la empresa.

Proponer a la dirección de la empresa las mejoras que estime oportunas debiendo la empresa entablar dialogo al respecto sobre las mismas.

Conocer cuantas medidas quiera adoptar la empresa con relación a los/as trabajadores/as.

Tener acceso, junto con sus asesores, a los libros de cuentas, balances, memoria anual y cuantos documentos estime necesarios para la situación laboral de sus representados.

Recibir periódicamente información escrita y en intervalos no superiores a tres meses un informe de la empresa sobre la situación de la misma.

Ser informado con una antelación de diez días sobre la intención de la empresa de sancionar a algún trabajador/a por faltas leves y de tres días por faltas graves y muy graves. El delegado de personal tendrá derecho a emitir un informe antes de la imposición de la sanción que será preceptivo. La no presentación del mismo dentro de los plazos establecidos no interrumpirá la imposición de la sanción.

Convocar a sus representados a asambleas en el centro de trabajo y durante la jornada laboral. Estas asambleas podrán ser dos al mes de una hora de duración cada una.

El delegado de personal dispondrá de 40 horas mensuales retribuidas para actividades sindicales. El escrito justificativo será, en todo caso que sea exigido por la empresa, según el modelo que se adjunta en el ANEXO IV de este Convenio.

El delegado de personal no será despedido ni sancionado durante el periodo de ejercicio de sus funciones ni dentro de los dos años siguientes a la expiración de su mandato, por dimisión o por revocación, siempre que el despido o sanción del trabajador se base en el ejercicio de representación de los trabajadores.

El delegado de personal acompañará siempre a los/as trabajadores/as en conversaciones con la empresa o encargado de la misma siempre que el trabajador lo solicite.

Art. 36.- Sección Sindical de empresa.

La sección sindical de empresa compuesta por los afiliados a una central sindical, tendrá libertad para ejercer su actividad dentro de la empresa sin interrumpir la actividad laboral.

Art. 37.- Local del delegado/a de personal.

La empresa facilitara un cuarto para la actividad sindical del delegado de personal y los trabajadores con sus correspondientes mesas, sillas y material necesario para el desempeño de sus funciones.

Art. 38.- Descuento de la cuota sindical.

La empresa descontara de la nomina mensual de lo/as trabajadores/as el importe de la cuota sindical. A tal efecto el/a trabajador/a interesado/a en tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito, individual o colectivamente, en el que expresa la orden de descuento, la cuantía de la cuota, el sindicato al que pertenece y la cuenta corriente a la que debe transferirse la correspondiente cantidad.

Art. 39.- Derecho de información.

Las empresas tendrán que facilitar obligatoriamente a lo/as trabajadores/as uno o varios tablones de anuncio en lugares bien visibles, donde pueda exponer cualquier información que consideren de interés, sin que sea obligatorio presentar previamente dicha información a la dirección de la misma. Esta pondrá a disposición de los/as trabajadores/as las llaves de dichos tablones.

El/a delegado/a de personal se encargara de coordinar la información destinada al tablón de anuncios sin que pueda vetar a ningún/a trabajador/a la colocación de las informaciones sindicales o laborales que estime oportuna en tanto las mismas guarden las reglas de corrección debidas.

Art. 40.- Las asambleas.

Las asambleas a las que se refiere el artículo 35 del presente convenio se podrán convocar avisando a la empresa con 24 horas de antelación, no siendo preceptivo el pasar a la misma un orden del día previo.

En dichas asambleas podrán estar presentes, si los trabajadores/as lo consideran oportuno, personas vinculadas a las centrales sindicales en función de asesoramiento.

Art. 41.- Formación.

La empresa vendrá obligada a poner a disposición de los/as trabajadores/as durante la vigencia del convenio

cuantos cursos, conferencias, charlas, etc. sean necesarias para la promoción laboral y la formación de los/as trabajadores/as, permitiendo que estos sean dentro de la jornada laboral. Dichos cursos, charlas, etc. serán organizados entre empresa y trabajadores/as.

Se acuerda que, en el presente año, se organice un curso sobre derechos sindicales. La empresa facilitara, en la forma concreta que se acuerde, los medios para su realización y desarrollo.

Art. 42.- Enfermedad Profesional.

Se estará a lo que establezca la legislación vigente en la materia.

Art. 43.- Consulta médica.

La empresa dará permiso retribuido para la consulta médica por el tiempo necesario para la misma debiendo el/a trabajador/a entregar justificante de ella.

Art. 44.- Jubilación e Invalidez.

La jubilación podrá ser voluntaria a los 64 años estando la empresa obligada a sustituir al Trabajador/a por otro en las mismas condiciones en que estaba el/la que se jubila. El/a trabajador/a que se jubila recibirá tres mensualidades según el total de lo que se cobra al mes.

Así mismo, los/as trabajadores/as declarados en Invalidez Total, percibirá la cantidad de dos (2) mensualidades de todos los conceptos salariales y extrasalariales, que vinieran percibiendo antes de declararle la Invalidez Total.

Art. 45.- Agua para beber.

La empresa facilitará agua para beber en buenas condiciones en el centro de trabajo. Art. 46.- Licencias retribuidas.

Por matrimonio: 16 días

Por someterse a exámenes: 3 días.

Por nacimiento de hijo: 5 días.

Por fallecimiento del suegro/a: 3 días.

Por fallecimiento de un hermano/a: 3 días.

Por desplazamiento fuera de la isla: 2 días.

Por fallecimiento de hijo/a, padre/madre o cónyuge: 6 días.

Por un/a cuñado/a: 1 día

Por asuntos propios: 2 días.

Por traslado de domicilio: 2 días.

El/a trabajador/a con dos años de antigüedad tendrá derecho a una licencia de hasta 3 meses sin retribución salarial.

Por matrimonio de hijo/as o hermano/as: 1 día.

Por hospitalización de padre o madre, esposa/o e hijo/s. hija/s.: 5 días.

Por hospitalización de cualquier familiar de primer grado de afinidad o segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días debiendo presentar justificación de la misma.

Reducción de la jornada laboral en una hora cuando el/a trabajador/a tenga a su cuidado algún menor minusválido físico o psíquico siempre que no esté acogido a un centro especializado.

Art. 47.- Licencia no retribuida.

Por asuntos propios: 10 días sin retribución.

CAPITULO VIII PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Artículo 48.- Formalización.

Las partes firmantes del Convenio, conscientes de su responsabilidad en la configuración de un marco de relaciones laborales que garantice la efectividad práctica del principio de igualdad y no discriminación reconocido en los artículos 14 de la Constitución Española y 4.2.c) y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, quieren dejar constancia expresa en este texto de su voluntad de incidir -por vía normativa, incluso- en la superación de los condicionamientos

negativos que se hallan en la base de sustentación de actitudes de segregación, intolerancia o menosprecio, ya sean de corte sexista, racista, xenófobo, religioso, ideológico, cultural o social.

Artículo 49.- Principio de igualdad de trato y de oportunidades.

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Mediante la regulación contenida en este capítulo se contribuye a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral, a través de la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007.

Artículo 50.- No discriminación en las relaciones laborales.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito laboral de la empresa CLUSA, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no-discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, son las siguientes:

1. Acceso al empleo.-Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de su sexo.

Las pruebas de selección de personal que realice la empresa no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el sexo de quienes aspiren a la selección. La contratación laboral no podrá quedar determinada en atención a la condición del sexo del trabajador o trabajadora.

Clasificación profesional.-El sistema de clasificación profesional, que establece el presente convenio, se basa en criterios comunes para los trabajadores de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo.

Promoción profesional.-En materia de promoción profesional y ascensos se promoverá, la superación del déficit de presencia del género menos representado.

Formación profesional.-En las acciones formativas de las empresas a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Retribución.-Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. El presente convenio colectivo, en la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de todo complemento salarial o extrasalarial, velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas.

Demás condiciones de trabajo.-En la determinación del resto de las condiciones laborales, incluidas las relacionadas con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo del trabajador o trabajadora afectado.

Protección ante el acoso discriminatorio por razón de sexo y ante el acoso sexual.- No se tolerará en la empresa CLUSA, la situación en que se produzca un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Tampoco se tolerará la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Artículo 51.- Los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad.

La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta

finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación laboral unitaria y la sindical, en su caso, con el alcance y contenido establecidos en este Capítulo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para la empresa, previa consulta a los órganos de representación unitaria y sindical.

Los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad determinarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación profesional, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

7. En todo caso, se garantiza el acceso de la representación unitaria y sindical o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras interesados, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Artículo 52.- Diagnóstico de situación.

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, la empresa realizará un diagnóstico de situación a través de la obtención de datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada laboral, y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello, la empresa dará cuenta por escrito a la representación de los trabajadores, pudiendo estos emitir el correspondiente informe si así lo estimaran adecuado.

Igualmente deberán diagnosticarse los criterios y canales de información o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción.

Artículo 53.- Objetivos de los planes de igualdad.

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar, en base a los datos obtenidos, en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, clasificación, promoción y formación profesionales, condiciones retributivas y ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres la conciliación personal, familiar y laboral, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y entre otros podrán establecerse los siguientes:

Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal, consistente en el mantenimiento, en su caso, de situaciones de actividad laboral y profesional distribuidas por razón de sexo, o de ocupación en mayor medida de puestos de responsabilidad por parte de los hombres en detrimento de las mujeres, así como evitar la utilización de lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando o responsabilidad.

Establecer programas específicos para la selección y promoción de mujeres en puestos en los que estén subrepresentadas.

Revisar la incidencia de las formas de las distintas modalidades de contratación en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre éstas, de las formas de contratación utilizadas.

Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.

Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos, excedencias legales existentes u otras medidas.

Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo.

Artículo 54.- Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y protocolo de actuación.

Introducción.-La empresa deberá promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación laboral sindical, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

El comité de empresa deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo, informando a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos sobre las que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Definición.-El artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define el acoso sexual como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo y el acoso por razón de sexo como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Adopción de un código de conducta.-Sin perjuicio de lo dispuesto en este artículo, como medida preventiva en las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo se propone la adopción por la empresa, con las adaptaciones oportunas, del «código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual» elaborado por la Comisión de las Comunidades Europeas, en cumplimiento de la Recomendación de dicha Comisión, 1992/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, que figura en el artículo 50 del presente Capítulo.

El objeto del código de conducta, que deberá difundirse en el seno de la empresa, es proporcionar a las mismas y a su personal una orientación práctica sobre la protección de la mujer y del hombre en el trabajo, y establecer recomendaciones y procedimientos claros y precisos para evitar el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

4. Protocolo de actuación de la empresa en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.- Los

principios en los que el protocolo de actuación se basa son la eficacia y efectividad de los procedimientos, así como la celeridad y la confidencialidad de los trámites.

PROCEDIMIENTO INFORMAL.-En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual la propia persona interesada explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma. Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si la persona interesada así lo decide y, a su elección, por un representante de los trabajadores en la empresa, por el superior inmediato, o por un responsable del departamento de personal de la empresa.

El presente procedimiento podría ser adecuado para los supuestos de acoso laboral no directo sino ambiental, en los que lo que se ve afectado es el entorno laboral, creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.

PROCEDIMIENTO FORMAL.-En los supuestos en los que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento informal, éste no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal.

El procedimiento formal se iniciará con la presentación de un escrito, en el que figurará el listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por la persona interesada que sea objeto de acoso sexual.

La persona a la que irá dirigida el escrito será, a elección del interesado, un responsable del departamento de personal, o a una persona de la dirección de la empresa. Asimismo, si así lo decidiera el trabajador o trabajadora, una copia del mismo será trasladada a la representación los trabajadores.

La presentación del escrito dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes, incluidos los representantes del comité de empresa si no se opusiera la persona interesada, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

Durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitará a los implicados, si estos así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.

La intervención de todos los actuantes, incluidos los posibles testigos y en su caso los representantes del comité de empresa, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad, dignidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma.

La constatación de la existencia de acoso sexual o por razón de sexo dará lugar a la imposición de las sanciones previstas en el marco legal vigente.

Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará al denunciante, antes al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce. Asimismo, y siempre que ello sea posible, se procurará una organización del trabajo que impida el contacto continuo de los afectados. No obstante, si la conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo suponga o implique por su evidencia, notoriedad o gravedad, un ataque directo o inmediato a la dignidad de la mujer o del hombre, la empresa adoptará las medidas disciplinarias que pudiera considerar oportunas, sin necesidad de acudir al presente procedimiento.

Artículo 55.- Código de conducta en materia de acoso sexual y el acoso por razón de sexo para la empresa CLUSA.

I. La dirección de la empresa manifiesta su preocupación y compromiso en evitar y resolver los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, y a tales efectos expresa su deseo de que todo el personal sea tratado con dignidad, no permitiendo ni tolerando el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo en el trabajo.

II. Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Se entiende por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

III. Todas las personas tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad. Por su parte, las personas encargadas de cada departamento deberán garantizar que no se produzca el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo en los sectores bajo su responsabilidad.

Todo el personal tiene derecho a presentar un escrito de denuncia si se produce acoso sexual o acoso por razón de sexo; estas denuncias serán tratadas con seriedad, prontitud y confidencialidad. Las mismas deberán contener la descripción de los incidentes y deberán ser dirigidas, a elección de la persona interesada, a un responsable del departamento de personal o a una persona de la dirección de la empresa, en los términos establecidos en el Capítulo VIII del presente convenio colectivo.

En los supuestos en que una persona incurra en conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo será sancionado conforme dispone la ley a este respecto.

Art. 56.- Violencia de género y Conciliación familiar.

1.- Los trabajadores de la empresa tienen derecho a un permiso retribuido por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

2.- En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

3.- En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 5 de este artículo.

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre-adoptivo o 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 aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente 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 justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 2 y 3 de este artículo, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de

los períodos de disfrute previstos en los apartados 3 y 4 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

CAPITULO IX: DISPOSICIONES ADICIONALES

Art. 57.-Incumplimiento del convenio.

El incumplimiento de alguno de los artículos de este convenio por parte de la empresa supondrá la paralización del trabajo por parte de los/as trabajadores/as, previa notificación a la empresa con 15 días de antelación, hasta que se llegue a un acuerdo, sin que ningún/a trabajador/a pueda ser sancionado o suspendido de sueldo por ello.

En los casos a los que hace referencia el artículo 41 del estatuto de los trabajadores, empresa y representantes se acogen, para la resolución de las discrepancias, a lo dispuesto en el artículo 82.3 del mismo estatuto.

Art. 58.- Comisión de control y aplicación.

Por el presente convenio se crea una comisión de Control y Aplicación del mismo integrada por un representante de la empresa, el/a delegado/a de personal o Comité de Empresa y dos trabajadores/as mas, uno por el grupo de conductores/as y otro por el de los peones.

Art. 59.- Normas de aplicación.

Para lo no previsto en el siguiente convenio se estará a lo que se establezca en el Convenio Colectivo General para la Limpieza Pública, Riegos, Recogida, Tratamiento y eliminación de residuos, Limpieza y conservación de alcantarillado; además de las disposiciones legales vigentes para este sector.

Art. 60.-Pago de salarios e incidencias.

La empresa se compromete a pagar las nominas de los trabajadores/as, con el tiempo suficiente para que estén en las cuentas corrientes de estos antes del comienzo de la jornada del día seis (6) de cada mes y en cuanto a las incidencias, la empresa se compromete igualmente, a que las mismas se le abonen a los/as trabajadores/as, antes de la jornada del 16 de cada mes de haberse realizado.

De no efectuarse los abonos tal como se recoge en el apartado primero, los/as trabajadores/as pararan hasta que les sean hecho efectivos dichos pagos, sin que por tal paro se les descuente cantidad alguna.

Art. 61.- Recorrido Guayadeque.

La empresa se compromete a sentarse a negociar con los/as trabajadores/as al menos una semana antes en caso de que se tenga que comenzar a recoger la basura en Guayadeque.

Art. 62.-Servicios Extraordinarios.

Si por necesidad del Municipio de Agüimes hubiera que realizar un servicio extraordinario, tendrá preferencia para realizar el mismo, el personal de la recogida de municipio de Agüimes.

Art. 63.- Bolsa de estudio.

La bolsa de estudio se abonara en el mes de septiembre de cada año.

Art. 64.- Plus de transporte.

La empresa abonará por este concepto mensual, a lo/as trabajadores/as "ad personam" las cantidades que figuran en los anexos III y IV del convenio

CAPITULO X: DISPOSICIONES FINALES.

Art. 65.- Derogación.

Quedan derogados en su integridad todos los convenios colectivos de empresas precedentes y cualquier

disposición que no siendo de derecho necesario se oponga a lo que aquí queda pactado.

Ello sin perjuicio en todo caso de lo ya consignado en orden a la evaluación global y anual de la norma más favorable en su conjunto.

Ambas partes, dirección y delegados de personal y trabajadores/as, en la representación que ostentan y recíprocamente se reconocen, suscriben el presente Convenio Colectivo de condiciones de trabajo.

AGÜIMES A 19 DE DICIEMBRE DE 2012

TABLAS SALARIALES

Art. 8.- ROPA Y CALZADO.

Categoría	2011	0%	2012	0%	2013
Peón	39.64		39.64		39.64
Chofer	39.64		39.64		39.64

ART. 12.- EXCESO DE BASURA.

Categoría	2011	0%	2012	0%	2013
Peón/día	15.78		15.78		15.78
Chofer/día	15.78		15.78		15.78
A partir del 6 día	19.62		19.62		19.62
Resto de días	20.28		20.28		20.28

ART. 13.-HORAS EXTRAORDINARIAS.

Categoría	2011	0%	2012	0%	2013
Peón	14.20		14.20		14.20
Chofer	15.78		15.78		15.78

ART. 14.- BOLSA DE VACACIONES.

Categoría	2011	0%	2012	0%	2013
Peón	377.49		377.49		377.49
Chofer	377.49		377.49		377.49

ART. 16.- FESTIVIDAD PATRONAL (FIESTAS)

Categoría	2011	0%	2012	0%	2013
Todas	404.02		404.02		404.02

ART. 20.- SALARIO CONVENIO

Categoría	2011	0%	2012	0%	2013
Peón	806.06		806.06		806.06
Chofer	806.06		806.06		806.06

ART. 25.- ATENCIÓN A LOS VEHÍCULOS

Categoría	2011	0%	2012	0%	2013
Atención vehículos	137.33		137.33		137.33
Extra atención vehículos	15.78		15.78		15.78

ART. 26.- PLUS DE LUNES Y SIGUIENTES FESTIVOS

Categoría	2011	0%	2012	0%	2013
Todos/as	20.79		20.79		20.79
Navidad y Reyes	41.59		41.59		41.59

ART. 27.- AYUDA A LA FAMILIA.

Categoría	2011	0%	2012	0%	2013
Peón	147.04		147.04		147.04
Chofer	212.40		212.40		212.40

ART. 31.- AYUDA POR HIJO CON DISMINUCIÓN FÍSICA O SENSORIAL.

Categoría	2011	0%	2012	0%	2013
Todos/as	46.92		46.92		46.92

ART. 32.- PLUS TÓXICO.

Categoría	2011	0%	2012	0%	2013
Peón	161.21		161.21		161.21
Chofer	161.21		161.21		161.21

ART. 33.- DIAS FESTIVOS.

Categoría	2011		2012		2013
Peón	86.36	0%	86.36	0%	86.36
Chofer	86.36		86.36		86.36

ART. 34.- INCENTIVOS A LA ASISTENCIA.

Categoría	2011		2012		2013
Peón	196.38	0%	196.38	0%	196.38
Chofer	196.38		196.38		196.38

ANEXO II**AYUDA ESCOLAR**

Concepto	2011		2012		2013
Párvulo	18.24	0%	18.24	0%	18.24
Primaria	36.45		36.45		36.45
Secundaria y FP	54.72		54.72		54.72
Estudios Superiores	54.72		54.72		54.72

ANEXO III Y IV**01 FRANCISCO RAMOS GUERRA.**

Concepto	2011		2012		2013
Ayuda familia	141.32	0%	141.32	0%	141.32
Plus transp.	135.36		135.36		135.36
B. estudio	260.55		260.55		260.55
Plus asistencia	13.06		13.06		13.06
Gratificación	55.33		55.33		55.33

02 JOSE RAMOS GUERRA.

Concepto	2011		2012		2013
Ayuda familia	156.32	0%	156.32	0%	156.32
Plus transp.	135.36		135.36		135.36
B. estudio	237.45		237.45		237.45
Plus asistencia	24.94		24.94		24.94
Gratificación	106.39		106.39		106.39

ANEXO V

Por trabajar los domingos o festivos no obligatorios por convenio el personal percibirá por jornada:

Categoría	2011		2012		2013
Peón	98.58	0%	98.58	0%	98.58
Chofer	112.59		112.59		112.59

AGÜIMES A 19 DE DICIEMBRE DE 2012

4.613

Dirección General de Trabajo**EDICTO****105**

VISTA la solicitud presentada telemáticamente el día 23 de enero de 2.013, para la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa CANARIAS DE LIMPIEZA URBANA, S.A. (Recogida de residuos sólidos de Ingenio), cuya vigencia es desde el día 1 de enero de 2.012 hasta el día 31 de diciembre de 2.013, suscrito con fecha 19 de diciembre de 2.012, de una parte por la representación empresarial y de otra por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores. Con fecha 19 de marzo de 2.013 se recibe el informe emitido por la Inspección Provincial de Trabajo. Se observa que su articulado no conculca la legalidad vigente ni lesiona gravemente el interés de terceros, de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. 29 de marzo), Real Decreto 1033/1984, de 11 de abril, de transferencias de funciones a la Comunidad Autónoma de Canarias, la disposición final primera del Decreto 29/1985, de 1 de agosto, sobre creación del Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Canarias y Art. 17.2 a) del Decreto 55/2012, de 14 de junio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo, Industria y Comercio, (B.O.C. nº 123/2012, de 25 de junio de 2012), esta Dirección General.

RESUELVE

PRIMERO.- Ordenar la inscripción, del Convenio Colectivo de la empresa CANARIAS DE LIMPIEZA URBANA,

S.A. (Recogida de residuos sólidos de Ingenio), en el Registro Territorial de Convenios Colectivos con el nº 2697 y su notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Depositar el texto original del mismo en el Servicio de Promoción Laboral, de esta Dirección General de Trabajo.

TERCERO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

LA DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO, Gloria del Pilar Gutiérrez Arteaga.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA "CANARIAS DE LIMPIEZA
URBANA S.A." (CLUSA), y LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DE RECOGIDA
DE INGENIO PARA LOS AÑOS 2012/13

INDICE

CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Art. 01.- Ámbito geográfico.

Art. 02.- Ámbito temporal.

Art. 03.- Validez global.

Art. 04.- Condiciones más favorables.

CAPITULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 05.- Condiciones de Trabajo.

Art. 06.- Categorías y contratación.

CAPITULO III: SEGURIDAD E HIGIENE

Art. 07.- Ropa y calzado.

Art. 08.- Revisión médica.

Art. 09.- Comité de Delegados de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO IV: HORARIO DE TRABAJO, VACACIONES Y EXCEDENCIAS

Art. 10.- Horario de trabajo.

Art. 11.- Horas extraordinarias.

Art. 12.- Vacaciones.

Art. 13.- Excedencias.

Art. 14.- Festividad patronal.

CAPÍTULO V: RÉGIMEN DE MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN, RESOLUCIÓN, Y EXTINCIÓN DE
LOS CONTRATOS DE TRABAJO.

Art. 15.- Grupos Profesionales y Categorías Profesionales.

Art. 16.- Incapacidad Transitoria

CAPÍTULO VI: RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES

Art. 17.- Salario.

Art. 18. - Plus de asistencia.

Art. 19.- Plus de transporte.

Art. 20.- Lavado de ropa

Art. 21.- Antigüedad.

Art. 22.- Plus tóxico.

Art. 23.- Nocturnidad

Art. 24.- Plus de lunes

Art. 25.- Pagas extraordinarias.

Art. 26.- Bolsa de vacaciones.

Art. 27.- Seguro de accidente.

Art. 28.- Días festivos.

Art. 29.- Atención a los vehículos.

Art. 30.- Anticipos.

CAPÍTULO VII: DERECHOS SINDICALES Y SOCIALES

Art. 31.- Funciones del delegado de personal.

Art. 32.- Sección sindical de empresa.

Art. 33.- Descuento de la cuota sindical.

Art. 34.- Derecho de información.

Art. 35.- Las asambleas.

Art. 36.- Consulta médica.

Art. 37.- Agua para beber.

Art. 38.- Licencias.

Art.39.- Ayuda escolar.

CAPITULO VIII: PRINCIPIO DE IGUALDAD Y ACOSO SEXUAL

Art. 40.-Formalización

Art. 41.-Principio de igualdad de trato y de oportunidades

Art. 42.- No discriminación en las relaciones laborales

Art. 43.-Planes de igualdad y promoción de la igualdad

Art. 44.-Diagnostico de situación

Art. 45.-Objetivos de los planes de igualdad

Art. 46.-Medidas específicas contra el acoso sexual

Art. 47.-Código de conducta en materia de acoso sexual

Art. 48.- Violencia de género y Conciliación familiar.

CAPÍTULO IX: DISPOSICIONES ADICIONALES

Art. 49.- Comisión de control y aplicación.

Art. 50.- Paz social.

Art. 51.- Derogación.

TABLAS SALARIALES

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1. - Ámbito geográfico.

El presente Convenio Colectivo, regula las condiciones de la prestación laboral del Servicio de Recogida de Ingenio y la empresa CANARIA DE LIMPIEZA URBANA S.A. (CLUSA), con sede en la calle Triana, 104 - 30.

Art. 2. - Ámbito temporal.

La duración del presente Convenio será para los años 2.012 y 2013 es decir, desde el 1 de Enero de 2.012 al 31 de Diciembre de 2.013. Debiendo denunciarse por cualquiera de las partes con al menos un mes de antelación, a los efectos de nueva negociación y entendiéndose prorrogado por tácita reconducción de un período igual al pactado si tal denuncia no se produjera, salvo todos los conceptos salariales, que se incrementará según el I.P.C. de dicho año o cualquier otro índice corrector, que pueda sustituirle.

Art. 3. - Validez global.

Las condiciones de trabajo pactadas, se suscriben como negocio jurídico único, constituyendo el conjunto

de sus normas un todo orgánico integrado, unitario e ineludible, que no admite la valoración aislada de las estipulaciones singulares del mismo, quedando vinculados los contratantes a su totalidad en orden a la validez del presente Convenio Colectivo.

Art. 4. - Condiciones más favorables.

En el supuesto de concurrencia de normas legales igualmente aplicables a la presente relación de trabajo y siempre que no se acuerde lo contrario, prevalecerá en su aplicación el principio de la norma única más favorable en su conjunto y cómputo anual. Así mismo, se deja constancia del respeto a las condiciones singulares más beneficiosas "ad personam" que a la sazón se disfrutaban en la empresa y, en todo caso, sin perjuicio de lo aquí expuesto, cualquiera de las partes contratantes podrá instar la revisión del presente Convenio Colectivo durante su período de vigencia normal o el de cualquiera de sus prórrogas, si por Jurisprudencia legal se produjese, siempre referida al cómputo global y en cómputo anual, la total postergación del mismo.

CAPITULO II ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 5. - Condiciones de Trabajo.

La organización práctica del trabajo será competencia exclusiva de la dirección de la empresa que la ejercerá por sí o por delegación de sus mandos intermedios.

Sin perjuicio de lo anterior, en los supuestos de modificación de las condiciones de trabajo, la dirección de la empresa a través de sus encargados, informará a sus trabajadores y Delegados de Personal sobre las modificaciones estructurales que se propone introducir en el servicio.

En el supuesto que la Autoridad Judicial o Gubernativa le sancione con la retirada del carné en acto de servicio por igual o inferior a tres meses, la empresa se compromete a ocupar a dicho conductor en funciones de peón durante dicho periodo de tiempo, manteniendo durante dicho periodo de tiempo el salario de conductor.

En los casos a los que hace referencia el artículo 41 del estatuto de los trabajadores, empresa y representantes se acogen, para la resolución de las discrepancias, a lo dispuesto en el artículo 82.3 del mismo estatuto.

El presente convenio colectivo obliga a empresa y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Art. 6. - Categorías y contratación.

Todo el personal de la empresa tendrá, en igualdad de condiciones, preferencia para cubrir las vacantes, la designación de las personas que han de cubrir nuevos puestos o necesidades que lleven implícitas funciones de responsabilidad y mando, se realizara directamente por la empresa.

Cuando se produzca una vacante de conductor, el personal de plantilla que ostente inferior categoría y este en posesión del permiso de conducir de la clase que se requiera, tendrán preferencia para cubrir la plaza o plazas vacantes, siempre que a criterio de la empresa se demuestre la aptitud necesaria para ocupar dicha vacante.

CAPITULO III SEGURIDAD E HIGIENE

Art. 7. - Ropa y calzado.

La empresa suministrará al personal del servicio dos uniformes completos necesarios y adecuados a las estaciones de verano e invierno: dos pantalones, dos camisas y una chaqueta.

Calzado se entregará a los trabajadores un par de botas cada cuatro meses.

Art. 8. - Revisión médica.

Teniendo en cuenta las características de la actividad de la Empresa y a fin de perseverar la Salud Laboral de los empleados, la Empresa realizara revisiones médicas para los empleados que voluntariamente la acepten. Dichas revisiones se efectuaran una vez al año, debiendo ser avisado los empleados con una antelación mínima de una semana, de la fecha en que se realizara dichas revisiones.

Art. 9. - Comité de Delegados de Prevención de Riesgos Laborales.

Queda constituido un Comité de Prevención de Riesgos Laborales en la Empresa, de acuerdo con la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La convocatoria y reunión ordinaria del mismo será una vez cada treinta días dentro de la jornada laboral de trabajo y por el tiempo que sea necesario para tratar los asuntos del orden del día.

El Comité podrá reunirse con carácter extraordinario cuando la urgencia del asunto así lo demande y con carácter excepcional, podrá paralizar la ejecución de determinado trabajo si a su juicio estimare que, de la ejecución del mismo, pueden derivarse graves daños a las personas.

CAPITULO IV HORARIO DE TRABAJO, VACACIONES Y EXCEDENCIAS

Art. 10. - Horario de trabajo.

El horario de trabajo será 36 horas semanales de trabajo efectivo, distribuidas de lunes a sábado. En caso de que haya dos días de fiesta seguidos, se trabajará el segundo. Cuando sea día de fiesta el sábado y el domingo se trabajará el sábado. Si cae en domingo y lunes se trabajará el lunes.

Si son entre semana se trabajará el primer día de fiesta. Al personal que se le cambien el horario que tiene actualmente, de 3,30 a las 9,30 horas, se le abonará la cantidad de 11.27 euros por cada día que trabaje en otro horario distinto al mismo.

Art. 11. - Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo semanal, fijada de acuerdo con el artículo anterior. En atención a la naturaleza y modalidad del régimen de trabajo convenido queda prohibida la realización de horas extraordinarias, salvo las recogidas en el arto 35, apartado 3 del Estatutos de los Trabajadores, que se abonarán a razón de 13.52 euros para los conductores y 12.40 euros para los peones, aquellos empleados que al día de la fecha están percibiendo un importe superior por dicho concepto, se les respetaran los mismos.

Art. 12. - Vacaciones.

Todo el personal disfrutará de un período anual de 31 días naturales de vacaciones pudiendo ser distribuidas a petición de cada trabajador/a, en dos períodos iguales sin pérdida del número de días en tanto no perturbe la buena marcha del servicio.

A principio de cada año natural, una Comisión mixta integrada por un representante de la empresa y otra del comité de empresa, procederá a la elaboración del calendario de vacaciones del que se dará público conocimiento a todo a los trabajadores/as.

Art. 13. - Excedencias.

1.-El trabajador con una antigüedad mínima en la empresa de un año, tendrá derecho a que le sea otorgada por un periodo de hasta cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo/a trabajador/a si ha transcurrido cuatro años desde el final de la excedencia anterior.

Cuando la excedencia sea hasta 3 años, el/a trabajador/a tendrá derecho al ingreso automático en el mismo puesto en las mismas condiciones. Si fuera superior a los 3 años se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

2.-La empresa vendrá obligada a conceder excedencia a lo/as trabajadores/as, sea cual fuere la antigüedad de los mismos, que hayan sido designados por su central sindical para desempeñar alguna responsabilidad en la misma y conlleve la exigencia la exigencia de abandonar momentáneamente el desempeño de su trabajo habitual. La duración de esta excedencia será la del tiempo que ostente dicho cargo y su reincorporación será inmediata.

3.- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres 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 preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye 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 justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Art. 14. - Festividad Patronal.

La festividad patronal de San Martín de Porres tendrá carácter de día festivo no recuperable.

Si tal día cayese en día festivo o en su día anterior o posterior, se trasladará dicha celebración a otro día de la semana, debiendo ponerse de acuerdo empresa y trabajadores según las necesidades del servicio. Así mismo, la empresa abonará la cantidad de 19.06 por empleado para la festividad patronal y se incrementará cada año en proporción a la subida salarial.

CAPITULO V DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS E INCAPACIDAD LABORAL.

Art. 15. - Grupos Profesionales y Categorías Profesionales.

Las distintas categorías se reagrupan según dispone el artículo 22 del E.T. en grupos profesionales, quedando distribuidos según establece el convenio general de limpieza viaria y recogida de residuos sólidos.

La enumeración de las categorías profesionales que figuran en el presente convenio es enunciativa.

Todo el personal de la empresa tendrá, en igualdad de condiciones, preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos y categorías profesionales de la misma, salvo que para ocupar la misma se requiera una titulación superior que ninguno de los trabajadores posea y siempre que demuestre su aptitud a criterio de la empresa. Inicialmente se fija las siguientes categorías:

Encargado/a de Servicio

Conductor/a de 1º

Peón

Definición de las categorías según el puesto de trabajo que desarrollan:

GRUPO I - MANDOS INTERMEDIOS

Encargado/a del Servicio: Es el/a operario/a que a las ordenes de un Director/a, Gerente, o Jefe/a de Servicio, tiene a su cargo el mando del personal, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena.

Tendrá conocimientos de los oficios de la actividad a su cargo y dotes de mando suficientemente para el mantenimiento de rendimientos previstos y de la disciplina.

GRUPO II - OPERARIOS

Conductor/a de 1ª: Es el/a operario/a que estando en posesión del carnet de conducir correspondiente (C-1), se contrata para conducir vehículo de la empresa. Siendo el/a responsable del mismo durante el servicio, deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que fije en los tiempos que se determina durante la jornada de trabajo y confeccionará una hoja de ruta diaria por escrito del servicio efectuado y del estado del vehículo asignado.

Peón: Es el/a operario/a que se dedica a las funciones concretas y determinadas y para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo físico y atención.

Art. 16. - Incapacidad Transitoria (I.T.).

En caso de I.T. derivada de enfermedad común o accidente sea o no laboral, la empresa estará obligada a completar la prestación económica de pago delegado hasta cubrir el 100% del salario de convenio mediante justificante de la contingencia aludida por los partes de baja del médico expedido por el facultativo de la Seguridad Social, observándose en todo caso las particularidades siguientes:

Si la baja es por enfermedad o accidente, los/as trabajadores/as cobrarán el 100% de lo que cobran mensualmente a partir del día 16 de producirse la baja y por un periodo de hasta 180 días.

En caso de que baja requiera hospitalización, los/as trabajadores/as cobrarán el 100% de lo que cobran mensualmente a partir del primer día y por un periodo de hasta 150 días.

Asimismo y en él computo de un año por las distintas bajas por enfermedad Común o Accidente, no podrá sobrepasar los 180 días, y en caso de que sobrepasase se percibirá lo previsto por la Seguridad Social.

CAPITULO VI REGIMEN DE RETRIBUCIONES

Art. 17. - Salario.

Los salarios y complementos son los que figuran en el ANEXO I del presente Convenio, las subidas salariales, así como los porcentajes son los que figura a continuación:

2012 0%

2013 0%

Art. 18.- Plus de Asistencia.

Se establece un plus de asistencia mensual a cada uno de los/as trabajadores/as, por un importe de euros tal como se establece en el ANEXO I del presente convenio, este plus se abonara en las doce mensualidades.

Art. 19. - Plus de Transporte.

Asimismo, percibirá en concepto de plus de Transporte la cantidad fijada en el ANEXO I del presente convenio en las doce mensualidades ordinarias, siendo la misma cantidad para todas las categorías.

Art. 20. - Lavado de Ropa.

Asimismo, percibirá en concepto de Lavado de Ropa la cantidad fijada en el ANEXO I del presente convenio en las doce mensualidades ordinarias, siendo la misma cantidad para todas las categorías.

Art. 21. - Antigüedad.

Los incrementos económicos periódicos en razón de años de servicio quedan incorporados al salario mensual estipulado en el presente convenio, sin que se devengue cantidad alguna por este concepto.

Art. 22. - Plus Tóxico.

Asimismo, percibirá en concepto de Plus de Toxico la cantidad fijada en el ANEXO I del presente convenio en las doce mensualidades ordinarias, siendo la misma cantidad para todas las categorías.

Art. 23. - Plus de Nocturnidad.

Asimismo, percibirá en concepto de nocturnidad la cantidad fijada en el ANEXO I del presente convenio en las doce mensualidades ordinarias, siendo la misma cantidad para todas las categorías.

Art. 24. - Plus de Lunes.

Asimismo, percibirá en concepto de Plus de Lunes la cantidad fijada en el ANEXO I del presente convenio en las doce mensualidades ordinarias, siendo la misma cantidad para todas las categorías.

Así mismo, para aquello/as trabajadores/as que realicen su trabajo los días siguientes a Navidad y Reyes, se le abonará la cantidad de 51.91 euros/ día.

Art. 25. - Pagas extraordinarias.

Queda convenido el abono al personal de la empresa de cuatro pagas extraordinarias no teniendo ningún descuento por el hecho de haber estado de baja por I.T., en las fechas y cuantías siguientes,

Paga de verano: comprendidas entre el 1 de julio al 30 de junio del año siguiente, a cobrar el 15 de julio en la cuantía del Salario Base de la Tabla del Convenio.

Paga de Navidad: comprendida entre el 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año, a cobrar el 15 de diciembre en la cuantía del Salario Base de la Tabla del Convenio.

Paga de San Martín de Porres: comprendida entre el 1 de octubre y el 30 de septiembre, en la cuantía para el año 2012 de 82.19 euros.

Paga de Marzo: comprendida entre 1 de Abril y el 31 de Marzo, a cobrar el 15 de Marzo en la cuantía de 219.80 euros, con la subida para cada uno de los años siguientes.

Art. 26. - Bolsa de Vacaciones.

Se fija una Bolsa de Vacaciones de 102.16 que se abonara en el mes del disfrute de las vacaciones.

Art. 27. - Póliza de seguro de accidente de trabajo.

La empresa se obliga a mantener un colectivo de accidente a favor de lo/as trabajadores/as.

Este seguro colectivo se ajustará a las siguientes normas:

Riesgo: cubrirá los riesgos de muerte, incapacidad permanente, total, absoluta y gran invalidez.

Contingencias: accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Cobertura 20.000 .

Los/as trabajadores/as que voluntariamente quieran designar como beneficiarios de la póliza (en caso de fallecimiento) a persona distinta de su derecho habientes naturales, lo podrán en conocimiento de la compañía de Seguros.

Art. 28. -Días festivos.

Conductores 88.93 Euros

Peones: 82.58 Euros

El horario de trabajo a realizar en estos días, sería de las 03.30h. a las 9,30 horas

Si por necesidades del Municipio hubiera que realizar un servicio extraordinario en el Servicio de Recogida, tendrá preferencia el personal de este convenio

Art. 29. - Atención a los vehículos.

La atención a los vehículos, es decir, el lavado de los mismos se realizará semanalmente, tal como se viene realizando hasta el día de la fecha y en caso de que se tengan que dedicar horas fuera de su tiempo de trabajo, se les abonará como extras.

En caso de que algún/a chofer se dé de baja por enfermedad o cualquier otro motivo, tendrán preferencia para sustituirlo los peones de la empresa que tengan permiso de conducir reglamentario debiendo sufrir un examen previo. Este/a peón será asimismo sustituido.

Art. 30. - Anticipos.

La empresa adelantará hasta el 60% de la totalidad del salario mensual a lo/as trabajadores/as que así lo soliciten.

CAPITULO VII DERECHOS SINDICALES Y SOCIALES

Art. 31. - Funciones del delegado de personal.

Representar a los/as trabajadores/as ante la empresa.

Proponer a la dirección de la empresa las mejoras que estime oportunas debiendo la empresa entablar diálogo al respecto sobre las mismas.

Conocer cuantas medidas quiera adoptar la empresa con relación a lo/as trabajadores/as. El/a delegado/a de personal dispondrá de 20 horas mensuales retribuidas para actividades sindicales.

Art. 32. - Sección sindical de empresa.

La sección sindical de empresa compuesta por lo/as afiliado/as a una central sindical, tendrá libertad para ejercer su actividad dentro de la empresa sin interrumpir la actividad laboral, previa notificación de 72 horas empresa

Art. 33. - Descuento de la cuota sindical.

La empresa descontará de la nómina mensual de lo/as trabajadores/as el importe de la cuota sindical. A tal efecto el/a trabajador/a interesado en tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito, individual o colectivamente, en el que expresa la orden de descuento, la cuantía de la cuota, el sindicato al que pertenece y la cuenta corriente a la que debe transferirse la correspondiente cantidad.

Art. 34. - Derecho de información.

Las empresas tendrán que facilitar obligatoriamente a los/as trabajadores/as uno o varios tablones de anuncio en lugares bien visibles, donde pueda exponer cualquier información que consideren de interés, sin que sea obligatorio presentar previamente dicha información a la dirección de la misma. Esta pondrá a disposición de los/as trabajadores/as las llaves de dichos tablones.

El/a delegado/a de personal se encargará de coordinar la información destinada al tablón de anuncios sin que pueda vetar a ningún/a trabajador/a la colocación de las informaciones sindicales o laborales que estime oportuna en tanto las mismas guarden las reglas de corrección debidas.

Art.35. - Las asambleas.

Las asambleas se podrán convocar avisando a la empresa con 72 horas de antelación fuera de la jornada laboral, no siendo preceptivo el pasar a la misma un orden del día previo.

En dichas asambleas podrán estar presentes, si los/as trabajadores/as lo consideran oportuno, personas vinculadas a las centrales sindicales en función de asesoramiento.

Art. 36. - Consulta médica.

La empresa dará permiso retribuido hasta un máximo de cuatro horas, durante cuatro días anuales, para asistir a la consulta médica, previa presentación de parte correspondiente que lo justifique.

Art. 37. - Agua para beber.

La empresa facilitará agua para beber en buenas condiciones en el centro de trabajo.

Art. 38. - Licencias.

Por matrimonio: 15 días

Por someterse a exámenes: 3 días. (Cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional).

Por nacimiento de hijo: 5 días.

Por fallecimiento del suegro-a: 2 días.

Por fallecimiento de cuñado/a: 1 día

Por desplazamiento fuera de la isla: 2 días.

Por fallecimiento de hijo, padre o cónyuge: 4 días.

Por traslado de domicilio: 1 días.

Por matrimonio de hijos o hermanos: 1 día.

Por fallecimiento de abuela o abuelo: 2 días

Por hospitalización de cualquier familiar de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días debiendo presentar justificación de la misma.

Asuntos Propios: 1 día

Art.39.-Ayuda escolar.

La empresa abonará una ayuda escolar en las condiciones y cantidades que a continuación se relacionan, que se abonará el 15 de octubre de cada año, previo justificante.

Educación Infantil. 33.81 euros.

Ed. Primaria, Secundaria, Bachiller y F.P. 45.09 euros.

Estudios Universitarios y especiales. 90.18 euros.

CAPITULO VIII PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**Artículo 40.- Formalización.**

Las partes firmantes del Convenio, conscientes de su responsabilidad en la configuración de un marco de relaciones laborales que garantice la efectividad práctica del principio de igualdad y no discriminación reconocido en los artículos 14 de la Constitución Española y 4.2.c) y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, quieren dejar constancia expresa en este texto de su voluntad de incidir por vía normativa, incluso- en la superación de los condicionamientos negativos que se hallan en la base de sustentación de actitudes de segregación, intolerancia o menosprecio, ya sean de corte sexista, racista, xenófobo, religioso, ideológico, cultural o social.

Artículo 41.- Principio de igualdad de trato y de oportunidades.

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Mediante la regulación contenida en este capítulo se contribuye a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral, a través de la eliminación de la

discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007.

Artículo 42.- No discriminación en las relaciones laborales.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito laboral de la empresa CLUSA, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no-discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, son las siguientes:

1. Acceso al empleo.-Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo en el acceso al trabajo.

Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de su sexo.

Las pruebas de selección de personal que realice la empresa no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el sexo de quienes aspiren a la selección. La contratación laboral no podrá quedar determinada en atención a la condición del sexo del trabajador o trabajadora.

2. Clasificación profesional.-El sistema de clasificación profesional, que establece el presente convenio, se basa en criterios comunes para los trabajadores de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo.

3. Promoción profesional.-En materia de promoción profesional y ascensos se promoverá, la superación del déficit de presencia del género menos representado.

4. Formación profesional.-En las acciones formativas de las empresas a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

5. Retribución.-Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. El presente convenio colectivo, en la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de todo complemento salarial o extra salarial, velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas.

6. Demás condiciones de trabajo.-En la determinación del resto de las condiciones laborales, incluidas las relacionadas con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo del trabajador o trabajadora afectado.

7. Protección ante el acoso discriminatorio por razón de sexo y ante el acoso sexual.- No se tolerará en la empresa CLUSA, la situación en que se produzca un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Tampoco se tolerará la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Artículo 43.- Los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad.

1. La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación laboral unitaria y la sindical, en su caso, con el alcance y contenido establecidos en este Capítulo.

2. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para la empresa, previa consulta a los órganos de representación unitaria y sindical.

3. Los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

4. Los planes de igualdad determinarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

5. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación profesional, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

6. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

7. En todo caso, se garantiza el acceso de la representación unitaria y sindical o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras interesados, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Artículo 44.- Diagnóstico de situación.

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, la empresa realizará un diagnóstico de situación a través de la obtención de datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada laboral, y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello, la empresa dará cuenta por escrito a la representación de los trabajadores, pudiendo estos emitir el correspondiente informe si así lo estimaran adecuado.

Igualmente deberán diagnosticarse los criterios y canales de información o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción.

Artículo 45.- Objetivos de los planes de igualdad.

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar, en base a los datos obtenidos, en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, clasificación, promoción y formación profesionales, condiciones retributivas y ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres la conciliación personal, familiar y laboral, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y entre otros podrán establecerse los siguientes:

a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal, consistente en el mantenimiento, en su caso, de situaciones de actividad laboral y profesional distribuidas por razón de sexo, o de ocupación en mayor medida de puestos de responsabilidad por parte de los hombres en detrimento de las mujeres, así como evitar la utilización de lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando o responsabilidad.

c) Establecer programas específicos para la selección y promoción de mujeres en puestos en los que estén subrepresentadas.

d) Revisar la incidencia de las formas de las distintas modalidades de contratación en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre éstas, de las formas de contratación utilizadas.

e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.

h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos, excedencias legales existentes u otras medidas.

k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo.

Artículo 46.- Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y protocolo de actuación.

1. Introducción.-La empresa deberá promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación laboral sindical, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

El comité de empresa deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo, informando a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos sobre las que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

2. Definición.-El artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define el acoso sexual como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo y el acoso por razón de sexo como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Adopción de un código de conducta.-Sin perjuicio de lo dispuesto en este artículo, como medida preventiva en las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo se propone la adopción por la empresa, con las adaptaciones oportunas, del «código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual» elaborado por la Comisión de las Comunidades Europeas, en cumplimiento de la Recomendación de dicha Comisión, 1992/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, que figura en el artículo 50 del presente Capítulo.

El objeto del código de conducta, que deberá difundirse en el seno de la empresa, es proporcionar a las mismas y a su personal una orientación práctica sobre la protección de la mujer y del hombre en el trabajo, y establecer recomendaciones y procedimientos claros y precisos para evitar el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

4. Protocolo de actuación de la empresa en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.- Los principios en los que el protocolo de actuación se basa son la eficacia y efectividad de los procedimientos, así como la celeridad y la confidencialidad de los trámites.

a) PROCEDIMIENTO INFORMAL.-En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual la propia persona interesada explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma.

Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si la persona interesada así lo decide y, a su elección, por

un representante de los trabajadores en la empresa, por el superior inmediato, o por un responsable del departamento de personal de la empresa.

El presente procedimiento podría ser adecuado para los supuestos de acoso laboral no directo sino ambiental, en los que lo que se ve afectado es el entorno laboral, creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.

b) PROCEDIMIENTO FORMAL.-En los supuestos en los que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento informal, éste no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal.

1. El procedimiento formal se iniciará con la presentación de un escrito, en el que figurará el listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por la persona interesada que sea objeto de acoso sexual.

La persona a la que irá dirigida el escrito será, a elección del interesado, un responsable del departamento de personal, o a una persona de la dirección de la empresa. Asimismo, si así lo decidiera el trabajador o trabajadora, una copia del mismo será trasladada a la representación los trabajadores.

2. La presentación del escrito dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes, incluidos los representantes del comité de empresa si no se opusiera la persona interesada, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

3. Durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitará a los implicados, si estos así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.

4. La intervención de todos los actuantes, incluidos los posibles testigos y en su caso los representantes del comité de empresa, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad, dignidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma.

5. La constatación de la existencia de acoso sexual o por razón de sexo dará lugar a la imposición de las sanciones previstas en el marco legal vigente.

6. Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará al denunciante, antes al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce. Asimismo, y siempre que ello sea posible, se procurará una organización del trabajo que impida el contacto continuo de los afectados.

No obstante, si la conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo suponga o implique por su evidencia, notoriedad o gravedad, un ataque directo o inmediato a la dignidad de la mujer o del hombre, la empresa adoptará las medidas disciplinarias que pudiera considerar oportunas, sin necesidad de acudir al presente procedimiento.

Artículo 47.- Código de conducta en materia de acoso sexual y el acoso por razón de sexo para la empresa CLUSA.

I. La dirección de la empresa manifiesta su preocupación y compromiso en evitar y resolver los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, y a tales efectos expresa su deseo de que todo el personal sea tratado con dignidad, no permitiendo ni tolerando el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo en el trabajo.

II. Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Se entiende por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

III. Todas las personas tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad. Por su parte, las personas encargadas de cada departamento deberán garantizar que no se produzca el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo en los sectores bajo su responsabilidad.

IV. Todo el personal tiene derecho a presentar un escrito de denuncia si se produce acoso sexual o acoso por razón de sexo; estas denuncias serán tratadas con seriedad, prontitud y confidencialidad. Las mismas deberán contener la descripción de los incidentes y deberán ser dirigidas, a elección de la persona interesada, a un responsable

del departamento de personal o a una persona de la dirección de la empresa, en los términos establecidos en el Capítulo VIII del presente convenio colectivo.

V. En los supuestos en que una persona incurra en conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo será sancionado conforme dispone la ley a este respecto.

Art. 48.- Violencia de género y Conciliación familiar.

1.- Los trabajadores de la empresa tienen derecho a un permiso retribuido por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

2.- En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

3.- En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 5 de este artículo.

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre-adoptivo o 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 aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente 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 justificadas de funcionamiento de la empresa.

5.- La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 2 y 3 de este artículo, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 3 y 4 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

6.- Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de

trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

CAPITULO IX DISPOSICIONES ADICIONALES

Art. 49. - Comisión de Control y Aplicación.

Por el presente convenio se crea una Comisión de Control y Aplicación del mismo integrada por una representación de la empresa y otra del Comité de Empresa.

Art. 50.- Cláusula de Paz Social.

Las partes firmantes del Presente Convenio Colectivo, como manifestación de su voluntad de lograr un desarrollo de las relaciones laborales basado en el diálogo y la negociación, convienen expresamente, en tanto en cuanto cumplan los compromisos contraídos, es decir, que se cumpla el Convenio Colectivo, en no iniciar, convocar ni adoptar medidas colectivas de presión alguna, dirigida a la modificación, reforma o revisión anticipada, total o parcial de la norma convenida.

Art. 51.- derogación.

Quedan derogados en su integridad todos los convenios colectivos de empresas precedentes y cualquier disposición que no siendo de derecho necesario se oponga a lo que aquí queda pactado.

Ello sin perjuicio en todo caso de lo ya consignado en orden a la evaluación global y anual de la norma más favorable en su conjunto.

Ambas partes, dirección y delegados/as de personal y trabajadores/as, en la representación que ostentan y recíprocamente se reconocen, suscriben el presente Convenio Colectivo de condiciones de trabajo.

ANEXO I

Por trabajar los domingos o festivos no obligatorios por convenio el personal percibirá por jornada:

CHOFER 109.51

PEON 94.91

INGENIO A 19 DE DICIEMBRE DE 2012

Concepto	2011	Subida %	2012	Subida %	2013
Salario Base	616.45	0%	616.45	0%	616.45
Plus Transporte	121.49		121.49		121.49
Lavado de Ropa	42.69		42.69		42.69
Plus de Asistencia	491.04		491.04		491.04
Plus Tóxico	123.29		123.29		123.29
Plus Nocturno	123.29		123.29		123.29
Plus de Lunes	90.18		90.18		90.18
Total Mensual	1608.43		1608.43		1608.43
12 Mensualidades	20238.40		20238.40		20238.40

Concepto	2011	Subida %	2012	Subida %	2013
Extra de Marzo	219.80	0%	219.80	0%	219.80
Extra de Julio	616.45		616.45		616.45
Extra de Navidad	616.45		616.45		616.45
Bolsa de Vacaciones	102.16		102.16		102.16
Extra de San Martín	82.19		82.19		82.19
Total Anual	20928.34		20928.34		20928.34

INGENIO A 19 DE DICIEMBRE DE 2012

4.614

Dirección General de Trabajo**EDICTO****106**

VISTA la solicitud presentada telemáticamente el día 14 de mayo de 2.012, para la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa TERMINALES CANARIOS, S.L., cuya vigencia es desde el día 1 de enero de 2.011 hasta el día 31 de diciembre de 2.013, suscrito con fecha 23 de abril de 2.012, de una parte por la representación empresarial y de otra por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores. Con fecha 8 de junio de 2.012, se solicita informe de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Las Palmas, quien con fecha 27 de junio de 2.012, remite el informe solicitado, en el que se hacen constar algunas irregularidades en el contenido del texto articulado del presente convenio. Con fecha 2 de julio de 2.012, este Servicio de Promoción Laboral emite una comunicación de subsanación, la cual se cumplimenta con fecha 6 de febrero de 2.013, encontrándola conforme a lo requerido en dicha comunicación de subsanación. Se observa, por tanto, que su articulado no conculca la legalidad vigente ni lesiona gravemente el interés de terceros, de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. 29 de marzo), Real Decreto 1033/1984, de 11 de abril, de transferencias de funciones a la Comunidad Autónoma de Canarias, la disposición final primera del Decreto 29/1985, de 1 de agosto, sobre creación del Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Canarias y Art. 17.2 a) del Decreto 55/2012, de 14 de junio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo, Industria y Comercio, (B.O.C. nº 123/2012, de 25 de junio de 2012), esta Dirección General

RESUELVE

PRIMERO.- Ordenar la inscripción, del Convenio Colectivo de la empresa TERMINALES CANARIOS, S.L., en el Registro Territorial de Convenios Colectivos con el nº 2667 y su notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Depositar el texto original del mismo en el Servicio de Promoción Laboral, de esta Dirección General de Trabajo.

TERCERO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

LA DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO, Gloria del Pilar Gutiérrez Arteaga.

II CONVENIO COLECTIVO TERMINALES CANARIOS, SL. PROVINCIA DE LAS PALMAS

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1º. Ámbito Territorial.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a los Centros de Trabajo de TERMINALES CANARIOS, S. L. del Puerto de Las Palmas y del Aeropuerto de Gran Canaria, sitios en la Provincia de Las Palmas.

Para futuros centros que la Compañía pudiese abrir en la precitada provincia durante la vigencia del presente Convenio, los regímenes de jornada, organización y horario de trabajo, quedarán fuera de este ámbito, hasta conocer las características operativas y organizativas requeridas en las nuevas instalaciones, pactándose sus condiciones en ese momento con la representación social correspondiente.

Artículo 2º. Ámbito Personal.

Este Convenio Colectivo afecta al personal que presta sus servicios en la actualidad en los centros de trabajo de la Provincia de Las Palmas, indicados en el artículo anterior y a los que ingresen durante su vigencia. La Empresa, no obstante, tiene la facultad de excluir del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo, por mutuo acuerdo, a los trabajadores pertenecientes a los grupos profesionales de Jefe de Sección y Técnico Titulado.

Artículo 3º. Ámbito Temporal.

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de tres años, que se extenderán desde el día 01 de Enero de 2011 hasta el día 31 de diciembre del año 2.013, con excepción de aquellos artículos o materias para las que se estipule una vigencia específica.

El presente Convenio se considerará automáticamente denunciado un mes antes de su vencimiento, aunque no concurra a dicha denuncia ninguna de las partes.

Artículo 4º. Comisión de Garantía.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo actuará una Comisión de Garantía, como órgano de interpretación, vigilancia y fiscalización de su cumplimiento.

Esta Comisión, de carácter paritario, estará integrada por parte de la representación social, por un vocal por cada uno de los centros de trabajo, designados por los Delegados de Personal y/o miembros del Comité de Empresa. La representación de la Dirección de la Empresa no podrá exceder en número a la representación social. Sin tener la condición de miembros de la Comisión, una y otra parte podrá contar con los asesores que estimen conveniente.

La Comisión de Garantía se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, quienes de mutuo acuerdo fijarán fecha, lugar y hora de la reunión, debiendo celebrarse dentro de los veinte días naturales siguientes a la fecha de petición.

Se nombrará un Secretario, debiendo recaer el nombramiento necesariamente en un miembro de la Dirección de la Empresa.

De cada reunión se levantará la correspondiente acta. Artículo 50. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 60. Compensación, absorción y garantía personal.

En cuanto a la compensación y absorción, se estará a lo legislado sobre la materia.

Se respetaran las situaciones personales que, con carácter global, excedan del pacto, manteniéndose estrictamente a título personal.

CAPITULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 7º. Organización del trabajo.

En función de los Objetivos y Recursos de la Empresa, la Dirección definirá su Estructura Organizativa, las competencias y medios adecuados a su misión y objetivos.

A estos efectos, dispondrá:

- Los Organigramas de la Empresa, representación formal de la ordenación de actividades, funciones, relaciones y recursos humanos.
- El Inventario de Puestos, identificación de cada uno de los puestos de trabajo.

CAPITULO III. SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 8º. Grupos Profesionales.

Se establecen, en función de las titulaciones/aptitudes profesionales y contenido general de la prestación, los siguientes Grupos Profesionales:

1. Jefe de Sección:

TITULACIÓN/APTITUDES PROFESIONALES: Título académico de grado superior o medio, o nivel de conocimientos equivalentes, a juicio de la Dirección.

CONTENIDO DE LA PRESTACIÓN: Desempeña funciones, con mando o sin él propias de su titulación o experiencia en puestos que implican responsabilidad sobre una unidad organizativa.

2. Técnico Titulado:

TITULACIÓN/APTITUDES PROFESIONALES: Título académico de grado superior o medio, o nivel de conocimientos equivalente, a juicio de la Dirección.

CONTENIDO DE LA PRESTACIÓN: Desempeña funciones, con mando o sin él, propias de su titulación o experiencia en puestos que no implican responsabilidad sobre una unidad organizativa.

3. Mando Intermedio:

TITULACIÓN/APTITUDES PROFESIONALES: Formación a nivel de BUP, FP2 o conocimientos equivalentes, a juicio de la Dirección.

CONTENIDO DE LA PRESTACIÓN: Tiene mando directo sobre personal del mismo o distinto grupo profesional, coordinando y supervisando el trabajo de éstos y todo lo relacionado con los suministros, realizando asimismo funciones propias de su formación y experiencia.

4. Técnico Especialista:

TITULACIÓN/APTITUDES PROFESIONALES: Formación técnica a nivel de FP2 o conocimientos equivalentes.

CONTENIDO DE LA PRESTACIÓN: Desempeña funciones propias de especialidades técnicas, pudiendo ejercer supervisión sobre la ejecución del trabajo de otras personas.

5. Administrativo:

TITULACIÓN/APTITUDES PROFESIONALES: Formación administrativa a nivel de BUP, FP2 o conocimientos equivalentes, a juicio de la Dirección.

CONTENIDO DE LA PRESTACIÓN: Realiza funciones administrativas, contables u otras análogas, utilizando para ello los equipos necesarios para el tratamiento de la información, ya sea en las unidades administrativas de la Empresa o en otras áreas de la misma, pudiendo ejercer supervisión sobre la ejecución de trabajos de otras personas.

6. Operarios:

TITULACIÓN/APTITUDES PROFESIONALES: Formación a nivel de FP1 o conocimientos equivalentes, a juicio de la Dirección.

CONTENIDO DE LA PRESTACIÓN: Realiza funciones propias de un oficio o tarea que exigen cierta práctica o especialidad, pudiendo ejercer supervisión sobre la ejecución del trabajo de otras personas.

Artículo 9º. Sistema de Clasificación Profesional.

El sistema de clasificación profesional existente en la empresa a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo es el que sigue:

Clasificación Profesional

1. Jefe de Sección

2. Técnico Titulado
3. Mando Intermedio
4. Técnico Especialista
5. Administrativo
6. Operario

Artículo 10°. Retribuciones.

Cada Grupo profesional tendrá una banda retributiva definida por un intervalo con un mínimo y un máximo de euros brutos anuales. (ANEXO I).

La retribución de cada trabajador, dentro de la banda en que está encuadrado, se desglosará en los siguientes conceptos:

1. Salario Base.

Corresponde al valor mínimo de cada banda retributiva y será el mismo para todos los puestos encuadrados en el Grupo Profesional, correspondiendo a un desempeño pleno del mismo.

2. Complemento de desarrollo profesional

Los trabajadores percibirán un complemento de desarrollo profesional, mediante el cual se retribuye el nivel de desarrollo alcanzado por el trabajador como consecuencia del tiempo durante el cual ha desempeñado su trabajo en un determinado grupo profesional. De este modo, la cantidad que se percibirá por este concepto dependerá del nivel profesional adquirido y del tiempo transcurrido desde que el trabajador comenzó a prestar servicios en el mismo. Las cuantías concretas a percibir son las que se contienen en la siguiente tabla:

	Nivel entrada	Asimilación Plena al puesto trabajo (3 años)	Desarrollo Profesional Nivel 1 (6 años)	Desarrollo Profesional Nivel 2 (10 años)	Total
TECNICOS ESPECIALISTAS :	0,00 €	2.750,00 €	1.500,00 €	1.500,00 €	5.750,00 €
MANDOS INTERMEDIOS :	0,00 €	2.750,00 €	1.500,00 €	1.500,00 €	5.750,00 €
OPERARIOS :	0,00 €	2.250,00 €	1.000,00 €	1.000,00 €	4.250,00 €
ADMINISTRATIVOS :	0,00 €	2.250,00 €	1.000,00 €	1.000,00 €	4.250,00 €

Estas cuantías de carácter anual, se percibirán distribuidas en cada una de las doce pagas ordinarias y tres pagas extraordinarias, iniciándose su percibo en la misma fecha en que el trabajador comience a prestar servicios en el nivel profesional correspondiente, prorrateándose los períodos de tiempo inferiores a un mes. Las mismas serán revalorizables en el mismo porcentaje y con los mismos criterios que el salario base.

Artículo 11°. Desarrollo Profesional

Se entiende como tal el grado de autonomía, de responsabilidad sobre el trabajo y de eficacia en los resultados con el que el ocupante del puesto desarrolla las funciones asignadas al mismo. De acuerdo con el artículo 10.2 del presente Convenio, el diferente grado de desarrollo profesional se retribuirá, de acuerdo con la tabla recogida en el citado artículo.

De acuerdo con dicha tabla, existirán los siguientes grados de desempeño:

1. Asimilación Plena al Puesto de Trabajo.

La asimilación plena al puesto de trabajo se alcanza cuando se cumplen los objetivos generales del puesto con un nivel de eficacia y calidad adecuados mediante el desarrollo de las funciones asignadas al mismo.

Se corresponde con los siguientes criterios:

- Conocimientos y experiencia adquiridos en el desarrollo de las funciones que aseguren la realización de las mismas en las adecuadas condiciones de eficacia, calidad y productividad.
- Asume la responsabilidad sobre los aspectos de su trabajo relacionados con las actividades habituales asignadas.
- El desarrollo de las funciones requiere sólo una supervisión periódica por parte de su superior, realizando

las actividades habituales de su área de trabajo y aquellas normalizadas (para las que existen procedimientos establecidos) con amplio margen de autonomía.

- Favorece el trabajo en equipo para mejorar la eficacia de su unidad.

En este sentido, la asimilación plena al puesto de trabajo será alcanzada por un trabajador a partir de los tres años ininterrumpidos de permanencia en el nivel de entrada de su grupo profesional. Este período se considera, en cualquier caso, imprescindible para que un trabajador pueda adquirir los conocimientos, experiencia y habilidades requeridas, para un correcto desempeño de su puesto de trabajo.

Se retribuirá con el Nivel de Asimilación Plena al Puesto de Trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 10.2, del presente convenio.

2. Desarrollo profesional.

El ocupante del puesto podrá desarrollar una asimilación superior del mismo, mediante una mayor formación y un mayor nivel de competencia y aportación, adquiriendo la capacitación necesaria para poder optar a un mayor nivel retributivo, todo ello traducido en:

- Acumulación y puesta en práctica de conocimientos y experiencia, reflejado en un mayor y mejor desempeño del puesto, incrementando eficacia y productividad.
- Amplia autonomía e iniciativa en el desempeño del trabajo.

El Desarrollo profesional queda establecido en base a dos niveles salariales de desarrollo:

Nivel 1.- Esta fase se alcanza a partir de los seis años ininterrumpidos de permanencia en un determinado grupo profesional. Durante este período el trabajador deberá haber ampliado los conocimientos, experiencia y habilidades adquiridas hasta superar el desempeño pleno del puesto, permitiéndole tanto el desarrollo de sus competencias como la posibilidad de exceder, en determinados casos, los requisitos básicos de sus funciones.

Se retribuirá con el Nivel 1, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 10.2 del presente convenio.

Nivel 2.- Esta fase se alcanza a partir de los diez años ininterrumpidos de permanencia en un determinado grupo profesional. Las competencias, experiencia y habilidades desarrolladas y acumuladas por el trabajador, tras la superación del período indispensable de permanencia de diez años ininterrumpidos así como la formación necesaria, le deben capacitar para ejercer sus funciones de forma óptima y excediendo los requisitos básicos de sus funciones.

Se retribuirá con el Nivel 2, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 10.2 del presente convenio.

Artículo 12º. Movilidad Funcional.

1. La prestación debida por cada trabajador quedará delimitada por su Grupo Profesional y Desarrollo Profesional alcanzado dentro de su intervalo retributivo.

2. Cambio de Puesto de Trabajo dentro del mismo Grupo Profesional.

Caso de producirse una vacante, por nueva creación, rotación o baja de su titular, la Dirección podrá asignar a ella a cualquier trabajador, siempre que no signifique modificación sustancial de sus condiciones de trabajo, y que pertenezca al mismo Grupo Profesional.

El cambio de puesto de trabajo no supone por sí mismo cambio en las condiciones retributivas (salario base y complemento de desarrollo profesional en su caso) de su titular.

3. Cambio de puesto a otro de distinto Grupo Profesional.

El complemento de desarrollo profesional se percibirá en la cuantía correspondiente en tanto el trabajador permanezca en el grupo profesional al que la misma está asignada. Cuando un trabajador pase a desempeñar un puesto de un grupo profesional superior, pasará a percibir desde ese momento exclusivamente la cantidad prevista para el nivel de entrada del nuevo grupo profesional, no siendo compatible percibir acumuladamente las cuantías acreditadas en el anterior grupo profesional. No obstante, cuando la cuantía que deba percibir en el momento de entrada en el nuevo grupo, sea inferior a la que venía percibiendo hasta ese momento en el grupo anterior, el trabajador continuará percibiendo esta última hasta el momento en que la misma, por el transcurso del tiempo, alcance a la correspondiente al nivel alcanzado en su nuevo grupo, en cuyo momento aquella podrá ser absorbida.

4. Trabajo de Superior Categoría.

Únicamente se dará cuando el Salario Base del Grupo Profesional de destino exceda de la Retribución real del trabajador (Salario Base más Complemento de desarrollo profesional, en su caso) la compensación, en este caso será la diferencia entre ambas cifras.

CAPITULO IV. RÉGIMEN DE RETRIBUCIÓN.

Artículo 13°. Crecimiento salarial y cláusula de revisión.

Para los años de vigencia del presente convenio, serán de aplicación los valores salariales que, para cada uno de los conceptos retributivos, se establecen de forma expresa en el Anexo III.

Artículo 14°. Salario Base.

Con efectos de 1º de Enero de 2.011, la tabla de valores de este concepto, definido en el artículo 10º.1, será la establecida en el Anexo I.

Se percibirá distribuido en quince pagas anuales, correspondientes a las doce mensualidades ordinarias y las Gratificaciones extraordinarias de Marzo, Junio y Diciembre.

Artículo 15°. Complemento Desarrollo Profesional

Este concepto, definido en el artículo 10.2 y 11º, cuando se tenga asignado, se percibirá distribuido en quince pagas anuales, con idéntico criterio que el establecido para el Salario Base

Artículo 16°. Antigüedad.

Se traducirá en aumentos periódicos por tiempo de prestación de servicios en la Empresa, consistentes en cuatrienios, que se devengarán a partir del día primero del mes en que se cumplan.

Durante la vigencia del presente convenio, se mantienen los valores establecidos para dicho concepto y que figuran en el Anexo IV, percibiéndose distribuido en las quince pagas anuales.

Artículo 17°. Gratificaciones Extraordinarias.

Las Gratificaciones Extraordinarias se abonarán en los meses de Marzo, Junio y Diciembre. Su forma de devengo es la siguiente:

- Gratificación Extraordinaria de Marzo: Del 1 de Enero al 31 de Diciembre del año anterior.
- Gratificación Extraordinaria de Junio: Del 1 de Julio del año anterior, al 30 de Junio del año en curso.
- Gratificación Extraordinaria de Diciembre: Del 1 de Enero al 31 de Diciembre del año en curso.

Para el personal que cause alta o baja en la Empresa durante los períodos de devengo indicados, la Gratificación consistirá en la parte proporcional que le corresponda por el tiempo trabajado.

Los conceptos que integran las Gratificaciones Extraordinarias son: Salario Base, Complemento Personal, Complemento de Desarrollo Profesional y Antigüedad.

Artículo 18°. Turnicidad.

El personal que preste sus servicios en jornada de trabajo a turnos rotativos de mañana, tarde y noche que cubran las veinticuatro horas del día y periodos inferiores, percibirá por este concepto un complemento, consistente en una cantidad fija mensual (doce pagas anuales), cuyo importe para cada Grupo Profesional y modalidad de turno, se indica en la tabla de valores del Anexo IV.

Cuando por necesidades organizativas, la Empresa decida que los trabajadores a régimen de turnos rotativos pasen eventualmente a realizar jornada ordinaria, seguirán percibiendo este concepto.

Artículo 19°. Nocturnidad.

Durante la vigencia de este convenio, el personal que preste sus servicios entre las 22 horas y las 6 horas percibirá un complemento de Nocturnidad consistente en el 25% del valor de la hora base, que en cada momento perciba el trabajador. No obstante, se respetarán los valores actuales de hora nocturna que resulten superiores al valor anteriormente precitado, hasta que dicho exceso sea absorbido.

Se abonará por hora efectivamente trabajada dentro del período de tiempo indicado en el párrafo anterior, computándose la fracción de hora como hora completa.

Se exceptúa de la percepción de este concepto los casos en que el salario se haya fijado atendiendo a la naturaleza nocturna de su prestación.

Este concepto no se computará a efectos de determinar la remuneración de las vacaciones anuales retribuidas.

Artículo 20°. Plus de Flexibilidad

Plus General.

Se define como la cantidad compensatoria por los posibles cambios de turno que la Empresa puede realizar sobre los cuadrantes de turnos rotativos establecidos.

Se podrán realizar hasta dos cambios de turnos de trabajo y uno de descanso al mes, de acuerdo con lo establecido en el Art. 31 del presente convenio.

Su cuantía será la que figura en el Anexo IV.

No obstante lo anterior, aquellos trabajadores, que de forma voluntaria accedan, en su caso, a efectuar cambios de turnos y/o de descansos, adicionales a los indicados anteriormente, se les abonarán los mismos de acuerdo a los valores establecidos en el Anexo IV.

Este plus se percibirá distribuido en las doce pagas ordinarias.

Plus Incrementado

• Puerto de Las Palmas.-

Este Plus se incrementará, para el año 2.011, hasta los 95,59 € brutos / mes / empleado, para aquellos trabajadores que a la firma del presente convenio, o durante su vigencia, estén contratados en modalidad indefinida y que se adscriban al esquema de realización de Turnos Por Actividad (12H). La citada adscripción voluntaria, conllevará el compromiso, durante la vigencia completa del presente Convenio de la obligatoriedad de su realización, siempre y cuando que la Compañía lo requiera y de acuerdo a las condiciones establecidas en el punto 4° del Art. 32 del presente Convenio.

Los trabajadores, en régimen de trabajo a turnos rotativos, que a la firma del presente Convenio o durante la vigencia completa del mismo, estén contratados en modalidad diferente a la de tipo indefinido, su adscripción, al esquema de realización de Turnos Por Actividad(12h) anteriormente citado, será obligatoria siendo compensados con los importes indicados en el punto 4° del Art. 32 del presente Convenio.

Aeropuerto de Gran Canaria.-

Este Plus se incrementará para el año 2.011, hasta los 95,59 € brutos / mes / empleado, para aquellos trabajadores que a la firma del presente convenio o durante su vigencia, estén contratados en modalidad indefinida y que se adscriban al esquema de realización de Turnos Solapados (TS). La citada adscripción voluntaria, conllevará el compromiso, durante la vigencia completa del presente Convenio, de la obligatoriedad de su realización, siempre y cuando que la Compañía lo requiera y de acuerdo a las condiciones establecidas en el punto 3° del Art. 32 del presente Convenio.

Los trabajadores, en régimen de trabajo a turnos rotativos, que a la firma del presente Convenio, o durante la vigencia del mismo, estén contratados en modalidad diferente a la de tipo indefinido, su adscripción, al esquema de realización de Turnos Solapados (TS) anteriormente citado, será obligatoria siendo compensados con los importes indicados en el punto 3° del Art. 32 del presente Convenio.

Este plus se percibirá distribuido en las doce pagas ordinarias.

Para los años 2012 y 2.013 estos valores serán revisados de acuerdo a los incrementos establecidos en el Anexo III.

Artículo 21°. Plus de Festividad.

Se define como la cantidad compensatoria por festivo trabajado, que se abonará al personal en alta en la Empresa a fecha 01-01-95, siempre que trabaje a turnos rotativos, de mañana, tarde y noche, que cubran las 24 horas del día, o periodos inferiores, si así lo tuviese reconocido.

Los criterios de revisión para los años 2011, 2012 y 2013 son los establecidos en el Anexo III.

- Complemento especial de Calendario Laboral.

El personal de alta en la empresa con fecha posterior al 01-01-95, que preste sus servicios en jornada de trabajo a turnos rotativos de mañana, tarde y noche que cubran las veinticuatro horas del día ó periodos inferiores, y cuyo turno de trabajo coincida con alguno de los 14 festivos publicados en el Calendario Laboral de cada centro de trabajo, percibirá con efectividad 01-01-11, por cada festivo trabajado, un plus de “Complemento especial de Calendario Laboral”, de acuerdo con los valores establecidos en el Anexo IV.

Artículo 22º. Plus de Peligrosidad.

Se mantiene el Plus de Peligrosidad con los valores y alcance que se recogen en el Anexo IV. Este Plus se percibirá distribuido en las doce pagas ordinarias.

Artículo 23º. Plus de Mando

El personal del Grupo Profesional de Operarios que, tras ser designado expresamente por la Dirección de la Empresa y voluntariamente aceptado por éste, sustituya eventualmente a un Mando Intermedio, percibirá durante la vigencia del presente convenio, un Plus de Mando de acuerdo a los valores que se indican en el Anexo IV, por día laboral efectivo de sustitución.

Artículo 24º. Horas Extraordinarias.

Con efectividad 01-01-11, se establecen valores por Grupos Profesionales, de acuerdo a los siguientes importes:

Tramo de 1 a 20 horas extras:

↘ Grupo de Mandos Intermedios:	22,47 €
↘ Grupo de Técnicos Especialistas:	21,53 €
↘ Grupo de Operarios:	17,00 €

Tramo de 21 a 40 horas extras:

↘ Grupo de Mandos Intermedios:	24,72 €
↘ Grupo de Técnicos Especialistas:	23,68 €
↘ Grupo de Operarios:	18,69 €

Tramo de 41 a 60 horas extras:

↘ Grupo de Mandos Intermedios:	27,19 €
↘ Grupo de Técnicos Especialistas:	26,05 €
↘ Grupo de Operarios:	20,57 €

Tramo de 61 a 80 horas extras:

↘ Grupo de Mandos Intermedios:	29,91 €
↘ Grupo de Técnicos Especialistas:	28,65 €
↘ Grupo de Operarios:	22,63 €

Estos valores serán de aplicación para el año 2011, siendo los mismos revisados, para los años 2012 y 2013, de acuerdo con los incrementos establecidos en el Anexo III.

Alternativamente a su abono como horas extraordinarias, el trabajador podrá optar por la compensación con descanso de idéntica duración (1 hora = 1 hora) y abono de una compensación económica consistente en el 75% del valor de su hora base, por cada hora extraordinaria trabajada. En este último caso perderá tal carácter, adquiriendo el de flexibilidad horaria, dado que no supondrá un incremento de la jornada anual pactada.

Para determinar el cálculo de la hora base a utilizar en este o cualquier otro concepto así pactado (horas de formación, horas extras a canjear, cambios de turnos ó cambios de descansos), se utilizará la siguiente fórmula:

$$HB = \frac{SB + A + T + CP + PELG + CDP + FLEX}{JA}$$

Siendo:

- SB = Salario Base anual.
 A = Antigüedad anual.
 T = Turnicidad, en su caso.
 CP = Complemento Personal.
 JA = Jornada de trabajo efectiva anual.
 PELG = Peligrosidad.
 CDP = Complemento Desarrollo Profesional
 FLEX = Plus de Flexibilidad

Sin perjuicio de lo establecido y conceptos incluidos en la fórmula para determinar el cálculo de la hora base (también denominada normal u ordinaria), se pacta expresamente que, los valores resultantes para determinar el cálculo que incluyen el nuevo concepto de Plus de Flexibilidad serán de aplicación a partir del 1 de Enero de 2012.

Para el año 2011, el valor de la hora base (también denominada normal u ordinaria) será el resultante de aplicar la fórmula anterior, sin incluir el precitado Plus de Flexibilidad.

El descanso compensatorio se disfrutará en la fecha que de común acuerdo fijen la Dirección y el trabajador, dentro de los dos meses naturales siguientes a aquel en que se hubieran trabajado las horas extraordinarias a compensar.

Cuando las necesidades del servicio no permitan el disfrute del descanso compensatorio en los plazos previstos, se procederá a su abono al valor de las horas extraordinarias, detrayendo a su vez, el 75% abonado con anterioridad. Para este abono, se tomará como valor de referencia, el promedio resultante para cada Grupo Profesional, calculado sobre los valores existentes para los tramos de 21 a 60 horas. En este caso, y para el año 2011, estos valores serán los siguientes:

- Grupo de Mandos Intermedios: 25,96 €
- Grupo de Técnicos Especialistas: 24,87 €
- Grupo de Operarios: 19.63 €

Para los años 2012 y 2013, estos valores serán revisados de acuerdo con los incrementos pactados e indicados en el Anexo III de este Convenio.

Artículo 25°. Complemento Incapacidad Temporal.

En los casos de IT derivada de Accidente de Trabajo, Enfermedad Profesional y Maternidad, la Empresa complementará, desde el primer día de la baja la prestación abonada por la Seguridad Social hasta garantizar el 100% de los siguientes conceptos retributivos:

- Salario Base.
- Complemento Personal.
- Complemento Desarrollo Profesional
- Antigüedad.
- Turnicidad.
- Peligrosidad.
- Plus de Flexibilidad

Tratándose de IT derivada de enfermedad común, se procederá de igual forma, siempre que el índice de absentismo por esa circunstancia en el año natural inmediatamente anterior no haya excedido en el conjunto de la Empresa, del 2,8%. De sobrepasar ese índice, en el año natural siguiente se procederá de la siguiente forma:

- Del día 1 al 15 de un mismo proceso de IT:

No tendrá complemento alguno por parte de la Empresa.

- Del día 16 al 30 de un mismo proceso de IT:

La Empresa complementará hasta el 80% de los conceptos arriba indicados.

- A partir del día 31 de un mismo proceso de IT:

La Empresa complementará hasta el 100% de dichos conceptos.

Para el cálculo del absentismo se excluirá el ocasionado por larga enfermedad (más de 30 días), accidentes de trabajo y maternidad.

Será de aplicación lo dispuesto en el art. 20.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26°. Recibo de salarios.

El pago de salarios se efectuará mediante recibo cuyo formato figura como Anexo V, o cualquier otro que lo sustituya siempre que se mantenga los actuales conceptos.

CAPITULO V. BENEFICIOS SOCIALES.

Artículo 27°. Préstamos Personales.

Los empleados fijos de TERMINALES CANARIOS, S.L., una vez superado el período de prueba, podrán solicitar préstamos personales, sin interés, sujetos a las siguientes condiciones:

- La cuantía del préstamo será como máximo de 3.000 €.
- El plazo de devolución será hasta un máximo de 18 meses, a elección del empleado, mediante descuento mensual en la nómina de haberes.
- El sistema estará dotado con un fondo circulante máximo de veintiún mil euros. En el supuesto de que durante la vigencia del presente Convenio, se adhirió al mismo algún otro centro de trabajo de Terminales Canarios, S.L., este importe se incrementará de forma proporcional al número de trabajadores adscritos al nuevo centro adherido.
- La concesión de los préstamos será llevada a cabo por una Comisión mixta paritaria de la Dirección de la Empresa y los Representantes de los trabajadores. Serán atendidas por estricto orden de solicitud.
- Dentro del ámbito temporal de este Convenio y al considerarse estos préstamos como salario en especie, la retención a cuenta será a cargo de la Compañía según lo establecido en la legislación fiscal vigente.

Artículo 28°. Asistencia Sanitaria.

Se incluirán en la póliza colectiva, una vez superado el periodo de prueba, a todo el personal que se encuentre en situación de fijo en plantilla, con el alcance y condiciones vigentes y que incluye al trabajador, cónyuge e hijos menores de 21 años. Asimismo, podrán acogerse a este derecho, las parejas de hecho, para lo será imprescindible la presentación, por parte del trabajador, de un certificado emitido por el Registro de Parejas de Hecho, donde se acredite la convivencia al menos durante un periodo ininterrumpido de doce meses.

Artículo 29°. Ayuda para estudios de empleados.

Durante el ámbito de vigencia del presente Convenio, todos los empleados en alta en la Compañía, y una vez superado el periodo de prueba, podrán solicitar y recibir ayuda para estudios por un importe de las dos terceras partes de los gastos producidos y debidamente justificados, por pago de matrícula, tasas, mensualidades, libros de texto y gastos de desplazamiento por razón de exámenes, con el límite, por todos los conceptos, de 1.800,- €. por curso académico o año, en defecto.

Las ayudas aquí establecidas se concederán para cursar los estudios realizados en centros oficiales que confieran a su terminación un título oficial, o privado previa autorización de la Compañía. Esta concesión será llevada a cabo por una Comisión mixta de la Dirección de la Empresa y los Representantes de los trabajadores. Serán atendidas en base al procedimiento establecido en Comisión Paritaria.

La concesión de ayuda para estudios no oficiales, se solicitarán por escrito al Director de la Empresa, quién a la vista de la solicitud y razones aportadas, y previo informe del Área de Recursos Humanos, procederá a su aprobación o denegación, informando al solicitante de la decisión adoptada.

La ayuda de estudios se cancelará en alguno de los siguientes supuestos:

- Suspensión o extinción de la relación laboral.
- Falta de asistencia o aprovechamiento.
- Cese o abandono de las mismas.
- Variación de las circunstancias que motivaron su concesión.

El reembolso de los gastos se realizará con la misma periodicidad de estos, pudiendo ser por lo tanto de carácter único, mensual o trimestral.

A la finalización del curso los beneficiarios de la ayuda, presentarán certificación de las calificaciones obtenidas o aprovechamiento de los mismos.

Artículo 30°. Seguro de Vida y Accidente.

Durante la vigencia del presente convenio, los empleados de TERMINALES

CANARIOS, S. L., cualquiera que sea su modalidad de contratación, tendrán garantizada la percepción de las siguientes indemnizaciones para las contingencias que se indican:

- Muerte

Dos anualidades de los conceptos: Salario Base, Complemento Personal, Complemento Desarrollo Profesional, Antigüedad, Plus de Turnicidad, y Plus de Peligrosidad, en su caso, que viniera percibiendo el empleado en la fecha de su fallecimiento.

- Invalidez Permanente Total y Absoluta

Por enfermedad: Dos anualidades de los conceptos arriba citados que viniera percibiendo el empleado en la fecha en que se produzca la incapacidad.

Por accidente: Cuatro anualidades de aquellos mismos conceptos que viniera percibiendo el empleado en la fecha en que se produzca la incapacidad.

Para la cobertura de estas indemnizaciones, la Dirección de la Empresa suscribirá la correspondiente póliza colectiva de seguro.

Con efectividad 01-01-2012, se incluirá el valor del Plus de Flexibilidad, en el capital asegurado.

CAPITULO VI. TIEMPO DE TRABAJO.

Artículo 31°. Jornada de Trabajo.

Realizados los cálculos oportunos sobre jornada anual de trabajo en función de los horarios y cuadrantes existentes al 31-12-10, se fijan a esa fecha las siguientes jornadas anuales de trabajo efectivo:

a) Personal con fecha de ingreso en la Empresa anterior al 01-01-95:

- Jornada ordinaria: 1.655 horas anuales de trabajo efectivo.
- Jornada a turno rotativo y personal perteneciente al Grupo Profesional de Técnicos Especialistas: 1.760 horas anuales de trabajo efectivo.

b) Personal con fecha de ingreso en la empresa posterior al 31-12-94:

- Jornada ordinaria: 1.760 horas anuales de trabajo efectivo.
- Jornada a turno rotativo rotativo y personal perteneciente al Grupo Profesional de Técnicos Especialistas: 1.760 horas anuales de trabajo efectivo.

En el Anexo VII, figura relación individualizada del personal de los centros de trabajo de Terminales Canarias, S. L., en la provincia de Las Palmas con el detalle de las horas a trabajar durante los años 2011, 2012 y 2013.

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

No se computarán como horas de trabajo y por tanto no serán consideradas a ningún efecto como tales, las horas dedicadas a viaje. En cuanto a las horas dedicadas a formación que excedan de la jornada diaria, serán compensadas con el valor equivalente a la hora base. Cuando dicha formación se efectúe en día de descanso, las horas empleadas se abonarán como horas base y se concederá el equivalente a éstas en horas de descanso, las cuales se disfrutarán de acuerdo con la normativa general establecida.

Adicionalmente a lo indicado con anterioridad, por cada día en el que se realice una jornada formativa, de

obligado cumplimiento, se le abonará al trabajador - en caso de que la Compañía no haya proporcionado los medios de transporte para asistir a la misma - los importes que a continuación se indican:

2011: 10,00 €

2012: 10,50 €

2013: 11,00 €

La Compañía procurará potenciar jornadas de formación “in company”, agrupación de materias en la misma jornada y proporcionar, donde corresponda, transporte colectivo.

Las actividades de formación que por su lugar de realización, duración, etc. tengan un carácter excepcional, serán objeto de tratamiento específico, a través de la Comisión Paritaria.

a) Jornada ordinaria.

La jornada ordinaria se prestará semanalmente de lunes a viernes, según los horarios de cada centro de trabajo.

No obstante lo anterior, al personal de jornada ordinaria, con fecha de ingreso en la empresa anterior al 01-01-95, se le respeta la jornada que tuviera desde esa fecha reconocida, tanto en invierno como en verano.

Existirá una flexibilidad de entrada o salida del trabajo de 30 minutos.

b) Jornada a turno rotativo.

El cuadrante de turno mensual será fijado en cada caso por la Dirección de la empresa en razón de las necesidades del servicio.

Estará confeccionado el día 15 de cada mes, entregando copia a los Representantes Sindicales.

El día 20 del mes, la Dirección de la Empresa hará público el cuadrante a seguir.

El cuadrante deberá respetar:

- La jornada efectiva anual.

- Un número de descansos, igual al de sábados, domingos y festivos.

No obstante lo anterior y con la finalidad de optimizar y regularizar las secuencias de los cuadrantes mensuales de turnos, se podrán articular modificaciones sobre el criterio anterior en el seno de la Comisión Paritaria de los respectivos centros.

- La existencia de 12 horas mínimas de descanso entre jornadas.

- Un fin de semana de descanso, como mínimo, cada 28 días, considerándose el descanso desde las 22 horas del viernes, hasta las 6 horas del lunes. A estos efectos, el ciclo de 28 días será totalmente inalterable, independientemente de que se pueda o no disfrutar algún otro fin de semana adicional.

Este fin de semana, no podrá cambiarse salvo acuerdo entre Empresa y trabajador.

Si por necesidades del servicio, fuese necesaria la variación del cuadrante, se realizarán los cambios de turnos, estrictamente indispensables, para cubrir las necesidades surgidas. Estos cambios serán conocidos por el trabajador afectado, con una antelación mínima de 16 horas, respecto al inicio de la nueva jornada a realizar por el trabajador.

En los casos en que por razones operativas, sea necesario realizar cambios de turno, sin que sea posible cumplir el plazo mínimo de preaviso (16 horas) se abonará una cantidad equivalente al valor de la hora base del trabajador afectado multiplicado por 8.

En cualquier caso, el aviso de cambio de turno no podrá realizarse con menos de 8 horas de anticipación al inicio del turno.

Si programado un turno de noche, se cambiase al trabajador a turno de mañana o tarde, se le abonará el importe del Plus de Nocturnidad como si efectivamente lo hubiese trabajado.

Si programado un turno en día festivo, se cambiase al trabajador a otro día, se le abonará el correspondiente plus, como si efectivamente lo hubiese trabajado.

No obstante lo anterior, cuando a un trabajador se le cambie o se le asigne a un turno en día festivo (incluso

cuando esté de descanso) se le abonará, lógicamente, el correspondiente plus, sin que en ningún caso, ese cambio o asignación sea considerado a los efectos del cómputo al que se alude en los párrafos siguientes.

Los cuadrantes de descansos fijados mensualmente, estarán confeccionados los días 15 de cada mes, entregándose copia de los mismos a los Representantes Sindicales de cada centro de trabajo. La Empresa deberá publicar dichos cuadrantes, los días 20 de cada mes. A partir de la firma del Convenio, los cuadrantes de descansos mensuales serán fijados y publicados con una antelación trimestral (Ejemplo: El 20 de Enero del 2011 se hará público el cuadrante de trabajo del mes de Febrero y los descansos de Marzo y Abril, ambos del año reseñado). El segundo cuadrante de descanso, en este ejemplo el del mes de Abril, será publicado meramente a título orientativo, no estando penalizados económicamente los cambios que se pudiesen producir sobre el mismo. No obstante lo anterior, cuando se tenga conocimiento de una incidencia de larga duración y que afecte a este segundo cuadrante de descanso, se deberá proceder a las actualizaciones correspondientes en su caso. (Ejemplo: Si el día 25 de Enero, la Compañía tiene conocimiento de una incidencia de larga duración, hará los ajustes necesarios sobre el cuadrante de trabajo ya publicado del mes de Febrero y sobre el cuadrante de descansos publicados del mes de Marzo, regularizándose estos ajustes de acuerdo a lo establecido en este Convenio. Los cambios que sean necesarios realizar sobre el cuadrante de descanso, también publicado, a título meramente orientativo del mes de Abril, se efectuarán sin ningún tipo de penalización ni computable como cambio de descanso).

Requisitos de aplicación del cuadrante:

- Por necesidades del servicio cada trabajador podrá ver variado su turno de trabajo establecido hasta 2 veces al mes. Los eventuales cambios de turnos, que excedan los límites máximos individuales anteriormente indicados, deberán ser convenidos entre la Dirección de la Empresa y el trabajador, abonándose estos de acuerdo a los valores establecidos en el Anexo IV.

- De los descansos establecidos, tanto en el cuadrante mensual de trabajo como en el primer cuadrante de descanso, podrán variarse, a criterio de la Dirección de la Empresa, hasta un máximo de 1 al mes por empleado, siendo compensados de acuerdo con lo dispuesto en este Artículo. Los eventuales cambios de descanso, que excedan los límites máximos individuales anteriormente indicados, deberán ser convenidos entre la Dirección de la Empresa y el trabajador, abonándose estos de acuerdo a los valores establecidos en el Anexo IV.

Criterios para la realización de cambios de turno.

En los casos en los que sea necesario, realizar modificaciones en el cuadrante de TURNOS mensual y con el fin de definir los criterios de elección del personal que deba modificar su cuadrante, se establece lo siguiente:

- El cambio de turno deberá ser realizado, preferentemente, por un trabajador que preste sus servicios en el día en que se tenga conocimiento de la incidencia y/o necesidad de realizar ajustes, con el fin de garantizar una adecuada comunicación.

En cuanto a la elección final, de la/s persona/s a modificar su turno se tomará como referencia, la acumulación de "turnos modificados acumulados" por persona, de forma que siempre se procure designar al trabajador con menor número de turnos modificados acumulados. A tal efecto, la Representación Social mantendrá un listado actualizado por trabajadores, con el fin de conseguir un reparto equitativo.

Condiciones para la realización de cambios de turnos.

El objetivo del procedimiento de cambios de turnos, es el de conseguir adecuar las necesidades operativas, a las contingencias que se puedan producir. Por ello se establece que las causas que puedan facultar a la Compañía, a la realización de cambios en el Cuadrante de Turnos son las siguientes:

- a) Por necesidades operativas: Suministros y Descargas
- b) Cobertura de ausencias provocadas por Incapacidad Temporal.
- c) Licencias imprevistas.
- d) Ausencias provocadas por licencias sindicales, incluidas las de los Delegados de Prevención.
- e) Ausencias provocadas por la realización de formación inherente al puesto de trabajo.

Al personal de jornada a turnos que sea requerido por la Empresa, fuera de su jornada laboral para la realización de trabajos urgentes, teniendo que desplazarse expresamente desde su domicilio, se le abonará el

importe de al menos tres horas extraordinarias. Si el tiempo para la realización del trabajo fuera superior, se le abonarán las horas realmente trabajadas.

Los descansos trabajados por el Personal, en régimen de jornada a turnos, serán compensados, a elección del trabajador, con un descanso dentro de los dos meses siguientes al descanso efectivamente trabajado más una compensación económica del 75 % de la hora base. Transcurrido dicho plazo sin que se haya podido disfrutar el descanso, se abonará en este caso el conjunto de la compensación, igual al valor promedio de la hora extra indicado en el Art. 24 del presente convenio (Descanso trabajado, 8 horas = 75% del valor de hora base + 8 horas de descanso).

Artículo 32º. Horario de Trabajo.

1. Personal de jornada ordinaria.

Anualmente se confeccionará el cuadro horario y el calendario laboral, que deberá contemplar los siguientes extremos:

- Horario:

Flexibilidad de horario a la entrada y salida del trabajo con un máximo de 30 minutos.

- Calendario Laboral:

Contemplará los festivos oficiales de carácter laboral para cada centro de trabajo.

2. Personal de jornada a turnos.

Los horarios de entrada y salida de personal a turnos serán los siguientes:

Turnos básicos:

1º. Turno: de 06 a 14 horas

2º. Turno: de 14 a 22 horas

3º. Turno: de 22 a 6 horas

En la instalación aeroportuaria de Gran Canaria, y dadas las singularidades operativas de dicho centro, en función de las demandas de trabajo, los turnos 1º, 2º y 3º serán atendidos por – al menos – dos empleados por turno. En caso de modificación de las circunstancias operativas que precisen una variación del criterio anteriormente indicado, se establecerán las medidas oportunas, las cuales serán comunicadas previamente a la Representación Social del precitado Centro

3. Turnos solapados (TS) diarios y rotativos para Aeropuerto Gran Canaria:

Ocho (8) horas efectivas de trabajo, con hora de inicio en la franja horaria de 06:00 horas a 22:00 horas según requiera la concentración de operaciones por franja horaria de cada instalación aeroportuaria. A elección del empleado se podrá interrumpir el Turno Solapado el tiempo necesario para la comida con un máximo de una hora, entre las 13:00 y las 15:00 horas, ó entre las 20:00 y las 22:00 horas. Esta interrupción no podrá afectar, en ningún caso, a la prestación de los servicios. El costo de la comida será por cuenta de la Compañía de acuerdo a los valores autorizados. El costo del transporte será por cuenta de la Compañía.

Se excluye el inicio del turno solapado (TS) de la franja horaria nocturna comprendida entre las 22:00 y las 06:00 horas.

El solapamiento máximo, posterior al turno 1º y anterior y posterior al turno 2º será de tres horas.

Horarios en los que se pueden establecer:

Turno Mañana:

07:00 horas a 15:00 horas

08:00 horas a 16:00 horas

09:00 horas a 17:00 horas

Turno Tarde:

11:00 horas a 19:00 horas

12:00 horas a 20:00 horas

13:00 horas a 21:00 horas

15:00 horas a 23:00 horas

16:00 horas a 00:00 horas

17:00 horas a 01:00 horas

El máximo de turnos solapados a realizar por empleado es de tres al mes.

Las coberturas de ausencias de empleados al turno de trabajo, ya sea turno básico o solapado, se realizarán en el turno que sea afectado por tal ausencia.

Los turnos 1º, 2º y 3º así como los solapados, se publicarán en el cuadrante mensual.

Estos turnos solapados se remunerarán, para el año 2.011 a razón de 51.50 € / bruto para Mandos Intermedios y 46,35 € / bruto para Operarios, por turno solapado efectivo y empleado. Estos valores serán revisados durante la vigencia del Convenio, de acuerdo con los incrementos establecidos en el Anexo III.

Aquellas horas que se efectúan dentro de la franja horaria considerada como nocturna, serán consideradas como tales y compensadas de acuerdo con lo establecido en el art. 19º del presente Convenio

Cuando la finalización del turno solapado coincida con final de ciclo, corresponderán 48 horas consecutivas de descanso para turnos con finalización posterior a las 22 horas.

La asignación de estos turnos solapados a los trabajadores adscritos a los mismos (bien sea en modalidad general, preceptiva ó de libre adscripción) será efectuada de la forma más equitativa y proporcional posible.

4. Turnos por Actividad (TA) de 12 horas para Puerto Las Palmas:

En esta instalación portuaria con horario de prestación de servicio las 24 horas del día (H24), se podrán realizar turnos por actividad de doce horas de duración y que complementen a los turnos básicos existentes.

El costo de la comida será por cuenta de la Compañía y de acuerdo a los valores autorizados, incluyéndose el tiempo dedicado a ésta. en el turno. A elección del empleado se podrá interrumpir el Turno el tiempo necesario para la comida con un máximo de una hora, entre las 13:00 y las 15:00 horas, ó entre las 20:00 y las 22:00 horas. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios.

Condiciones que aplicarán a los cuadrantes de turnos por actividad:

a) La hora de comienzo del turno por actividad (TA) vendrá determinada por la demanda que del mismo requiera la actividad en cuestión, por tanto, su inclusión en el cuadrante de turnos rotativos será, generalmente, sobre el cuadrante mensual ya publicado y en vigor. Las franjas horarias en las que se podrá implantar este turno por actividad serán las siguientes:

De 06:00 a 18:00

De 08:00 a 20:00

De 10:00 a 22:00

De 14:00 a 02:00

De 18:00 a 06:00

b. Una vez determinado el periodo de tiempo en el cual, la carga de trabajo que demandará la prestación del servicio en turnos de doce horas; la Empresa reconfigurará el cuadrante de turnos en vigor de modo que, el personal que se requiera – en número y distribución por turnos – para atender el servicio demandado por la actividad, sea reasignado a los turnos de doce horas que se determine realizar.

c. El plazo del que la Empresa dispone para comunicar al personal afectado por la modificación del cuadrante de turno, no será inferior a dieciséis (16) horas del comienzo previsto de el/los turno/s por actividad de doce horas.

d. En caso de no mediar las dieciséis (16) horas preceptivas, entre el inicio del turno por actividad de doce horas y la comunicación al personal afectado, la prestación del servicio deberá realizarse mediante la modalidad de turno ordinario, mediante la asignación de horas extraordinarias, o mediante cualquier otra fórmula que la Dirección de la Empresa considere conveniente en función de las circunstancias que concurren.

e. El número máximo de turnos de 12 horas por empleado, será de 15 en cómputo anual, no excediendo de más de 2 turnos por empleado y mes.

f. La asignación de empleados a Turnos por actividad se efectuará para cubrir la demanda organizativa derivada de las Operaciones vinculadas a cargas y descargas de buques.

g. El descanso entre la finalización del turno por actividad de 12 horas y el comienzo del siguiente turno será de 12 horas mínimo. A los efectos de poder cumplir con la garantía del periodo de descanso anteriormente indicado, en el supuesto de que exista un periodo inferior de 12 horas entre finalización del turno de actividad y el siguiente turno de trabajo, el trabajador afectado se incorporará a su turno asignado, en la franja horaria que permita mantener el periodo de 12 horas de descanso, imputándose en su caso, como 8 horas efectivas de trabajo.

(Ejemplo: Si el turno por actividad finaliza a las 06.00 horas, y su siguiente turno de trabajo esta fijado para las 14.00 horas, el trabajador se incorporará al trabajo a las 18.00 horas. Aunque el periodo de tiempo efectivamente trabajado es de 4 horas, se computará como 8 horas a efectos del cómputo de jornada anual).

La reasignación de turnos al personal en el cuadrante en vigor, originada por la demanda de la actividad (cambio de turno rotativo básico a turno por actividad), podrá originar – en su caso – el ajuste del turno de descanso en el cuadrante al oportuno efecto de, cumplimiento de secuencia de tiempo de trabajo y descanso así como de la jornada anual que le corresponda al trabajador. Se respetarán 12 horas de descanso entre el turno de salida y el siguiente.

Estos turnos por actividad se remunerarán, para el año 2011, a razón de 61,80 € / bruto para Mandos Intermedios y 51,50€ / bruto para Operarios, por turno efectivo y empleado. Estos valores serán revisados durante la vigencia del convenio de acuerdo a los incrementos establecidos en el Anexo III.

Aquellas horas que se efectúan dentro de la franja horaria considerada como nocturna, serán consideradas como tales y compensadas de acuerdo con lo establecido en el art. 19º del presente Convenio

5. Régimen de cobertura de contingencias y de ausencias imprevistas en Puerto y Aeropuerto.-

Se garantiza por parte del personal, la cobertura de las franjas horarias necesarias, para cubrir las siguientes situaciones y contingencias:

- a) Retrasos en operaciones programadas de suministros y descargas
- b) Atender operaciones de suministros y descargas imprevistas no contempladas en programación.
- c) Periodos punta, entendiéndose como tales aquellos periodos de mayor intensidad productiva como consecuencia de situaciones coyunturales y limitadas en el tiempo, como pueden ser contratos de nuevos clientes, cambio de temporadas, etc.
- d) Ausencias imprevistas de personal en turnos.

El régimen de cobertura obligatoria para los supuestos anteriores, queda establecido de la siguiente forma:

- Contingencias del tipo a), b) y c):

Se garantiza por parte del personal, la prolongación de los turnos básicos de mañana y tarde, en un máximo de 4 horas (horas de cobertura de contingencias HCC) y hasta 2 veces al mes por empleado.

Los eventuales prolongaciones de turnos, que excedan los límites máximos individuales y mensuales anteriormente indicados, deberán ser convenidos entre la Dirección de la Empresa y el trabajador, compensándose éstos de acuerdo al esquema establecido y que se reseña a continuación

Las horas devengadas en concepto de prolongación por cobertura de contingencias (HCC) serán compensadas, a elección del trabajador, de alguna de las formas siguientes:

- a) 1 hora HCC (equivalente a prolongación de 1 hora)

devengada = 1,75 horas a compensar en tiempo libre.

- b) 1 hora HCC (equivalente a prolongación de 1 hora)

devengada = 1 hora compensada tiempo libre + valor 75% x 1 hora base.

- c) 1 hora HCC (equivalente a prolongación de 1 hora)

devengada = Valor Grupo Profesional de Operarios, año 2.011, a 19,63 €uros, Valor Grupo Profesional de Mando Intermedio, año 2011, 25,96 €uros.

Dada la naturaleza, finalidad, carácter extraordinario y sobrevenido de la precitada prolongación, las horas eventualmente devengadas por este concepto, serán objeto de tratamiento y computo diferenciado.

Aquellas horas que se efectúan dentro de la franja horaria considerada como nocturna, serán consideradas como tales y compensadas de acuerdo con lo establecido en el art. 19º del presente Convenio.

Aquellas horas que se realicen en algunos de los 14 días festivos publicados en el Calendario Laboral, de cada centro de trabajo, serán compensadas al valor establecido en este artículo y en ningún caso, llevarán aparejada compensación adicional alguna, por el mero hecho de realizarse en un día festivo.

- Contingencias del tipo d):

Ningún trabajador en régimen de turnos podrá abandonar el trabajo sin que haya ocupado su puesto el que debe relevarlo. Así, en caso de ausencia de un trabajador, el saliente permanecerá en su puesto en tanto no se persone un sustituto.

Las ausencias se cubrirán de acuerdo al orden siguiente:

a) A doce horas por los que quedan en el puesto.

En este caso, el trabajador del turno saliente prolongará su jornada 4 horas y el entrante, la adelantará en otras 4.

b). Con el trabajador que se encuentre en descanso.

c). Si por cualquier circunstancia, agotado el sistema establecido, no se pudiera cubrir la incidencia, la Empresa utilizará el procedimiento que, en cada caso, considere más adecuado en atención a las circunstancias que concurran.

Las horas devengadas en concepto de cobertura de ausencias imprevistas, serán compensadas, como horas extraordinarias, con arreglo a los valores o sistema de compensación alternativo, que se establece en el Art. 24 del presente Convenio.

Artículo 33º. Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas para los centros adscritos a este convenio serán de 22 días laborables.

No obstante lo anterior, se respetarán las condiciones más beneficiosas, a título personal, entre los trabajadores existentes en plantilla que lo tuvieran reconocido con efectividad 01-01-95.

Estas condiciones son las siguientes:

- Personal de jornada ordinaria:

23 días laborales de vacaciones al año.

Asimismo disfrutarán de dos puentes anuales y un día en Navidad, (a disfrutar entre los días 20-12 y 08-01).

- Personal de jornada a tres turnos rotativos:

33 días naturales de vacaciones al año.

En función de los días que disfruten fuera del período comprendido entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre, tendrán derecho a disfrutar un número adicional de días según la siguiente escala:

- De 10 a 15 días fuera del período citado: 2 días adicionales.

- De 16 a 25 días fuera del período citado: 3 días adicionales.

- De 26 días en adelante fuera del período citado: 4 días adicionales.

En cualquiera de las modalidades de jornada, el sistema de elección de los períodos de vacaciones será fijado de común acuerdo entre los Representantes Legales y los trabajadores de cada uno de los centros de trabajo. No obstante, el número máximo de empleados que podrán disfrutar las vacaciones en periodos coincidentes será fijado por la Empresa.

En el año de comienzo de la relación laboral, el personal de nuevo ingreso disfrutará dentro del mismo, la parte proporcional que corresponda según el número de meses trabajados durante el año, computándose a estos efectos la fracción de mes como mes completo.

Idéntico criterio se seguirá con los trabajadores que cesen su actividad en la Empresa en el transcurso del año, si bien en este caso tendrán derecho a la compensación en metálico de la parte proporcional de vacaciones no disfrutadas a la fecha de la baja.

CAPITULO VII. TIEMPO DE TRABAJO.

Artículo 34º. Licencias Retribuidas.

El empleado podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, avisando con la mayor antelación posible, por alguno de los motivos siguientes:

- 15 días naturales en caso de matrimonio.

- 2 días naturales ininterrumpidos en el caso de nacimiento de hijos.

Estos días serán ampliados a dos más, en el caso de desplazamiento y según necesidad justificada, o bien, por el tiempo imprescindible, si dichos días coinciden con festivos, para realizar las gestiones oportunas de inscripción en el Registro Civil.

- 2 días en caso de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, padres, suegros, hijos, hijos políticos, abuelos,

abuelos políticos, hermanos, hermanos políticos. Estos días podrán ampliarse en uno o dos adicionales en caso de justificada necesidad de desplazamiento y según la duración estimada de la misma.

- El tiempo necesario para concurrir a exámenes cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, y para asistencia a consulta médica. En ambos casos, se deberá aportar el correspondiente justificante, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

- Un día natural, por cambio de domicilio habitual.

- Para cualquier otro motivo, se estará a lo dispuesto en el Art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO VIII. JUBILACIÓN.

Artículo 35°. Jubilación.

De acuerdo con lo que se establezca en la legislación vigente.

CAPITULO IX. REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 36°. Facultad disciplinaria.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones definidas en el presente capítulo.

Artículo 37°. Graduación de faltas.

Las faltas cometidas por el trabajador se clasificaran según su importancia, trascendencia e intención, en leves, graves y muy graves.

1. Faltas leves.

Serán consideradas como faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad en un período de un mes, sin causa que lo justifique.
- b) Una falta de asistencia en el período de un mes, sin causa justificada.
- c) La deficiente ejecución de las tareas propias del puesto de trabajo.
- d) El abandono sin causa justificada del trabajo.
- e) Falta de comunicación a la Empresa de información relevante: cambio de domicilio, estado civil, etc.
- f) Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa de aspectos ajenos al trabajo.
- g) No cursar los partes de Baja en la Seguridad Social en el tiempo establecido al efecto.
- h) Falta de corrección en el trato con otros empleados o clientes de la Compañía.

34

i) Negligencia en la utilización de material y equipos de la Compañía.

2. Faltas Graves.

Son faltas graves:

- a) De 3 a 10 faltas de puntualidad no justificadas en el período de un mes.
- b) 2 a 3 faltas de asistencia en el período de un mes sin causa justificada.
- c) El abandono reiterado, sin causa justificada, del trabajo.
- d) Falta de respeto o consideración a empleados o clientes de la Compañía.
- f) Inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo o inasistencia a los cursos programados.
- g) La desobediencia a los superiores en materia relacionada con el trabajo.
- h) Solicitar y disfrutar de permiso o licencia con motivo de causas falsas o inexistentes.
- i) Encubrir al autor o autores de faltas graves o inducir a la comisión de una de tal carácter.
- j) La reiteración en la comisión de faltas leves.

3. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

- a) La reiteración en las faltas de asistencia o puntualidad, sin justificar, al trabajo.
- b) La indisciplina o desobediencia grave en el trabajo.
- c) Las ofensas verbales o físicas a los empleados, familiares que convivan con ellos o clientes.
- d) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- e) El abuso de confianza en el desempeño del trabajo, así como la trasgresión de la buena fe contractual.
- f) La embriaguez o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- g) La dedicación a actividades que impliquen competencia con la Compañía o que colaboren a dicha competencia, sin autorización expresa de la Compañía.
- h) La prolongación voluntaria del período de curación de la enfermedad o accidente.
- i) El encubrimiento del autor de una falta muy grave o la inducción a la realización de la misma.
- j) La reincidencia en la comisión de faltas graves. Dos ó más faltas graves o cuatro ó más leves en el plazo de un año.

Artículo 38. Sanciones.

Las sanciones que podrá imponer la Dirección, atendiendo a la gravedad de la falta y según las circunstancias que concurran en cada caso serán las siguientes:

1. Por faltas leves.

- Amonestación privada verbal.
- Amonestación privada por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2. Por faltas graves.

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

3. Por faltas muy graves.

- Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
- Despido.

Artículo 39°. Procedimientos.

1. La sanción de faltas requerirá la comunicación escrita y motivada al trabajador.

2. La sanción de faltas muy graves requerirá la previa instrucción de un procedimiento contradictorio sumario con audiencia del trabajador afectado y del Comité de Empresa o Delegado de Personal, teniendo la representación del personal un plazo de diez días naturales para remitir informe previo a la información de la sanción.

3. Durante la sustanciación del expediente disciplinario aludido en el apartado anterior, la Dirección de la Empresa podrá acordar la medida cautelar de suspensión de empleo.

4. La Dirección de la Empresa informará al Comité de Empresa o

Delegado de Personal, sobre las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

5. Cuando el trabajador esté afiliado a un sindicato, se informará u oirá al Delegado Sindical, en los casos y con los procedimientos previstos en los puntos 2 y 4 del presente artículo.

6. Tratándose de representante sindical o del personal, se estará a lo dispuesto con carácter específico en la legislación vigente.

Artículo 40°. 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 Compañía tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Los días, a efectos de cómputo, serán hábiles y los meses se considerarán de fecha a fecha.

CAPITULO X. INGRESOS, CESES Y EXCEDENCIA.

Artículo 41°. Período de prueba.

En el contrato de trabajo se concertará el período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de las siguientes duraciones:

- Grupos Profesionales de Jefes de Sección y Técnicos Titulado: Seis meses.
- Grupos Profesionales de Mando Intermedio, Técnico Especialista, Administrativo y Operario: Dos meses.

Durante el período de prueba el contrato podrá rescindirse unilateralmente por la Empresa o el Empleado, sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización de cualquier tipo.

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

Quedan exentos del período de prueba los trabajadores que en una o varias sucesivas contrataciones temporales, hayan prestado servicios a la empresa en tiempo superior al establecido para tal fin para su Grupo Profesional.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 42°. Ceses.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la empresa deberán ponerlo en conocimiento de la Dirección de la Empresa, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Grupos Profesionales de Jefe de Sección y Técnico Titulado:
Treinta días.
- Grupos Profesionales de Mando Intermedio, Técnico Especialista, Administrativo y Operario:
Quince días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 43°. Excedencia.

En materia de excedencia, forzosa o voluntaria, será de aplicación el régimen general establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO XI. OTRAS MATERIAS

Artículo 44. Traslado

Se entiende por traslado el cambio del trabajador de Centro de Trabajo, entre islas, que exija un cambio permanente de su residencia habitual.

El traslado podrá realizarse:

- A instancia del trabajador.
- Por mutuo acuerdo de Empresa y trabajador.
- Por decisión de la Dirección de la Empresa.

1. Traslado a instancia del trabajador.

En este caso la petición se formulará por escrito, y de accederse a ella, el trabajador no tendrá derecho a indemnización alguna, siendo íntegramente a su cargo los gastos de cualquier naturaleza causados o derivados del traslado.

2. Traslado por mutuo acuerdo de Empresa y trabajador.

Cuando el traslado se efectúe por mutuo acuerdo entre Empresa y Trabajador, serán de aplicación las

condiciones previstas en el número tres de este artículo para los traslados por decisión de la Dirección de la Empresa. Se exceptúan los traslados que impliquen promoción para el trabajador, en cuyo caso se estará a lo convenido entre ambas partes.

3. Traslado por decisión de la Dirección de la Empresa.

Podrá efectuarse en los supuestos y con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores o disposición legal que le sustituya.

Será siempre razón organizativa suficiente para justificar el traslado por decisión de la Dirección de la empresa que exista vacante en el Centro de Trabajo de destino y que el trabajador objeto del traslado tenga la consideración de excedente de estructura y esté encuadrado en el Grupo Profesional al que pertenezca el puesto a cubrir.

No obstante lo anterior, el traslado será voluntario para el trabajador cuando tenga 55 años de edad o más.

Con ocasión del traslado por decisión de la Dirección de la Empresa, esta abonará al trabajador.

* Gastos del Traslado

Se considerará como tales los gastos de transporte de familiares y mudanza de enseres, entre la ciudad de origen y de destino.

* Prestación por traslado.

Cantidad a fondo perdido a percibir en el momento del traslado. La cuantía total se determinará de acuerdo con los siguientes criterios:

- Trabajador/a	7.000 €.
- Cónyuge	2.200 €.
- Hijo	1.100 €.

Se considerarán los hijos incluidos como beneficiarios de asistencia sanitaria en la cartilla de la Seguridad Social, con un máximo de dos.

En el caso de traslado de un matrimonio, ambos cónyuges percibirán la parte de la prestación correspondiente al trabajador, ninguno percibirá la parte correspondiente al Cónyuge y solo uno de ellos percibirá la correspondiente a hijos.

El trabajador se obligará a devolver a la Empresa, o a quien legítimamente se subrogue en el derecho la cantidad total recibida por este concepto en el caso de que por cualquier motivo causase baja en la Empresa dentro del plazo de dos años a contar desde el día de la fecha del traslado, excepto en los supuestos de fallecimiento, invalidez o excedencia forzosa.

A los efectos del párrafo anterior quedarán afectados a la devolución de dicha cantidad los haberes del trabajador. Si la empresa lo considera necesario, se suscribirán los documentos oportunos que garanticen, en su caso, el cumplimiento de tal obligación.

* Ayuda Vivienda.

El trabajador podrá elegir una de las dos opciones siguientes:

a) Ayuda a fondo perdido de 17.000 €, para la compra de vivienda, teniendo durante los dos primeros años, a efectos de posible devolución, el mismo tratamiento que la cantidad d "Prestación por traslado"

b) Ayuda alquiler de 285 €, mensuales durante siete años.

No obstante, si después de haber elegido la opción el trabajador se decidiera por la compra de vivienda, podrá acogerse a la modalidad de ayuda a fondo perdido en la cuantía que reste después de descontar la ayuda de alquiler percibida.

En el supuesto de traslado de un matrimonio, solo uno de los cónyuges podrá acogerse a esta ayuda de vivienda.

* Crédito Puente.

Para facilitar la compra de vivienda no habiendo vendido todavía la de la localidad de origen, el trabajador podrá acceder a un crédito puente sin interés.

La cuantía máxima de dicho crédito será del 70% del valor de tasación de la vivienda, sin que pueda exceder de 35.000 €

Dicho crédito se concederá por un plazo de seis meses, salvo que la venta se produzca antes. No obstante, si en algún caso se apreciaran dificultades especiales para la venta de la vivienda, la Comisión de Garantía podrá conceder una prórroga a determinar según las circunstancias que concurran.

Concedida la prórroga, durante esta el crédito devengará el interés legal del dinero vigente a la fecha de concesión de la misma, que se abonará mensualmente mediante descuento en nómina de haberes.

* Licencia por traslado.

Se establece una licencia retribuida por los días necesarios para efectuar el cambio de residencia, con el límite máximo de 10 días laborables. Este permiso podrá disfrutarse, a opción del trabajador, continuado o fraccionadamente.

Todos los valores anteriormente indicados en este artículo, se mantendrán durante la vigencia del presente Convenio.

Art. 45°. Desplazamiento temporal

La Dirección de la Empresa podrá desplazar temporalmente a su personal a isla distinta de la de su residencia habitual, en los supuestos y con arreglo al procedimiento establecido al efecto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores o disposición legal que le sustituya.

El trabajador, en esta situación, percibirá los gastos de viaje y compensaciones o dietas vigentes en la Empresa.

De estos desplazamientos temporales y de su prórroga, en su caso, se informará previamente a la representación del personal.

Art. 46°. Derechos Sindicales

Los derechos de representación del personal serán ejercidos a tenor de lo dispuesto en la normativa vigente. Los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, dispondrán de 16 horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus actividades representativas.

En caso de probada necesidad, los Representantes Sindicales podrán solicitar a la Dirección de la Empresa la posibilidad de acumulación puntual de las horas sindicales en un Representante. La concesión de esta acumulación será discrecional por parte de la Dirección en cada caso.

Los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, podrán proponer para su eventual designación como Delegados de Prevención, a cualquier trabajador que estimen oportuno y por tanto distinto de los que sean efectivamente integrantes del Comité de Empresa y/o Delegados, siempre que eso no signifique superar el número total de delegados que correspondan en función de la legislación vigente.

Art. 47°. Retirada del permiso de conducir.

Los trabajadores que en el ejercicio de sus funciones y por causas inherentes a la Empresa, les sea retirado el permiso de conducir, por sanción administrativa o resolución judicial, si las condiciones organizativas de la Empresa lo permitan, serán objeto del siguiente tratamiento, siempre y cuando la sanción administrativa o resolución judicial suspenda la licencia antes mencionada hasta un año como máximo:

Los trabajadores que resulten afectados y requieran para el desempeño de su trabajo el permiso de conducir del que han sido privados, realizarán las funciones que les sean encomendadas por la Empresa, cualesquiera que estas sean, hasta tanto finalice la suspensión de la sanción y pueda reintegrarse a las tareas propias que venían realizando.

No obstante lo anterior la Empresa se reserva las acciones que pudiera ejercer para la investigación de los hechos a fin de esclarecer la responsabilidad en que el trabajador hubiera podido incurrir.

Art. 48°. Prendas de trabajo

Las prendas de trabajo que serán facilitadas por la Compañía, son las que figuran en el Anexo IV, del presente Convenio.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

La desaparición del denominado complemento personal establecido en el artículo 10.2 del anterior convenio colectivo, y su sustitución por el complemento de desarrollo profesional regulado por el actual artículo 10.2 del presente convenio colectivo, determina la aplicación a los trabajadores afectados del nivel de complemento de desarrollo que les corresponda, según la tabla, en función del tiempo de prestación de servicios en el correspondiente Grupo Profesional.

Aquellos trabajadores que vinieran percibiendo un complemento personal superior al complemento de desarrollo profesional que les corresponde según la tabla del artículo 10.2 del presente convenio colectivo, por razón de su distinta procedencia empresarial tendrán derecho a que la empresa les asigne, como condición más beneficiosa adquirida, un complemento personal equivalente a la diferencia existente entre el complemento suprimido y el nuevo complemento de desarrollo profesional asignado. Dicho complemento será absorbible y compensable con futuros incrementos del complemento de desarrollo profesional, si en futuras negociaciones, así se acuerda.

En el Anexo IX, se ilustra con un ejemplo, y a los efectos de una mejor comprensión, la aplicación de lo anterior, en el caso de algún trabajador que viniera percibiendo un complemento personal superior al complemento de desarrollo profesional que le corresponda.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, DE INTEGRACIÓN Y DE CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR EN TERMINALES CANARIOS, S.L.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, han acordado establecer una serie de medidas cuya finalidad es respetar, promover y asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y adoptar una serie de objetivos y acciones dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

A tal efecto, la empresa viene trabajando por crear conciencia de los derechos individuales de los empleados, protegiéndolos y potenciándolos. Entre los diferentes objetivos que se establecerán dentro del ámbito de aplicación de este plan, figurarán los siguientes:

- Proteger la dignidad personal de sus empleados, en el seno de la empresa, estableciendo, para ello, pautas de comportamientos saludables y erradicando aquellos que se puedan considerar intromisiones ilegítimas en la intimidad personal o que violen la dignidad de la personas.
- Mejorar la posición laboral de las mujeres en relación a su empleo y carrera profesional en Terminales Canarias, S.L.,
- Igualdad de trato entre mujeres y hombres, lo que supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y , especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Terminales Canarias, S.L., ya tiene establecida una NORMA DE ETICA Y CONDUCTA, cuya finalidad no es otra que determinar y comunicar los principios y valores éticos que deben presidir la actuación, tanto de la Compañía como de sus empleados.

COMISION DE IGUALDAD:

A fin de establecer los diferentes objetivos que se incluirán en el PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, DE INTEGRACIÓN Y DE CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR EN TERMINALES CANARIOS, S.L. los firmantes del presente convenio se comprometen, en un plazo no superior a tres meses desde su publicación, a crear una Comisión de Igualdad de carácter paritario cuya finalidad será establecer las medidas necesarias en la empresa para el efectivo cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 sobre la Igualdad de Oportunidades.

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Igualdad se dejará constancia mediante la elaboración de la correspondiente acta de la reunión en la que deberá recogerse los contenidos tratados en las mismas.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA

PROCEDIMIENTO EXTRAJUDICIAL DE SOLUCION DE CONFLICTOS DE TRABAJO

Al amparo de lo establecido en el art. 83.3 del Estatuto de los trabajadores, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, acuerdan adherirse al Acuerdo Interprofesional Canario por el que se modifican y refunden los acuerdos sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo, según Resolución de la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Canarias, de fecha 30-06-2004, publicada en el B.O.C. nº 147 de fecha 30 de Julio de 2004, estableciendo su eficacia directa en la Compañía.

Quedan expresamente excluidas del procedimiento de solución extrajudicial regulado en este Acuerdo las reclamaciones económicas y de clasificación profesional que tengan un carácter individual. Estas reclamaciones serán tramitadas por los interesados directamente ante las instancias legalmente previstas.

Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos comprendidos en esta disposición, aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses supra-personales o colectivos.

A los efectos de esta disposición, tendrá carácter de conflictos colectivos aquellos que, no obstante de promoverse por un trabajador individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

ANEXO I

GRUPOS PROFESIONALES E INTERVALOS RETRIBUTIVOS

MILES DE EUROS (VALOR AÑO 2011)

6						
5						58.24
4					40,61	
3			35,81			
			34.20			
		31.04				
	27,21					
2						24.24
					21,33	
			18,90			
		16.48	16.48			
	14.54					
1						
	OPERARIO	ADMINISTRA.	TCO. ESPEC.	MANDO INTERM.	TCO.TITUL.	JEFE SECCION

ANEXO II

SISTEMA DE GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA POR RESULTADOS Y DESEMPEÑO (SIGEPRED)			
Se establece un sistema de gratificación extraordinaria al personal sujeto al ámbito del Convenio Colectivo, mediante retribución variable y no consolidable de carácter anual.			
El sistema se basa en los resultados y ratios obtenidos en cada uno de los siguientes apartados:			
<u>Resultados obtenidos por la Compañía en el ejercicio objeto de valoración</u>			
<u>Resultados obtenidos en la evaluación de desempeño individual en el ejercicio objeto de valoración</u>			
<u>Ratios y tasas obtenidas a nivel individual y colectivo en materia de siniestralidad y absentismo en el ejercicio objeto de valoración.</u>			
Cada uno de los anteriores apartados tendrá una ponderación equivalente a un 33,3%			
<u>Resultados obtenidos por la Compañía en el ejercicio objeto de valoración</u>			
A los efectos de valorar el resultado obtenido por la Compañía en el ejercicio correspondiente, se utilizará la metodología que se indica:			
Rentabilidad obtenida sobre el capital empleado (ROCE) : Beneficio después de Impuestos (BDI) / Capital Social (CS).			
			<i>En caso de cualquier eventual modificación futura del capital social, ambas partes revisarían, su impacto en los umbrales establecidos</i>
	Valoración	Equivalencia sobre SBA	Ponderación sobre total
SI ROCE - 0-3,9% >	D	0	33,3%
SI ROCE - 4,0-7,5% >	C	2,2%	33,3%
SI ROCE - 7,6-9,9% >	B	3,3%	33,3%
SI ROCE - 10% o superior	A	4,5%	33,3%
Salario Bruto Anual (SBA): Corresponde a la remuneración total por los conceptos fijos consolidados del empleado al 31 de Diciembre del ejercicio objeto de evaluación			

<u>Resultados obtenidos en la evaluación de desempeño individual</u>					
MANDOS INTERMEDIOS - ADMINISTRATIVOS - TECNICOS ESPECIALISTAS - OPERARIOS					
Nº	FACTORES	DESEMPEÑO	DESEMPEÑO	DESEMPEÑO	DESEMPEÑO
		SOBRESALIENTE	DESTACADO	ESTANDAR	SUBESTANDAR
		A	B	C	D
1	CONOCIMIENTO DEL PUESTO				
2	HABILIDADES Y DESTREZAS				
3	RESPONSABILIDAD				
4	CAPACIDAD DE APRENDIZAJE				
5	INICIATIVA				
6	IMPLICACION Y FLEXIBILIDAD				
7	JUICIO				
8	PLANIFICACION Y CONTROL (*)				
9	DOTES DE MANDO (*)				
10	CAPACIDAD DE DECISION (*)				
	EVALUACIÓN GLOBAL	4,5%	3,3%	2,2%	0,0%
	Ponderación sobre el total	33,4%	33,4%	33,4%	33,4%
(*) De aplicación única a los Mandos Intermedios					
La evaluación global será la que corresponda en función de la media aritmética de los factores evaluados.					
En caso de que dicha media aritmética sea del 50% se tomará como evaluación global la que corresponda al desempeño más alto obtenido.					

<u>Ratios y tasas obtenidas a nivel individual y colectivo en materia de siniestralidad y absentismo</u>			
En función de la siniestralidad/absentismo a título individual, por centros de trabajo y por Compañía:			
Objetivo:	Valoración	Equivalencia sobre SBA	Ponderación sobre total
0 accidentes de trabajo y 0 absentismo en toda la Compañía :	A	4,5%	33,3%
0 accidentes de trabajo en su Centro y absentismo de su Centro de trabajo < 1,5% el año anterior :	B	3,3%	33,3%
0 accidentes de trabajo a título individual y absentismo individual < 10%. Se detraerá la parte proporcional a los días de baja aplicándose sobre la ponderación del 33,3%	C	2,2%	33,3%
1 accidente de trabajo a título individual (f.contribuyente) y/o absentismo individual superior al 10% de su jornada anual	D	0	33,3%
Nota: Los días de baja se considerarán en base a días laborales (fecha baja - fecha alta).			

ANEXO III

INCREMENTO SALARIAL POR CONCEPTOS

- Criterio de reparto del incremento salarial pactado en este convenio para el 2.011.

CONCEPTO % INCREMENTO

Salario Base	3,00 (I.P.C. real año anterior)
Complemento Personal	3,00 “
Complemento Desarrollo	3,00 “
Turnicidad	3,00 “
Peligrosidad	3,00 “
Flexibilidad	3,00 “
Plus de Mando	3,00 “
Plus Festividad	3,00 “
Plus Calendario Laboral	3,00 “
Turnos Solapados	3,00 “
Turnos de Actividad Horas de Contingencias	3,00 “
Horas extras	3,00 “
Cambios de turnos y descansos	3,00 “

- Criterio de reparto del incremento salarial pactado en este convenio para el 2.012.

CONCEPTO	% INCREMENTO
Salario Base	I.P.C. real año anterior más 0,25
Complemento Personal	I.P.C. real año anterior más 0,25.
Complemento Desarrollo	I.P.C. real año anterior más 0,25
Turnicidad	I.P.C. real año anterior más 0,25
Peligrosidad	I.P.C. real año anterior más 0,25
Flexibilidad	I.P.C. real año anterior más 0,25
Plus de Mando	I.P.C. real año anterior más 0,25
Plus Festividad	I.P.C. real año anterior más 0,25
Plus Calendario Laboral	I.P.C. real año anterior más 0,25
Turnos Solapados	I.P.C. real año anterior más 0,25
Turnos de Actividad	I.P.C. real año anterior más 0,25
Horas de Contingencias	I.P.C. real año anterior más 0,25
Horas extras	I.P.C. real año anterior más 0,25
Cambios de turnos y descansos	I.P.C. real año anterior más 0,25

- Criterio de reparto del incremento salarial pactado en este convenio para el 2.013.

CONCEPTO	% INCREMENTO
Salario Base	I.P.C. real año anterior más 0,50
Complemento Personal	I.P.C. real año anterior más 0,50
Complemento Desarrollo	I.P.C. real año anterior más 0,50
Turnicidad	I.P.C. real año anterior más 0,50
Peligrosidad	I.P.C. real año anterior más 0,50
Flexibilidad	I.P.C. real año anterior más 0,50
Plus de Mando	I.P.C. real año anterior más 0,50
Plus Festividad	I.P.C. real año anterior más 0,50
Plus Calendario Laboral	I.P.C. real año anterior más 0,50
Turnos Solapados	I.P.C. real año anterior más 0,50
Turnos de Actividad	I.P.C. real año anterior más 0,50
Horas de Contingencias	I.P.C. real año anterior más 0,50
Horas Extras	I.P.C. real año anterior más 0,50
Cambios de turnos y descansos	I.P.C. real año anterior más 0,50

ANEXO IV

ANTIGUEDAD.

GRUPO PROFESIONAL

VALOR CUATRIENIO

(EUROS.BRUTOS ANUALES)

Jefe Sección	360.61 €
Técnico Titulado	360.61 €
Mando Intermedio	360.61 €
Técnico Especialista	279.47 €
Administrativo	279.47 €
Operario	279.47 €

TURNICIDAD.

VALOR AÑO (EUROS.BRUTOS)

AÑO 2.011

Turnos de 24 horas

Mandos Intermedios	4.701,63 €
Operarios	2.833,63 €

Para años sucesivos, de acuerdo con los incrementos pactados e indicados en el Anexo III de este Convenio.

PELIGROSIDAD.**VALOR AÑO (EUROS.BRUTOS)**

AÑO 2.011

Mandos Intermedios	1.520,26 €
Técnicos Especialistas y Operarios	1.085,72 €
Mandos Intermedios de Almacén (*)	5,82 € / día efectivo
Operarios de Almacén (*)	4,15 € / día efectivo

(*) Los Mandos Intermedios y Operarios adscritos al Almacén de Lubricantes percibirán este Plus, exclusivamente los días que efectúen operaciones efectivas de suministro en muelles.

Para años sucesivos, de acuerdo con los incrementos pactados e indicados en el Anexo III de este Convenio.

FLEXIBILIDAD.**VALOR AÑO (EUROS BRUTOS)**

AÑO 2.011

Mandos Intermedios	486.36 €
Operarios	651.96 €

Para años sucesivos, de acuerdo con los incrementos pactados e indicados en el Anexo III de este convenio.

PLUS DE MANDO.**VALOR (EUROS BRUTOS)**

AÑO 2.011

Operarios	13.01 €
-----------	---------

Para años sucesivos, de acuerdo con los incrementos pactados e indicados en el Anexo III de este convenio.

PLUS DE CALENDARIO LABORAL**VALOR (EUROS BRUTOS)**

AÑO 2.011

Mandos Intermedios	35,00 €
Operarios	35,00 €

Para años sucesivos, de acuerdo con los incrementos pactados e indicados en el Anexo III de este convenio.

CAMBIOS DE TURNO DE TRABAJO

3º cambio= 21,24 € Valor 2011

4º cambio = 31,86 € Valor 2011

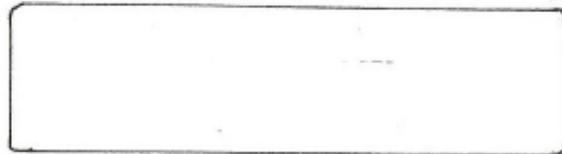
Para años sucesivos, de acuerdo con los incrementos pactados e indicados en el Anexo III de este convenio.

CAMBIOS DE TURNO DE DESCANSO

2º cambio = 37,17 € Valor 2011 + compensación actual

Para años sucesivos, de acuerdo con los incrementos pactados e indicados en el Anexo III de este convenio.

ANEXO V



TERMINALES CANARIOS, S. L.



EMPRESA				Nº REGISTRO SOCIAL		N.I.F. o C.I.F.	
DOMICILIO				POBLACION			
TRABAJADOR				Nº AFILIACION SOCIAL		N.I.F.	
FECHA ANTIGÜEDAD		Nº MATRÍCULA	EPORAFE	CATEGORIA	PTO. TRABAJO	PERIODO DE LIQUIDACION	TOTAL DIME

CANTIDAD	PRECIO	1(*) 2	CONCEPTO	DEVENGOS	DEDUCCIONES

DETERMINACION DE LAS BASES DE COTIZACION AL REG. GEN. DE LA SSG. SOCIAL					
BASES TOTAL DE COTIZACION		DESCUOTE BASE TOTAL		IMPORTE	
REMUNERACION TOTAL		CONTINGENCIAS COMUNES			
PROPORCION PAGOS EXTRAS		DESEMPLEO y P.P.			
TOTAL		HORAS EXTRAS			
ACUMULADOS					
BASE I.R.P.F.		RETENCION I.R.P.F.		COTIZACION SSG.SOC.	

TOTAL DEVENGADO	TOTAL DEDUCIR
IMPORTE TOTAL A PERCIBIR	

FECHA: _____ FIRMA Y SELLO EMPRESA: _____

TERMINALES CANARIOS, S.L.

(*) 1) PROPORCIONES SUJETAS A COTIZACION A LA SSG. SOC.
2) PROPORCIONES EXCLUIDAS DE COTIZACION A LA SSG. SOC.

ANEXO VI

TERMINALES CANARIOS, S.L.. Prendas de trabajo

TIPO DE PRENDA	SUPERVISOR	OPERARIO	ALMACEN	MECANICO	OPERARIO	SUPERVISOR
	PUERTO	PUERTO			AEROPUERTO	AEROPUERTO
CAMISA	5	5	4	4	5	5
PANTALON ESTANDAR	2	3	2	2		2
ANORAK	1	1	1	1	1	1
JERSEY	1	1	1	1	1	1
BUZO	1			1		1
CINTURON	1	1	1	1	1	1
ROPA DE AGUA	1	1	1	1	1	1
BOTAS DE SEGURIDAD	1	1	1	1	1	1
BOTAS LLUVIA	1	1	1	1	1	1
PANTALON MECANICO					3	
CHAQUETILLA MECANICO					1	
GORRA	1	1	1	1	1	1
CORBATA	2					2

La frecuencia de reposición será anual, con excepción de las siguientes prendas:

- Anorak (3 años)
- Ropa de Agua (5 años)
- Botas de Lluvia (5 años)

ANEXO VII

NOMBRES	TOTAL	TOTAL	TOTAL
	HORAS	HORAS	HORAS
	AÑO 2.011	AÑO 2012	AÑO 2013
PUERTO LAS PALMAS			
PEDRO HENRIQUEZ CEJAS	1655	1655	1655
JOSE M. LLORCA ALAMO	1655	1655	1655
FRANCISCO ALAMO AROCHA	1655	1655	1655
ARACELI MARRERO MEDINA	1760	1760	1760
MIGUEL MONZON GONZALEZ	1760	1760	1760
JORGE SANTANA GUILLEN	1760	1760	1760
ANGEL NARANJO SOSA	1760	1760	1760
RAFAEL DELGADO RGUEZ.	1760	1760	1760
OCTAVIO GONZALEZ MEDINA	1760	1760	1760
JOSE J. CABRERA PEREZ	1760	1760	1760
VICTOR J. TORRES SANTANA	1760	1760	1760
CARMELO CABRERA MENDEZ	1760	1760	1760
LUIS R. RODRIGUEZ SUAREZ	1760	1760	1760
RAFAEL MORENO DIAZ	1760	1760	1760

JUAN C. ESTUPIÑAN FERNANDEZ	1760	1760	1760
IVAN PERDOMO MARRERO	1760	1760	1760
SAMUEL HERNANDEZ RODRIGUEZ	1760	1760	1760
FRANCISCO DEL PINO BOLAÑOS	1760	1760	1760
TOMAS MORENO DIAZ	1760	1760	1760
MANUEL MENDOZA MEDINA	1760	1760	1760
SERGIO MEDINA SANCHEZ	1760	1760	1760
DAVID GUEDES LORENZO	1760	1760	1760
ABEL MEDINA RODRIGUEZ		1760	1760

AEROPUERTO GRAN CANARIA

PEDRO SOSA PEREZ	1760	1760	1760
ANTONIO SANTANA SANTANA	1760	1760	1760
FRANCISCO ROMERO PEREZ	1760	1760	1760
JUAN LORENZO QUEVEDO	1760	1760	1760
JUAN J. MENDEZ BELLO	1760	1760	1760
ARMANDO RODRIGUEZ GONZALEZ	1760	1760	1760
ANTONIO BENITEZ ALAMO	1760	1760	1760
DOMINGO RUIZ DENIZ	1760	1760	1760
JUAN P. ACOSTA MELIAN	1760	1760	1760
GUSTAVO VALERON HERNANDEZ	1760	1760	1760
MANUEL SANTANA SANCHEZ	1760	1760	1760
FRANCISCO MONZON RGUEZ.	1760	1760	1760
SERAFIN GUEDES SUAREZ	1760	1760	1760
MANUEL MELIAN BERRIEL	1760	1760	1760
JUAN A. PEREZ HERNANDEZ	1760	1760	1760
ALEXIS GONZALEZ HERNANDEZ	1760	1760	1760
SATURNINO J. SANCHEZ NAVARRO	1760	1760	1760
SANTIAGO RODRIGUEZ MENDOZA	1760	1760	1760
ANTONIO J. PEREZ SANTANA	1760	1760	1760
CELESTINO RAMIREZ CRUZ	1760	1760	1760
ALEJANDRO ALONSO NOLASCO	1760	1760	1760
AURELIO ORTEGA ALONSO	1760	1760	1760
ISIDRO ALONSO FLEITAS	1760	1760	1760
ANTONIO L. FELIPE LOPEZ	1760	1760	1760
JOSE M. MORENO DIAZ	1760	1760	1760
PEDRO JIMENEZ MENDOZA	1760	1760	1760
JOSE S. TORRES PEÑA	1760	1760	1760
FRANCISCO MELIAN ARMAS	1760	1760	1760
FRANCISCO PEÑA VEGA	1760	1760	1760
CARLOS PADRON GARCIA	1760	1760	1760
OSCAR RODRIGUEZ HERNANDEZ	1760	1760	1760
LUIS J. GONZALEZ GONZÁLEZ	1760	1760	1760

GILBERTO SANCHEZ DENIZ	1760	1760	1760
ANGEL DOMINGUEZ SANCHEZ	1760	1760	1760
ARISTIDES SUAREZ MACARIO	1760	1760	1760
DAVID CABRERA NAVARRO	1760	1760	1760

ANEXO VIII

RECONOCIMIENTOS MÉDICOS ANUALES

PRECEPTIVOS

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece en su artículo 22 que “el empresario garantizará a los trabajadores a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo; esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. Ahora bien, de este carácter voluntario podrán exceptuarse los siguientes supuestos:.....

.....para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa....”

Dado que el personal de Terminales Canarios, S.L., trabaja con líquidos combustibles, realiza labores de conducción de vehículos donde pueden verse afectados terceros en plataformas de aeropuertos y muelles, etc., SERÁ OBLIGATORIO LA REALIZACIÓN DE LOS EXÁMENES DE SALUD, para todo su personal adscrito a los Grupos Profesionales de Jefes de Instalación, Mandos Intermedios, Técnicos de Mantenimiento y Operarios.

Asimismo, la precitada Ley de Prevención de Riesgos Laborales, establece en su artículo 14.5 que “El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores”

Por todo ello, la Dirección de la Compañía y el Comité de Empresa de Terminales Canarios, S.L., para la provincia de Las Palmas de Gran Canaria, con la finalidad de buscar una fórmula razonable, administrativamente eficiente y equilibrada para asegurar y regular el cumplimiento de la obligación precitada

HAN ACORDADO:

Que todo el personal adscrito a los Grupos Profesionales anteriormente indicados y que efectúen su reconocimiento médico fuera de su jornada laboral, tendrán la siguiente compensación:

PERSONAL QUE SE REALIZA LA ANALITICA Y EL RECONOCIMIENTO MÉDICO EN DIFERENTES DIAS:

- Tres horas por cada uno de los días, siendo a elección del trabajador el compensarlas con horas de descanso equivalente – en fechas a ser establecidas de mutuo acuerdo con la Empresa – o cobrarlas alternativamente como horas ordinarias (hora base).

- Gastos de traslados: Tendrán la siguiente compensación:

Año 2011: 10,00 € para cada uno de los días.

Año 2012: 10,50 € para cada uno de los días.

Año 2013: 11,00 € para cada uno de los días.

PERSONAL QUE SE REALIZA LA ANALITICA Y EL RECONOCIMIENTO MÉDICO EN EL MISMO DIA:

- Tres horas, siendo a elección del trabajador el compensarlas con horas de descanso equivalente – en fechas a ser establecidas de mutuo acuerdo con la Empresa – o cobrarlas alternativamente como horas ordinarias (hora base)

- Gastos de traslados: Tendrán la siguiente compensación:

Año 2011: 10,00 €

Año 2012: 10,50 €

Año 2013: 11,00 €

ANEXO IX
EJEMPLO DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Un trabajador que a fecha 31-12-2010, viniera percibiendo un Complemento Personal de 350 € mensuales y que según el nuevo complemento de desarrollo profesional que se establece en la tabla que figura en el artículo 10.2 del presente convenio, en función del tiempo de prestación de servicios en el correspondiente Grupo Profesional, le corresponda una cantidad de 300 €/mes en concepto del precitado Complemento de Desarrollo Profesional, percibiría en concepto de complemento personal (condición más beneficiosa adquirida), la cantidad de 50 € mensuales. Este importe, a efectos de las diferentes pagas extras, tendrá la misma consideración que el Salario Base, es decir, su valor se incluirá en la cuantía de las precitadas pagas extras, de acuerdo con lo establecido en el Art. 17 del presente convenio.

4.615

Dirección General de Trabajo

EDICTO

107

VISTA la solicitud presentada telemáticamente el día 31 de marzo de 2.013, para la inscripción de la Prórroga y Revisión Salarial para los años 2.012/2.013 del Convenio Colectivo, de la empresa “FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. (Servicios Generales de recogida domiciliaria de basuras, limpieza viaria y otros análogos del Excmo. Ayuntamiento de Santa Brígida)”, suscrita con fecha 9 de enero de 2.013, por los representantes de la empresa y por el Delegado de Personal en representación de los trabajadores y observándose que su articulado no conculca la legalidad vigente ni lesiona gravemente el interés de terceros, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. 29 de marzo), Real Decreto 1033/1984, de 11 de abril, de transferencias de funciones a la Comunidad Autónoma de Canarias, la disposición final primera del Decreto 29/1985, de 1 de agosto, sobre creación del Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Canarias y Art. 18.2 del Decreto 405/2007, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo, Industria y Comercio (B.O.C. nº 249/2007, de 14 de diciembre), esta Dirección General

RESUELVE

PRIMERO.- Ordenar la inscripción, de la Prórroga y Revisión Salarial para los años 2.012/2.013 del Convenio Colectivo, de la empresa “FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. (Servicios Generales de recogida domiciliaria de basuras, limpieza viaria y otros análogos del Excmo. Ayuntamiento de Santa Brígida)”, suscrito por la Comisión Negociadora, en el Registro Territorial de Convenios Colectivos con el nº 2557 y su notificación a dicha Comisión

Negociadora.**SEGUNDO.-** Depositar el texto original del mismo en el Servicio de Promoción Laboral, de esta Dirección General de Trabajo.

TERCERO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

LA DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO, Gloria del Pilar Gutiérrez Arteaga.

ACTA FINAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO DE EMPRESA ENTRE FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS S.A. Y SUS TRABAJADORES ADSCRITOS A LOS SERVICIOS GENERALES DE RECOGIDA DOMICILIARIA DE BASURAS, LIMPIEZA VIARIA Y OTROS ANÁLOGOS DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE SANTA BRÍGIDA.

En Las Palmas de Gran Canaria, siendo las 09:00 horas del día 9 de enero de 2013, se reúnen en la sede de FCC SA sita en la Carretera de Guanarteme a Tamaraceite les. 5.1_-Las Majadillas; Las Palmas de Gran Canaria, los miembros de la Mesa Negociadora quedando integrada por los nombres que figuran a continuación:

Por la Empresa:

Don Miguel Ángel Castanedo Samper

D. Felipe Rodríguez Manzano

Doña Ana Isabel Navarro García

Doña Carmen R. Fernández Marrero

Por La Parte Social

I). Leopoldo Alemán Hernández

ACUERDAN

I.- Ambas partes acuerdan que la duración del presente convenio es de dos años desde el 01 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2013.

II.- Aprobar la Subida Salarial y Tabla Salarial para el periodo comprendido entre el 1 de Enero del año 2012 al 31 de Diciembre del año 2013 del Convenio Colectivo vigente el cuál, se adjunta como Documento anexo al presente escrito, aplicando los porcentajes previsto en el II Acuerdo Para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014, es decir:

Año 2012: 0,5%

Año 2013: 0,6%

En caso de que dicho acuerdo sea modificado, en los años de vigencia del convenio, las subidas previstas se adecuarán a dicha modificación sin necesidad de negociación entre las partes.

III.- Se mantiene el texto vigente del Convenio Colectivo.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión, siendo las 10.30 horas, y se procede a la firma del presente documento, dando por finalizado el acto.

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO DE EMPRESA Y LOS TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS GENERALES DE RECOGIDA DOMICILIARIA DE BASURAS, LIMPIEZA VIARIA Y OTROS ANALOGOS DEL EXCMO. DE SANTA BRIGIDA 01/01/2012 AL 31/12/2012

categoria	salario base 12	Paga Extras 2	Paga Extras 1	Plus Toxic Penoso 12	Plus Asistencia 12	Plus Transporte 11	Lavado Ropa 11	Bolsa Vacaciones 1	BRUTO ANUAL	Plus Festivo
Encargado	977,49	1.507,19	1.507,19	195,49	113,18	242,70	42,68	510,04	23.804,71	69,94
Cepataz	862,91	1.725,65	1.725,65	172,56	113,18	246,56	42,68	510,04	22.653,39	64,51
Oficial 1ª (RSU)	623,83	624,19	624,19	124,76	113,18	386,03	42,68	510,04	17.439,66	62,61
Of. 1ª Conductor (LV)	612,59	612,64	612,64	122,52	113,18	288,72	42,68	510,04	16.172,84	56,15
Of. Mecánico	607,65	607,65	607,65	121,53	113,18	257,62	42,68	510,04	15.744,61	54,18
Peon Especialista	604,41	604,41	604,41	120,88	113,18	203,58	42,68	510,04	15.093,77	50,02
Peon RSU	601,45	601,45	601,45	120,29	113,18	191,36	42,68	510,04	14.907,87	49,71
Peon Limpieza	587,01	587,01	587,01	117,40	113,18	136,88	42,68	510,04	14.057,31	45,74
Aux. Administrativo	643,63	643,60	643,60	0,00	83,79	92,91	0,00	510,04	11.951,77	

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO DE EMPRESA Y LOS TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS GENERALES DE RECOGIDA DOMICILIARIA DE BASURAS, LIMPIEZA VIARIA Y OTROS ANALOGOS DEL EXCMO. DE SANTA BRIGIDA 01/01/2013 AL 31/12/2013

categoria	salario base 12	Paga Extras 2	Paga Extras 1	Plus Toxicó Penoso 12	Plus Asistencia 12	Plus Transporte 11	Lavado Ropa 11	Bolsa Vacaciones 1	BRUTO ANUAL	Plus Festivo
Encargado	983,35	1.516,23	1.516,23	196,66	113,66	244,16	42,94	513,10	23.746,33	70,99
Capataz	888,09	1.736,21	1.736,21	173,63	113,66	248,04	42,94	513,10	22.789,47	65,48
Oficial 1º (RSU)	627,57	627,94	627,94	125,51	113,66	388,35	42,94	513,10	17.544,39	63,55
Of. 1º Conductor (LV)	616,27	616,32	616,32	123,26	113,66	290,45	42,94	513,10	16.270,03	56,99
Of. Mecánico	611,30	611,30	611,30	122,26	113,66	259,17	42,94	513,10	15.839,25	54,99
Peon Especialista	608,04	608,04	608,04	121,61	113,66	204,80	42,94	513,10	15.184,48	50,77
Peon RSU	605,06	605,06	605,06	121,01	113,66	192,51	42,94	513,10	14.997,39	50,46
Peon Limpieza	590,53	590,53	590,53	118,10	113,66	137,70	42,94	513,10	14.141,61	46,43
Aux. Administrativo	647,49	647,46	647,46	0,00	64,18	93,47	0,00	513,10	12.023,45	

4.616

Dirección General de Trabajo

EDICTO

108

VISTA la solicitud presentada telemáticamente el día 1 de abril de 2013, para la inscripción de la Prórroga y Revisión Salarial para los años 2011/2012 del Convenio Colectivo, de la empresa "FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. (Mantenimiento integral de las playas y litorales)", suscrita con fecha 25 de noviembre de 2011, por los representantes de la empresa y por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores y observándose que su articulado no conculca la legalidad vigente ni lesiona gravemente el interés de terceros, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. 29 de marzo), Real Decreto 1033/1984, de 11 de abril, de transferencias de funciones a la Comunidad Autónoma de Canarias, la disposición final primera del Decreto 29/1985, de 1 de agosto, sobre creación del Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Canarias y Art. 18.2 del Decreto 405/2007, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo, Industria y Comercio (B.O.C. nº 249/2007, de 14 de diciembre), esta Dirección General

RESUELVE

PRIMERO.- Ordenar la inscripción, de la Prórroga y Revisión Salarial para los años 2011/2012 del Convenio Colectivo, de la empresa "FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. (Mantenimiento integral de las playas y litorales)", suscrito por la Comisión Negociadora, en el Registro Territorial de Convenios Colectivos con el nº 2281 y su notificación a dicha Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Depositar el texto original del mismo en el Servicio de Promoción Laboral, de esta Dirección General de Trabajo.

TERCERO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

LA DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO, Gloria del Pilar Gutiérrez Arteaga.

ACTA FINAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO DE EMPRESA DE FOMENTO DE
CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS S.A. Y SU PERSONAL DEDICADO AL MANTENIMIENTO
INTEGRAL DE PLAYAS Y LITORALES DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

En Las Palmas de Gran Canaria a 25 de Noviembre de 2011

Por la Empresa:

D. Miguel Angel Castanedo Samper

D. Angel Alonso Sanchez

Dña. Ana Isabel Navarro García

Por los trabajadores

D. Dionisio Dominguez Deniz

D. Jacinto Javier Reyes Cabrera

Dña Rosa María Deniz Rodríguez

D. Antonio Rodriguez Suárez

Se adoptan los siguientes acuerdos:

I- Ambas partes acuerdan que la duración del presente convenio es de cuatro años desde el 01 de octubre de 2011 al 30 de Septiembre de 2015.

II.- Aprobar la Subida Salarial y Tabla Salarial para el periodo comprendido entre el 1 de Octubre del año 2011 al 30 de Septiembre del año 2015 del Convenio Colectivo vigente, la cuál, se adjunta como Documento anexo al presente escrito en los siguientes términos:

Si sale a concurso en el último año de vigencia del convenio,

Año 2011 1,5%

Año 2012 2%

Año 2013 IPC

Año 2014 IPC + 1 punto

Si no sale a concurso en el último año de vigencia del convenio,

Año 2011 1,5%

Año 2012 2%

Año 2013 IPC

Año 2014 IPC

El IPC de referencia para las revisiones es el IPC interanual de los 12 meses anteriores.

III.- Esta subida será revisada en el momento de dictarse Sentencia firme en los autos 684/2010 de Conflicto Colectivo seguidos ante el Juzgado de lo Social nº 9 de esta Ciudad.

IV.- Se crea un complemento que incentiva la asistencia al puesto de trabajo y que pasa a denominarse plus incentivo, dicho complemento se abonará en la nómina del mes de Octubre del año vencido a aquellos trabajadores que durante el año de vigencia del convenio (01 de octubre a 30 de septiembre) no se hayan ausentado de su puesto de trabajo excepto en los casos de IT en los que la contingencia derive de accidente laboral.

Las cuantías quedan establecidas en los siguientes términos:

Año 2011 180 €

Año 2012 200 €

Año 2013 220€

Año-2014 240 €

Los atrasos correspondientes al año 2011 serán abonados en la nómina del mes de diciembre.

VI.- Se mantiene el texto vigente del Convenio Colectivo.

Y en prueba de conformidad firman los presentes el día y fecha up supra señalada.

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO DE EMPRESA DE FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. Y SU PERSONAL DEDICADO AL MANTENIMIENTO INTEGRAL DE PLAYAS Y LITORALES DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA.

TABLA SALARIAL AÑO 2011-2012

CATEGORIAS	SAL.BASE	B. VAC.	PAGAEXTRA	P.NOCT	P.ASIST	P.TOX.PEN	P.CALIDAD	P.TRANSP.	PAGA OCT	TOTAL AÑO	PLUS FESTIVO 2010/2011
	365	1	3	299	299	299	299	299	1		
Capataz	35,27	487,27	1.411,37		6,05	7,04	3,91		1.247,74	23.932,60	69,31
Oficial 1ª Adm	26,13	487,27	1.015,19		11,43	5,21	5,00		1.015,19	20.564,14	
Jefe de Equipo Día	20,96	357,33	659,46		4,97	4,19	7,26	3,42	659,46	16.585,37	60,67
Jefe de Equipo Noche	20,96	357,33	659,46	5,21	4,97	4,19	7,26	3,42	659,46	18.145,28	71,11
Of 1ª Conductor Día	20,67	357,33	659,46		4,97	4,14	0,73	3,42	659,46	14.505,28	47,18
Of 1ª Conductor Noche	20,88	357,33	659,46	5,21	4,97	4,18	0,73	3,42	659,46	16.155,13	57,91
2ª Conductor Día	20,66	357,33	649,71		4,19	4,14	0,73	3,42	649,71	14.228,87	45,61
Of 2ª Conductor Noche	20,90	357,33	649,71	5,21	4,19	4,18	0,73	3,42	649,71	15.889,84	56,37
Peón Esp. Día	20,67	357,33	629,40		3,43	4,14	0,73	3,42	629,40	13.923,72	44,10
Peón Esp. Noche	20,91	357,33	629,40	5,21	3,43	4,18	0,73	3,42	629,40	15.584,69	54,86
Peón Día	20,59	357,33	609,10		3,13	4,10	0,73	3,42	609,10	13.712,74	43,35
Peón Noche	20,81	357,33	609,10	5,19	3,13	4,16	0,73	3,42	609,10	15.366,29	54,08

		ANTIGÜEDAD						
		1ºBIENIO	2ºBIENIO	QUINQUENIO	QUINQUENIO	QUINQUENIO	QUINQUENIO	
		5,00%	10,00%	18,00%	26,00%	34,00%	42,00%	
		50,00%						
Capataz		1,76	3,53	6,35	9,17	11,99	14,81	
Oficial 1ª Adm		1,30	2,61	4,70	6,80	8,89	10,98	
Jefe de Equipo Día		1,04	2,10	3,77	5,45	7,12	8,81	
Jefe de Equipo Noche		1,04	2,10	3,77	5,45	7,12	8,81	
Of 1ª Conductor Día		1,03	2,07	3,72	5,37	7,06	8,68	
Of 1ª Conductor Noche		1,04	2,09	3,75	5,43	7,10	8,76	
2ª Conductor Día		1,03	2,07	3,71	5,36	7,02	8,67	
Of 2ª Conductor Noche		1,04	2,09	3,76	5,44	7,10	8,77	
Peón Esp. Día		1,03	2,07	3,72	5,37	7,03	8,68	
Peón Esp. Noche		1,04	2,09	3,76	5,44	7,11	8,78	
Peón Día		1,02	2,06	3,70	5,35	7,00	8,64	
Peón Noche		1,04	2,08	3,74	5,40	7,07	8,73	

Dirección General de Trabajo**EDICTO****109**

VISTA la solicitud presentada telemáticamente el día 30 de noviembre de 2012, para la inscripción de la prórroga del Convenio Colectivo de la empresa CANARAGUA, S.A. (Antes ELÉCTRICAS MASPALOMAS, S.A.) para su centro de trabajo en San Bartolomé de Tirajana, suscrita con fecha 7 de septiembre de 2012, de una parte por el representante de la entidad mercantil Canaragua, S.A. y de otra parte por los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, para los ejercicios 2011 y 2012. Se observa que su articulado no conculca la legalidad vigente ni lesiona gravemente el interés de terceros, de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. 29 de marzo), Real Decreto 1033/1984, de 11 de abril, de transferencias de funciones a la Comunidad Autónoma de Canarias, la disposición final primera del Decreto 29/1985, de 1 de agosto, sobre creación del Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Canarias y Art. 17.2 a) del Decreto 55/2012, de 14 de junio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo, Industria y Comercio, (B.O.C. nº 123/2012, de 25 de junio de 2012), esta Dirección General

RESUELVE

PRIMERO.- Ordenar la inscripción de la prórroga del Convenio Colectivo de la empresa CANARAGUA, S.A. (Antes ELÉCTRICAS MASPALOMAS, S.A.), para su centro de trabajo de San Bartolomé de Tirajana, en el Registro Territorial de Convenios Colectivos con el nº 2457 y su notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Depositar el texto original del mismo en el Servicio de Promoción Laboral, de esta Dirección General de Trabajo.

TERCERO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

LA DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO, Gloria del Pilar Gutiérrez Arteaga.

**ACTA DE ACUERDO AÑOS 2011 Y 2012
DEL CONVENIO COLECTIVO DE CANARAGUA, S.A.
EN EL MUNICIPIO DE SAN BARTOLOMÉ DE TIRAJANA**

En San Bartolomé de Tirajana, a 7 de Septiembre de 2012

REUNIDOS

De una parte, el representante de la entidad mercantil Canaragua, S.A., Sr. Luis Fernández-Valencia Bravo de Laguna, asesorado por el Letrado Sr. Juan Antonio Pérez de Paz.

De otra parte, los representantes de los trabajadores y trabajadoras, Sres. Juan Simón Padrón Ramos, Pedro Melian Melian y Jose Antonio Martel Caballero, por el sindicato FSOC.

INTERVENCIÓN Y CAPACIDAD

Ambas partes se reconocen capacidad legal suficiente para la negociación del Convenio Colectivo de la empresa CANARAGUA, S.A., en los centros de trabajo ubicados en el municipio de San Bartolomé de Tirajana.

COMPOSICIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA

La comisión negociadora está integrada por las personas que figuran en el encabezamiento del presente acta.

ACUERDOS

PRIMERO.- Se mantienen inalterables todas las cláusulas normativas aprobadas en el Convenio Colectivo que entró en vigor el día 1 de Enero de 2005 y que expiró el 31 de Diciembre de 2010, con la única excepción del artículo segundo que se modifica íntegramente, cuyo contenido se expresará en el siguiente acuerdo.

SEGUNDO.- La redacción del artículo Segundo del Convenio Colectivo que regirá desde el 1 de Enero de 2011 hasta Diciembre de 2012 tendrá el siguiente texto:

El presente Convenio Colectivo tiene una duración de dos años, siendo de aplicación para los ejercicios 2011 y 2012, finalizando en el mes de Diciembre, comprometiéndose las partes a negociar un nuevo Convenio Colectivo a partir de Enero de 2013.

Para denunciar el vigente Convenio Colectivo bastará con la notificación fehaciente con dos meses de antelación a su vencimiento por cualesquiera de las partes firmantes.

TERCERO.- El Convenio entrará en vigor en el momento de su firma, independientemente de la fecha de su registro y de su publicación en el B.O.P.

CUARTO.- Autorizar a D. Luis Fernández-Valencia para la entrega de la documentación referida al texto del Convenio Colectivo para su diligenciamiento.

Y en prueba de conformidad, las partes firman el presente acuerdo, en cuyo contenido íntegro se ratifican, en el lugar y fecha indicados.

Juan Simón Padrón Ramos. José Antonio Martel Caballero, Pedro Melián Melián y Luis Fdez- Valencia.

4.618

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

Área de Gobierno de Presidencia y Seguridad Servicio de Tributos y Exacciones Negociado de Multas

NOTIFICACIÓN DE DENUNCIA

110

Don José María Cabrera Domínguez, Director General de Recursos Humanos y Seguridad del Excmo. Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, hace saber que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, se procede a practicar notificación de denuncias por infracción a la normativa de Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial a aquellas personas que se relacionan, cuya notificación no ha sido posible.

Formuladas denuncias por las infracciones indicadas, se ha procedido a la incoación de los correspondientes expedientes sancionadores, cuya instrucción está encomendada a Doña. María Celia Rodríguez Navarro como titular, y a Doña. C. Elisabeth González Rodríguez, como suplente.

IDENTIFICACIÓN DE CONDUCTOR: En el caso de que la titularidad del vehículo corresponda a una persona jurídica o el titular del vehículo no sea el infractor, será obligatorio identificar verazmente al conductor responsable de la infracción en el plazo de 15 DÍAS NATURALES. Si se incumpliera esta obligación, será sancionado como autor de falta muy grave. Todo ello de conformidad con los artículos 9bis, 65.5.j, 67.2.a, 69.g y 81.2 del R.D.L. 339/1990, de 2 de marzo.

PROCEDIMIENTO SANCIONADOR ABREVIADO: Tendrán un plazo de 15 DÍAS NATURALES para abonar la sanción con una reducción del 50%, con las consecuencias establecidas en el artículo 80 del R.D.L. 339/1990, de 2 de marzo: renuncia a formular alegaciones; terminación del procedimiento, sin necesidad de dictar resolución; agotamiento de la vía administrativa siendo recurrible únicamente ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo; firmeza de la sanción en la vía administrativa.

PROCEDIMIENTO SANCIONADOR ORDINARIO: Dispondrán de un plazo de 15 DÍAS NATURALES para formular las alegaciones en cualquiera de los registros de las oficinas municipales, Administración General del Estado o Comunidades Autónomas, Embajadas o Consulados de España en el extranjero.