

A partir del 01 de Enero del 2012 Las horas extras realizadas los viernes de las 16:00 horas hasta las 07:00 de la mañana.

Las horas extras realizadas por el personal de fabricación y almacén del centro de Las Palmas del turno de tarde a partir de las 21:50 y el turno de mañana los viernes a partir de las 14:00 horas.

30.692-C

## EDICTO

### 15

VISTO el Acuerdo de inscripción del Convenio Colectivo de la entidad “TERMINALES CANARIOS, S.L.” para los años 2016-2017, suscrito por la Comisión Negociadora y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. 29 de marzo), en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre creación del Registro de Convenios Colectivos de Trabajo; así como en el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo, Industria y Comercio, aprobado por el Decreto 98/2013, de 26 de septiembre (B.O.C. nº 195, de 9 de octubre de 2.013), competencia asumida por la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda, según el art. 3 del Decreto 103/2015, de 9 de julio, del Presidente, por el que se determinan el número, denominación y competencias de las Consejerías (BOC nº 133, de 10 de julio de 2015), esta Dirección General

### ACUERDA

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de la entidad “TERMINALES CANARIOS, S.L.” para los años 2016-2017, en el Registro Territorial de Convenios Colectivos con el número 2849 y su notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Depositar los textos originales del mismo en el Servicio de Promoción Laboral de Las Palmas, de esta Dirección General de Trabajo.

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

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, José Miguel González Hernández.

### IV CONVENIO COLECTIVO TERMINALES CANARIOS, S.L.

### PROVINCIA DE LAS PALMAS

#### CAPÍTULO 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 dos años, que se extenderán desde el día 01 de enero de 2016 hasta el día 31 de diciembre del año 2017, con excepción de aquellos artículos o materias para las que se estipule una vigencia específica.

No obstante lo anterior, ambas partes se comprometen formalmente a que, a lo largo del primer cuatrimestre del 2017, y en todo caso tan pronto se publiquen los pliegos de los concursos de Aeropuertos Fase II, de Aena, se reunirán para estudiar y analizar los requisitos que se establezcan en los precitados concursos con el objetivo de asegurar la introducción de eventuales medidas organizativas que permitiesen mejorar la posición competitiva de la propuesta a presentar a Aena.

El presente convenio se considerará automáticamente prorrogado, salvo que a su vencimiento lo denuncie alguna de las partes firmantes.

### 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 5º. 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 6º. Compensación, absorción y garantía personal.

En cuanto a la compensación y absorción, se estará a lo legislado sobre la materia.

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan del pacto, manteniéndose estrictamente a título personal.

## CAPÍTULO 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.

## CAPÍTULO 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:

TTULACIÓN/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 10º. 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, para el año 2016, son las que se contienen en la siguiente tabla:

	Nivel entrada	Asimilación Plena al puesto trabajo (3 años)	Desarrollo Profesional Nivel 1 (5 años)	Desarrollo Profesional Nivel 2 (9 años)	Total
TÉCNICOS ESPECIALISTAS:	0,00 euros	2.930,53 euros	1.598,47 euros	1.598,47 euros	6.127,47 euros
MANDOS INTERMEDIOS:	0,00 euros	2.930,53 euros	1.598,47 euros	1.598,47 euros	6.127,47 euros
OPERARIOS:	0,00 euros	2.397,70 euros	1.065,65 euros	1.065,65 euros	4.529,00 euros
ADMINISTRATIVOS:	0,00 euros	2.397,70 euros	1.065,65 euros	1.065,65 euros	4.529,00 euros

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 11º. 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 cinco 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 nueve 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.

#### CAPÍTULO 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 1° de enero de 2.016, la tabla de valores de este concepto, definido en el artículo 10°.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 11°, 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 20º. 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 2.017, en el 1% sobre el valor de 2015, 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 4º 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 4º del Art. 32 del presente Convenio.

Aeropuerto de Gran Canaria. -

Este Plus se incrementará para el año 2.017, en el 1% sobre el valor de 2015, 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 3º 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 3º del Art. 32 del presente Convenio.

Este plus se percibirá distribuido en las doce pagas ordinarias.

Para los años 2016 y 2.017 estos valores serán revisados de acuerdo a los incrementos establecidos en el Anexo III.

#### Artículo 21º. 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 2016 y 2017 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 01-01-16, 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 01-01-16, se establecen valores por Grupos Profesionales, de acuerdo a los siguientes importes:

##### Tramo de 1 a 20 horas extras:

- Grupo de Mandos Intermedios: 23,95 euros
- Grupo de Técnicos Especialistas: 22,94 euros
- Grupo de Operarios: 19,02 euros

##### Tramo de 21 a 40 horas extras:

- Grupo de Mandos Intermedios: 26,34 euros
- Grupo de Técnicos Especialistas: 25,24 euros
- Grupo de Operarios: 19,92 euros

##### Tramo de 41 a 60 horas extras:

- Grupo de Mandos Intermedios: 28,98 euros
- Grupo de Técnicos Especialistas: 27,76 euros
- Grupo de Operarios: 21,93 euros

##### Tramo de 61 a 80 horas extras:

- Grupo de Mandos Intermedios: 31,87 euros
- Grupo de Técnicos Especialistas: 30,53 euros
- Grupo de Operarios: 24,12 euros

Estos valores serán de aplicación para el año 2016, siendo los mismos revisados, para el año 2017, 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

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 2016, estos valores serán los siguientes:

- Grupo de Mandos Intermedios: 27,66 euros
- Grupo de Técnicos Especialistas: 26,51 euros
- Grupo de Operarios: 20,92 euros

Para el año 2017, 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.

#### CAPÍTULO 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 euros.

- 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 adhiriere al mismo algún otro centro de trabajo de Terminales Canarias, 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 que 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,- euros. 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, Plus de Peligrosidad y Plus de Flexibilidad, 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.

## CAPÍTULO 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 31-12-15, 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 2016 y 2017.

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:

2016: 11,00 euros

2017: 11,00 euros

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.

Estarán confeccionados 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.

Los cuadrantes de descansos mensuales serán fijados y publicados con una antelación trimestral (Ejemplo: El 20 de enero del 2014 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).

A partir del 01-01-2017, la empresa publicará cuadrantes semestrales de descansos en las instalaciones portuarias y aeroportuarias de Gran Canaria.

Los citados cuadrantes de descanso tendrán carácter meramente orientativo sin que en ningún caso sean vinculantes. No obstante lo anterior, y siempre que las circunstancias operativas y organizativas lo permitan, los precitados cuadrantes orientativos servirán de referencia para la publicación de los cuadrantes definitivos de descanso.

En la secuencia de los mismos, y siempre que las circunstancias operativas, organizativas y de la propia dinámica derivada del carácter rotativo de los turnos lo permitan, se procurará que los ciclos de trabajo no excedan de 5 días y que haya un mínimo de dos días consecutivos de descanso. El resto de requisitos de aplicación para la confección de los cuadrantes serán lo que se indican a continuación:

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, o 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 será, posterior al turno 1º y anterior y posterior al turno 2º.

Horarios en los que se pueden establecer:

Turno Mañana:	Turno Tarde:
	10:00 horas a 18:00 horas
08:00 horas a 16:00 horas	12:00 horas a 20:00 horas
09:00 horas a 17:00 horas	13:00 horas a 21:00 horas
	15:00 horas a 23:00 horas
	16:00 horas a 00:00 horas

El máximo de turnos solapados a realizar por empleado es de tres al mes.

A los Turnos solapados podrán adscribirse hasta tres empleados por turno, siendo el máximo diario adscrito a Turnos Solapados: seis empleados.

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 2.017 a razón de 55,43 euros / bruto para Mandos Intermedios y 49,89 euros / bruto para Operarios, por turno solapado efectivo y empleado.

No obstante lo anterior, y en caso de que la adscripción de la plantilla a este esquema organizativo alcance al 01-01-17, un mínimo de 2/3 de la plantilla de la instalación aeroportuaria con jornada de trabajo a turnos rotativos de 24 horas, los valores a aplicar en los conceptos anteriormente indicados, serán:

Mandos Intermedios: 57,65 euros

Operarios: 51,89 euros

Para la eventual aplicación de lo anteriormente indicado, la empresa y la Representación Social deberán tener fehacientemente ratificado la adscripción individual de cada uno de los trabajadores interesados en este esquema para cuantificar si se ha alcanzado / superado el precitado umbral.

Esta adscripción se mantendrá durante la vigencia del presente convenio.

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 o 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, o 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 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 tanques.

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 está 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 2017, a razón de 66,51 euros / bruto para Mandos Intermedios y 55,43 euros / bruto para Operarios, por turno efectivo y empleado.

Aquellas horas que se efectúen 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.

No obstante lo anterior, y en caso de que la adscripción de la plantilla a este esquema organizativo alcance al 01-01-17, un mínimo del 50% de la plantilla de la instalación portuaria con jornada de trabajo a turnos rotativos de 24 horas, los valores a aplicar en los conceptos anteriormente indicados, serán:

Mandos Intermedios: 69,17 euros

Operarios: 57,65 euros

Para la eventual aplicación de lo anteriormente indicado, la empresa y la Representación Social deberán tener fehacientemente ratificado la adscripción individual de cada uno de los trabajadores interesados en este esquema para cuantificar si se ha alcanzado / superado el precitado umbral.

Esta adscripción se mantendrá durante la vigencia del presente convenio.

La asignación de estos turnos por actividad a los trabajadores será efectuada de la forma más equitativa y proporcional posible entre la plantilla adscrita a este esquema.

#### 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.

Las 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 2.016, a 20,92 eurosuros, Valor Grupo Profesional de Mando Intermedio, año 2016, 27,67 eurosuros.

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 concurren.

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 de 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.

#### CAPÍTULO VII. TIEMPO DE TRABAJO.

##### Artículo 34°. 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.

#### CAPÍTULO VIII. JUBILACIÓN.

##### Artículo 35°. Jubilación.

De acuerdo con lo que se establezca en la legislación vigente.

#### CAPÍTULO IX. RÉGIMEN 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 clasificarán 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.
- 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 39º. 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.

## CAPÍTULO 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.

## CAPÍTULO 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 euros.
- Cónyuge ..... 2.200 euros.
- Hijo ..... 1.100 euros.

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 subroge 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 euros., para la compra de vivienda, teniendo durante los dos primeros años, a efectos de posible devolución, el mismo tratamiento que la cantidad de "Prestación por traslado"

b) Ayuda alquiler de 285 euros, 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 tendido 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 euros

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 concurren.

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 las 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 Canarios, S.L., ya tiene establecida una NORMA DE ÉTICA 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.

#### COMISIÓN 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 SOLUCIÓN 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 2016)

6						
5						62,07
4						
3				43,27		
3			36,45	38,16		
2	29,00	33,08				
2						25,83
1				20,14	22,73	
1	15,49	17,56	17,56			
	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:

**Resultados obtenidos por la Compañía en el ejercicio objeto de valoración****Resultados obtenidos en la evaluación de desempeño individual en el ejercicio objeto de valoración****Ratios y tasas obtenidas a nivel individual y colectivo en materia de siniestralidad y absentismo en el ejercicio objeto de valoración.**

Cada uno de los anteriores apartados tendrá una ponderación equivalente a un 33,3%

**Resultados obtenidos por la Compañía en el ejercicio objeto de valoración**

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 despues de Impuestos (BDI) / Capital Social (CS).

*En caso de cualquier eventual modificación futura del capital social, ambas partes revisarian, su impacto en los umbrales establecidos*

	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

**Resultados obtenidos en la evaluación de desempeño individual****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	IMPLICACIÓN Y FLEXIBILIDAD				
7	JUICIO				
8	PLANIFICACION Y CONTROL (*)				
9	DOTES DE MANDO (*)				
10	CAPACIDAD DE DECISION (*)				
	<b>EVALUACIÓN GLOBAL</b>	<b>4,5%</b>	<b>3,3%</b>	<b>2,2%</b>	<b>0,0%</b>
	<b>Ponderación sobre el total</b>	<b>33,4%</b>	<b>33,4%</b>	<b>33,4%</b>	<b>33,4%</b>

(\*) 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.

**Ratios y tasas obtenidas a nivel individual y colectivo en materia de siniestralidad y absentismo**

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 2.016.

CONCEPTO	% INCREMENTO
Salario Base	0,00
Complemento Personal	0,00
Complemento Desarrollo	0,00
Turnicidad	0,00
Peligrosidad	0,00
Flexibilidad	0,00
Plus de Mando	0,00
Plus Festividad	0,00
Plus Calendario Laboral	0,00
Turnos Solapados	0,00
Turnos de Actividad	0,00
Horas de Contingencias	0,00
Horas extras	0,00
Cambios de turnos y descansos	0,00

- Criterio de reparto del incremento salarial pactado en este convenio para el 2.017.

CONCEPTO	% INCREMENTO
Salario Base	1,0 %
Complemento Personal	1,0 %
Complemento Desarrollo	1,0 %
Turnicidad	1,0 %
Peligrosidad	1,0 %
Flexibilidad	1,0 %
Plus de Mando	1,0 %
Plus Festividad	1,0 %
Plus Calendario Laboral	1,0 %
Turnos Solapados	1,0 %
Turnos de Actividad	1,0 %
Horas de Contingencias	1,0 %
Horas extras	1,0 %
Cambios de turnos y descansos	1,0 %

ANEXO IV  
ANTIGUEDAD.

GRUPO PROFESIONAL	VALOR CUATRIENIO (EUROS.BRUTOS ANUALES)
Jefe Sección	360.61 euros
Técnico Titulado	360.61 euros
Mando Intermedio	360.61 euros
Técnico Especialista	279.47 euros
Administrativo	279.47 euros
Operario	279.47 euros

TURNICIDAD.

	VALOR AÑO (EUROS.BRUTOS) AÑO 2.016
Turnos de 24 horas	
Mandos Intermedios	5.010,27 euros
Operarios	3.019,65 euros

Para años sucesivos, de acuerdo con los incrementos pactados e indicados en el Anexo III de este Convenio.

PELIGROSIDAD.

	VALOR AÑO (EUROS.BRUTOS) AÑO 2.016
Mandos Intermedios:	1.620,06 euros
Técnicos Especialistas y Operarios:	1.157,00 euros
Mandos Intermedios de Almacén (*)	6,20 euros / día efectivo
Operarios de Almacén (*)	4,42 euros / 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 2.016
Mandos Intermedios	694,76 euros
Operarios	694,76 euros

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 2.016
Operarios	13.87 euros

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 2.016

Mandos Intermedios

37,30 euros

Operario

37,30 euros

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 =

22,63 euros Valor 2016

4º cambio =

33,96 euros Valor 2016

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 =

39,61 euros Valor 2016 + 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.**

NIF/CIF: B38318572

EMPRESA		DOMICILIO			Nº INSCRIPCIÓN S.S.	
TRABAJADOR		CATEGORÍA		PUESTO DE TRABAJO	ANTIGÜEDAD	D.N.I.
Nº AFILIACIÓN S.S.	TARIFA	EPIG.	SECCIÓN	NRO.	PERIODO	TOT. DIAS
CANTÍA	PRECIO	CONCEPTO			DEVENGOS	DEDUCCIONES
REM. TOTAL	P.P. EXTRAS	BASE C.C.	BASE A.T. Y DES.	BASE I.R.P.F.	T.DEVENGADO	T. A DEDUCIR

FECHA	SELLO EMPRESA	RECIBI
		<input type="text" value="Líquido a Percibir"/> <input type="text"/>
BANCO:		<b>Terminales Canarias S.L</b>

\*Percepciones Salariales sujetas a Cot S.S.  
 -Percepciones no Salariales excluidas Cot S.S.

## ANEXO VI

TIPO DE PRENDA	TERMINALES CANARIOS, S.L.			Prendas de trabajo		
	SUPERVISOR PUERTO	OPERARIO PUERTO	ALMACÉN	OPERARIO AEROPUERTO	MECÁNICO	SUPERVISOR AEROPUERTO
CAMISA	5	5	4	4	5	5
PANTALÓN ESTANDAR	2	3	2	2		2
ANORAK	1	1	1	1	1	1
JERSEY	1	1	1	1	1	1
BUZO	1			1		1
CINTURÓN	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
PANTALÓN MECÁNICO					3	
CHAQUETILLA MECÁNICO					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 HORAS	TOTAL HORAS
	AÑO 2.016	AÑO 2.017
PUERTO LAS PALMAS		
PEDRO HENRIQUEZ CEJAS	1655	1655
JOSE M. LLORCA ALAMO	1655	1655
FRANCISCO ALAMO AROCHA	1655	1655
ARACELI MARRERO MEDINA	1760	1760
MIGUEL MONZON GONZALEZ	1760	1760
JORGE SANTANA GUILLEN	1760	1760
ANGEL NARANJO SOSA	1760	1760
RAFAEL DELGADO RGUEZ.	1760	1760
OCTAVIO GONZALEZ MEDINA	1760	1760
JOSE J. CABRERA PEREZ	1760	1760
VICTOR J. TORRES SANTANA	1760	1760
LUIS R. RODRIGUEZ SUAREZ	1760	1760

---

RAFAEL MORENO DIAZ	1760	1760
JUAN C. ESTUPIÑAN FERNANDEZ	1760	1760
IVAN PERDOMO MARRERO	1760	1760
SAMUEL HERNANDEZ RODRIGUEZ	1760	1760
TOMAS MORENO DIAZ	1760	1760
MANUEL MENDOZA MEDINA	1760	1760
SERGIO MEDINA SANCHEZ	1760	1760
DAVID GUEDES LORENZO	1760	1760
ABEL MEDINA RODRIGUEZ	1760	1760
RUBEN GUEDES LORENZO	1760	1760
AEROPUERTO GRAN CANARIA		
PEDRO SOSA PEREZ	1760	1760
ANTONIO SANTANA SANTANA	1760	1760
JUAN LORENZO QUEVEDO	1760	1760
JUAN J. MENDEZ BELLO	1760	1760
ARMANDO RODRIGUEZ GONZALEZ	1760	1760
ANTONIO BENITEZ ALAMO	1760	1760
DOMINGO RUIZ DENIZ	1760	1760
JUAN P. ACOSTA MELIAN	1760	1760
GUSTAVO VALERON HERNANDEZ	1760	1760
MANUEL SANTANA SANCHEZ	1760	1760
FRANCISCO MONZON RGUEZ.	1760	1760
SERAFIN GUEDES SUAREZ	1760	1760
MANUEL MELIAN BERRIEL	1760	1760
JUAN A. PEREZ HERNANDEZ	1760	1760
ALEXIS GONZALEZ HERNANDEZ	1760	1760
SANTIAGO RODRIGUEZ MENDOZA	1760	1760
ANTONIO J. PEREZ SANTANA	1760	1760
CELESTINO RAMIREZ CRUZ	1760	1760
ALEJANDRO ALONSO NOLASCO	1760	1760
AURELIO ORTEGA ALONSO	1760	1760
ISIDRO ALONSO FLEITAS	1760	1760
ANTONIO L. FELIPE LOPEZ	1760	1760
JOSE M. MORENO DIAZ	1760	1760
PEDRO JIMENEZ MENDOZA	1760	1760
JOSE S. TORRES PEÑA	1760	1760
FRANCISCO MELIAN ARMAS	1760	1760
CARLOS PADRON GARCIA	1760	1760

OSCAR RODRIGUEZ HERNANDEZ	1760	1760
ARISTIDES SUAREZ MACARIO	1760	1760
EUGENIO MARRERO RAMIREZ	1760	1760
JOSE LUIS SANTANA RODRIGUEZ	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 ANALÍTICA Y EL RECONOCIMIENTO MÉDICO EN DIFERENTES DÍAS:

- 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 2014: 11,00 euros para cada uno de los días.

Año 2015: 11,00 euros para cada uno de los días.

PERSONAL QUE SE REALIZA LA ANALÍTICA Y EL RECONOCIMIENTO MÉDICO EN EL MISMO DÍA:

- 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 2014: 11,00 euros

Año 2015: 11,00 euros

## ANEXO IX

## EJEMPLO DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Un trabajador que a fecha 31-12-2010, viniera percibiendo un Complemento Personal de 350 euros 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 euros/mes en concepto del precitado Complemento de Desarrollo Profesional, percibiría en concepto de complemento personal (condición más beneficiosa adquirida), la cantidad de 50 euros 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.

30.692-D

## EDICTO

## 16

VISTO el Acuerdo de inscripción del Convenio Colectivo del “SECTOR DE HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS” para los años 2016-2019, suscrito por la Comisión Negociadora y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. 29 de marzo), en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre creación del Registro de Convenios Colectivos de Trabajo; así como en el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo, Industria y Comercio, aprobado por el Decreto 98/2013, de 26 de septiembre (B.O.C. nº 195, de 9 de octubre de 2.013), competencia asumida por la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda, según el art. 3 del Decreto 103/2015, de 9 de julio, del Presidente, por el que se determinan el número, denominación y competencias de las Consejerías (BOC nº 133, de 10 de julio de 2015), esta Dirección General

## ACUERDA

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo del “SECTOR DE HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS” para los años 2016-2019, en el Registro Territorial de Convenios Colectivos con el número 2840 y su notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Depositar los textos originales del mismo en el Servicio de Promoción Laboral de Las Palmas, de esta Dirección General de Trabajo.

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

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, José Miguel González Hernández.

## CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE HOSTELERÍA DE LAS PALMAS

2016-2017-2018-2019

## TÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

## ARTÍCULO 1. ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente convenio colectivo afecta y obliga a todas las empresas y establecimientos dedicados a la actividad de hostelería que figuran en el ámbito funcional del vigente Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería.

Igualmente afectará a todas aquellas empresas que en virtud de cualquier tipo de contrato, siempre que sea con aportación de personal, realicen uno o varios servicios, actividades o tareas de los prestados en cualquier establecimiento sujeto al ámbito funcional de este Convenio Colectivo, debiéndose en estos supuestos aplicar al personal puesto a disposición y durante el tiempo que éstos se encuentren prestando tales servicios, las condiciones generales contenidas en el mismo y en particular la tabla salarial que corresponda a la categoría del establecimiento conforme al Anexo I.