

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

2812 *Resolución de 16 de febrero de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Radio Eccca, Fundación Canaria.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Radio Eccca, Fundación Canaria (código de convenio: 90102952012018), que fue suscrito con fecha 13 de diciembre de 2017, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en su representación, y, de otra, por la representación unitaria de los trabajadores de la empresa, en representación de los mismos, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 16 de febrero de 2018.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

I CONVENIO COLECTIVO DE RADIO ECCA, FUNDACIÓN CANARIA

TÍTULO I

Disposiciones generales

CAPÍTULO I

Ámbitos

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio es de aplicación a todos los centros de trabajo de Radio ECCA, Fundación Canaria, situados en territorio peninsular.

Artículo 2. *Ámbito personal y funcional.*

Este Convenio afectará a todo el personal en régimen de contrato de trabajo que, con carácter fijo o temporal, preste sus servicios en dichos centros de trabajo por cuenta ajena en y para Radio ECCA, Fundación Canaria, mediante relación laboral ordinaria y que estén dados de alta en los códigos de cuenta de cotización de la península.

El ámbito funcional del presente Convenio comprende las actividades descritas como objeto social en los Estatutos de Radio ECCA, Fundación Canaria.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El ámbito temporal del presente Convenio se extenderá desde su entrada en vigor con la publicación en el Boletín Oficial del Estado hasta el 31 de diciembre de 2022. Los efectos económicos se aplicarán desde su entrada en vigor.

CAPÍTULO II**Comisión Paritaria****Artículo 4. *Constitución.***

Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación, mediación, arbitraje y seguimiento del Convenio Colectivo y cualquier otra función y competencia que le haya sido encomendada legalmente o por sus normas de funcionamiento.

La Comisión Paritaria, única para resolver en el presente Convenio, estará integrada por seis vocales, tres en representación de la Dirección de Radio ECCA, Fundación Canaria y tres en representación de los/as trabajadores/as elegidos por y entre los miembros de las representaciones legales de éstos.

La Comisión Paritaria se constituirá dentro del mes siguiente a la firma del presente Convenio.

Artículo 5. *Funcionamiento.*

En la primera reunión se nombrará al Presidente y al Secretario (una persona por cada una de las representaciones y siendo un cargo rotativo anual), cuya tarea será convocar y moderar la reunión, en el caso del Presidente, y levantar acta de la misma, llevando el registro previo y archivo de los asuntos tratados, en el caso del Secretario.

La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario semestralmente y, con carácter extraordinario, cuando lo solicite una de las dos partes.

En ambos casos, la convocatoria se hará por escrito, por vía telemática o, en su defecto, por cualquier otro medio que permita tener constancia de su recepción, con una antelación mínima de 10 días naturales, con indicación del orden del día, fecha, hora y lugar de la reunión, adjuntando la documentación necesaria del mismo modo que el reseñado para la convocatoria. Sólo en caso de urgencia, el plazo podrá ser inferior pero, en ningún caso, menor de 72 horas, salvo que la parte/s que solicite dicha reunión, expresamente haga constar la necesidad de que se convoque en 48 horas.

El procedimiento para todo aquello a lo que la ley obliga a intervenir a la Comisión Paritaria queda establecido conforme a lo siguiente:

1. Se remitirá solicitud por escrito dirigida al Presidente de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo. El escrito deberá contener con claridad los hechos y fundamentos en los que las partes basen sus peticiones y deberá ir acompañada de la documentación que estimen necesaria.

2. Recibido el escrito, la Comisión Paritaria se reunirá dentro de los plazos que, en función de la materia, se establecen legalmente. Para aquellos casos en los que la ley no establece plazo específico, la Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario atendiendo al volumen de consultas recibidas.

3. De las conclusiones y acuerdos alcanzados en la Comisión Paritaria, se levantará acta, notificándose por escrito al consultante la resolución adoptada que le afecte, firmada por el Presidente y el Secretario.

4. En caso de no alcanzarse acuerdo sobre la pretensión planteada en el seno de la Comisión Paritaria, las partes libremente podrán acudir para dirimir su discrepancia a los mecanismos convencionales, administrativos-laborales o jurisdiccionales legalmente previstos.

5. En aquellos casos en los que se requiere la intervención de esta Comisión Paritaria de manera previa a la vía judicial, transcurridos 15 días naturales desde la recepción de la consulta, se entenderá cumplido el trámite quedando abierto el procedimiento correspondiente.

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

Artículo 6. *Acuerdos.*

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple de cada una de las partes (empresarial y social) y quedarán reflejados en acta sucinta que suscribirán las personas asistentes a la reunión al final de la misma, teniendo carácter vinculante, sin perjuicio de que los/as trabajadores/as afectados/as puedan efectuar las reclamaciones oportunas ante la autoridad laboral o judicial competente.

Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia de, al menos, dos miembros por cada una de las representaciones que, en todo caso, será paritaria.

Artículo 7. *Domicilio.*

La Comisión Paritaria fija su domicilio en la Avda. Escaleritas 64-1º, 35011 de Las Palmas de Gran Canaria.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 8. *Organización del trabajo.*

La disciplina y organización del trabajo es facultad específica de Radio ECCA, Fundación Canaria y se ajustará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de ámbito laboral.

Artículo 9. *Principio de no discriminación.*

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a la aplicación obligatoria del principio de igualdad y prohibición de discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, edad, religión, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad.

Asimismo, las partes firmantes se obligan a negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o los planes de igualdad con el alcance y contenidos previstos en la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres. Se elaborará un Plan de Igualdad y Protocolo de acoso, así como al menos los de obligado cumplimiento.

TÍTULO II

Del personal

CAPÍTULO I

Clasificación del personal

Artículo 10. *Clasificación de grupos profesionales.*

El personal afectado por este Convenio Colectivo, de conformidad con el trabajo desarrollado en la Fundación, se clasificará en los siguientes grupos:

Grupo 1: Personal Docente del Sistema Educativo.

Grupo 2: Personal de Proyectos y Programas.

Grupo 3: Personal Titulado.

Grupo 4: Personal de Administración y Servicios.

Grupo 1: Personal Docente del Sistema Educativo.

Es todo aquel personal que, reuniendo las condiciones y los títulos académicos exigidos por la normativa vigente, desarrolla total o parcialmente la actividad docente en la educación formal con el sistema ECCA y, en su caso, también parcialmente en la no formal dentro del marco organizativo, pedagógico y didáctico establecido por Radio ECCA, Fundación Canaria.

La actividad del personal adscrito a este grupo es una actividad en movilidad, entendida en itinerancia, fijándose el ámbito geográfico de actuación del docente el de la provincia, prevista en el Plan de Centro, contemplándose dentro de la jornada laboral el tiempo invertido en el desplazamiento intercentros.

No obstante, excepcionalmente, por razones organizativas y necesidades de la actividad, el docente podrá realizar actividades no previstas en el Plan de Centro, y en el caso de que esa actividad sea en itinerancia podrá extenderse con desplazamientos más allá del límite de la provincia con un límite máximo de 150 km desde el centro de trabajo de referencia en el Plan de Centro, contemplándose dentro de la jornada laboral el tiempo invertido a partir del centro radial previsto.

La labor del personal adscrito a este grupo comprenderá todas aquellas actuaciones necesarias relacionadas con el modelo de implantación y con los elementos del Sistema: producción de materiales, clases audio, tutorías en cualquiera de sus modalidades, difusión y gestión de la oferta formativa, tareas conducentes a la captación y mantenimiento del itinerario formativo del alumnado en la Institución. Asimismo se realizará por el personal perteneciente a este grupo profesional, la función de cierre y/o apertura de puertas de los centros de trabajo, delegaciones, instalaciones donde Radio ECCA, Fundación Canaria preste su actividad, cuando corresponda.

El personal docente se clasificará en los niveles salariales que constan en la tabla salarial que figura en el Anexo I conforme a los siguientes niveles:

Nivel I: Titulado Superior/grados, equivalentes según la normativa vigente en cada momento.

Nivel II: Titulado Medio/grados equivalentes según la normativa vigente en cada momento.

Grupo 2: Personal de Proyectos y Programas.

Es el que, disponiendo de la titulación de Doctor, Licenciado, Grado universitario, Diplomado, Título de Técnico Superior o Certificado de Profesionalidad de nivel III ejerce, entre otras, una función especializada, ejerciendo con plena responsabilidad las funciones asignadas.

No obstante lo anterior, para los trabajadores que se encuentran en plantilla en el momento de la publicación en el «BOE» del presente Convenio, se requerirá, al menos, título de bachillerato, formación profesional de II grado, título de técnico medio o certificado de profesionalidad de nivel II, así como cinco años de experiencia en las funciones correspondientes a este grupo profesional.

A diferencia del Personal Docente del Sistema Educativo, Grupo 1, el Personal de Proyectos y Programas limitará su actividad dentro de la educación no formal o cualquier función relacionada con proyectos, programas o actividades que requiera una titulación específica. Asimismo, la actividad de este grupo profesional incluirá la difusión y gestión de la oferta formativa en la educación o en cualquier otra relacionada con proyectos y/o programas. Igualmente, se realizará por el personal perteneciente a este grupo profesional, la función de cierre y/o apertura de puertas de los centros de trabajo, delegaciones, instalaciones donde Radio ECCA, Fundación Canaria preste su actividad, cuando corresponda.

La actividad del personal adscrito a este grupo es una actividad en movilidad, entendida en itinerancia, fijándose el ámbito geográfico de actuación el de la provincia donde el trabajador/a preste servicios prevista en el Plan de Centro, contemplándose dentro de la jornada laboral el tiempo invertido en el desplazamiento intercentros.

No obstante, excepcionalmente, por razones organizativas y necesidades de la actividad, el personal de este grupo profesional podrá realizar actividades no previstas en el Plan de Centro, y en el caso de que esa actividad sea en itinerancia podrá extenderse con desplazamientos más allá del límite de la provincia con un límite máximo de 150 km desde el centro de trabajo de referencia en el Plan de Centro, contemplándose dentro de la jornada laboral el tiempo invertido a partir del centro radial previsto.

Dentro de este grupo se pueden prestar servicios tanto en España como en otros países, quedando excluido, en este último caso, los límites máximos a los que se hace referencia en el párrafo anterior, los cuales vendrán definidos por acuerdo con el trabajador/a según proyecto/programa. Asimismo, tampoco será de aplicación lo previsto en el párrafo cuarto de este grupo en cuanto al cómputo del tiempo invertido en desplazamientos intercentros.

El personal de este grupo profesional se clasificará en los niveles salariales que constan en la tabla salarial que figuran en el Anexo I conforme a los siguientes niveles:

Coordinador/a de actividades de proyectos:

El coordinador es un puesto de especial responsabilidad lo que supone el adecuado nivel de aptitud profesional y relación de confianza con la entidad para las personas que lo desempeñan. Se requerirá de estar en posesión de un título de grado superior. No obstante lo anterior, para el personal que se encuentre en plantilla en el momento de la publicación de este Convenio, se estará a lo dispuesto en el párrafo segundo anterior referido al grupo 2. Las funciones se enmarcan en la coordinación, planificación y organización dirigidas a la ejecución de las directrices e instrucciones de la Fundación fijadas por la Dirección, orientando dicha ejecución a la consecución de los objetivos fijados.

A título enunciativo algunas funciones, que no tienen carácter limitativo, podrán ser: Buscar oportunidades de financiación, coordinar y supervisar las actividades de los proyectos y la administración de los recursos, realizando el seguimiento de la actividad del proyecto, especialmente de los participantes en el mismo y la temporalización de las actividades, estableciendo los contactos y relaciones necesarias con organismos públicos y privados, coordinándose con ellos cuando sea necesario para el logro de los objetivos del proyecto.

Técnico/a de Proyectos y de Gestión:

Sus funciones consisten en la realización de tareas diversas con distintos grados de complejidad realizadas en el marco de objetivos definidos, consistentes principalmente en la elaboración, implantación y seguimiento de los proyectos/programas, tanto nacionales como internacionales, garantizando la gestión de la documentación y un control presupuestario de los mismos, así como el apoyo al Coordinador de Proyectos, en el caso de que dicho puesto exista en dicho centro, o del Delegado, en el diseño de proyectos desde el punto de vista técnico y económico.

En determinadas ocasiones, será necesario un importante grado de exigencia en autonomía y responsabilidad. Podrán realizarse tareas complejas, que implicarán, en su caso, trabajo en equipo y coordinación con otras personas. Por todo ello, serán necesarias capacidades y habilidades sociales de interrelación personal e intelectual.

En todo caso, se respetarán las exigencias de titulación específica para el desempeño de su profesión, en todos los puestos que así esté establecido por normativa legal.

A título enunciativo sus funciones, que no tienen carácter limitativo, podrán ser:

- Elaboración de proyectos/programas desde el punto de vista técnico y económico con la supervisión del Coordinador, en el caso de que dicho puesto exista en dicho centro, o del Delegado.
- Implementación del calendario del proyecto/programa.
- Difusión del proyecto/programa y captación de usuarios.
- Selección de usuarios.
- Orientación y formación laboral.

- Implementación, desarrollo, apoyo y ejecución de las actividades del proyecto/programa.

- Realización junto con el Coordinador, en el caso de que dicho puesto exista en dicho centro, o del Delegado el seguimiento técnico y económico de los proyectos/programas hasta la finalización.

- Realización junto con el Coordinador, en el caso de que dicho puesto exista en dicho centro, o del Delegado, informes, memorias y justificación del proyecto/programa, así como otros documentos que sean requeridos por el proyecto/programa.

Su marco de referencia está definido por las normativas legales y deontológicas relacionadas con la actividad que desarrollan, así como por las políticas definidas por la organización, su código de conducta y en el momento en el que se desarrolle por el compliance guide.

Instructor/a de actividades:

Sus funciones consisten en la realización de tareas diversas realizadas en el marco de los objetivos de un proyecto o programa concreto. Serán necesarias capacidades y habilidades sociales de interrelación personal e intelectual. En todo caso, se respetarán las exigencias de titulación específica para el desempeño de su profesión, según los criterios fijados por la Fundación, así como aquellos que sean requeridos por la legalidad vigente.

Su función principal consistirá en la ejecución directa de las actividades ligadas al proyecto al que esté adscrito.

A título enunciativo las funciones, que no tendrán carácter limitativo, en función de los objetivos del proyecto o programa al que el instructor/a esté adscrito, podrán ser:

- Participación en la elaboración de materiales didácticos y/o contenidos de carácter no formal.

- Implementación de acciones formativas y otras actividades educativas y psicosociales ligadas a un proyecto o programa, y seguimiento de cronogramas y documentación relativa a los usuarios/as del proyecto/programa, junto al personal técnico o coordinador de proyectos.

- Participación en la difusión del proyecto/programa, captación de usuarios.

- Prospección y orientación laboral.

- Implementación, desarrollo, apoyo y ejecución de las actividades del proyecto/programa, junto al personal técnico o coordinador de proyectos.

Monitor/a:

Sus funciones consisten en la realización de tareas diversas realizadas en el marco de los objetivos de un proyecto o programa concreto. Su función principal será la de dinamizar los programas de ocio, culturales, socioeducativos y tiempo libre u otras actividades diversas dentro del marco establecido por la actividad del programa/proyecto concreto al que esté adscrito el monitor/a, transmitiendo sus conocimientos, métodos y estrategias.

En todo caso, se respetarán las exigencias de titulación específica para el desempeño de su profesión, según los criterios fijados por la Fundación, así como aquellos que sean requeridos por la legalidad vigente.

A título enumerativo las funciones, que no tendrán carácter limitativo, en función de los objetivos del proyecto o programa al que el monitor/a esté adscrito, podrán ser:

- Implementación de actividades culturales, de ocio, socioeducativas, tiempo libre u otras actividades diversas ligadas a un proyecto/programa, bajo la supervisión del responsable.

- Participación en la difusión del proyecto/programa, captación de usuarios.

- Participación en la planificación de actividades culturales, de ocio, socioeducativas, tiempo libre u otras, así como la realización de actividades de logística y organización de materiales y documentación necesarios para la puesta en marcha de la actividad.

Grupo 3: Personal Titulado.

El personal de este grupo profesional se clasificará en los niveles salariales que constan en la tabla salarial que figura en el Anexo I conforme a los siguientes niveles:

Titulados Superiores. Es el que, con titulación mínima de Licenciado o grado Universitario equivalente, ejerce una función especializada o de asesoramiento, siendo contratada la persona para la misma en consideración a la tarea necesaria, ejerciéndose con plena responsabilidad las funciones propias de su profesión/tarea.

Titulados Medios. Es el que, con titulación mínima de Diplomado/grado Universitario equivalente, Técnico o equivalente, ejerce una función especializada o de asesoramiento, siendo contratada la persona para la misma en consideración a la tarea necesaria, ejerciéndose con plena responsabilidad las funciones propias de su profesión/tarea.

Grupo 4: Personal de Administración y Servicios.

Es todo aquel personal que ejerce funciones administrativas, de oficios y de gestión generales, burocráticas y/o contables, económicas, presupuestarias, de nóminas, pagadurías, expedientes, relaciones laborales y similares, que exijan iniciativa y responsabilidad, incluyendo, la atención al público y/o alumnado/usuario y proveedores, labores de recepcionista y atención telefónica, información telefónica sobre la oferta formativa y asesoramiento sobre la misma, control documental y gráfico, archivo, la de recepción de cartas, avisos, paquetes, encargos, mercancías y la de cierre y/o apertura de puertas de los centros de trabajo, delegaciones, instalaciones donde Radio ECCA, Fundación Canaria preste su actividad, cuando corresponda.

Asimismo, es todo aquel personal que, poseyendo la práctica en los oficios correspondientes, realiza trabajos generales de control/realización de radio, impresión, diseño gráfico, de logística, mantenimiento, limpieza y vigilancia.

Se incluyen en este epígrafe la realización de todos aquellos trabajos de mantenimiento, reparación y/o conservación e instalación promocional de pequeña entidad que se deba realizar en los distintos centros de trabajo de la Fundación o fuera de ellos, así como los de almacenamiento y distribución de materiales relacionados con la actividad docente de la empresa, para lo cual ha de hallarse provisto del correspondiente permiso de conducir.

Personal de Administración:

El personal de este grupo profesional se clasificará en los niveles salariales que constan en la tabla salarial que figura en el Anexo I conforme a los siguientes niveles:

– Gestor/a administrativo/a de la Delegación:

A título enunciativo, que no tienen carácter limitativo, las funciones podrán ser:

- Elaboración y seguimiento de informes del presupuesto de la delegación.
- Previsión, seguimiento e información sobre la tesorería al responsable de la misma.
- Contabilidad de la Delegación y elaboración de informes sobre la misma.
- Gestión de caja y preparación de gestión de banco.
- Gestión con proveedores/clientes cobros y pagos con la supervisión del responsable.
- Apoyo en la gestión económica de los proyectos/programas, así como en la elaboración de presupuestos y justificación de los mismos bajo las instrucciones técnicas del personal técnico y/o del coordinador de actividades de proyectos en su caso.
- Apoyo en la gestión documental de la presentación y justificación de los proyectos/programas bajo las instrucciones técnicas del personal técnico y/o del coordinador de actividades del proyecto en su caso.

– Administrativo/a:

A título enunciativo, que no tienen carácter limitativo, las funciones podrán ser:

- Stock de materiales de la Delegación.
- Control documental y gráfico.
- Atención al alumnado.
- Recepción de visitas, proveedores, etc.
- Apoyo al gestor/a administrativo.
- Registro de entrada y salida de materiales y documentación de la Delegación.
- Atención telefónica.

Estas dos últimas funciones podrán ser realizadas por auxiliares administrativos/as, siempre que exista este nivel (auxiliares administrativos/as) en la Delegación/centro de trabajo.

– Auxiliar administrativo/a:

A título enunciativo, que no tienen carácter limitativo, las funciones podrán ser:

- Introducción de datos en los distintos sistemas.
- Archivar, fotocopiar, escanear, etc.
- Apoyo en la atención al alumnado.
- Apoyo al administrativo /a / gestor/a administrativo/a.
- Registro de entrada y salida de materiales y documentación de la delegación.
- Atención telefónica.

Personal de Servicios:

A título enunciativo, que no tienen carácter limitativo, las funciones podrán ser:

- Control/realización de radio.
- Impresión.
- Diseño gráfico.
- Mantenimiento.
- Limpieza.
- Vigilancia.

En todas estas funciones, el personal se clasificará en los niveles salariales que consta en la tabla salarial que figura en el Anexo I conforme a la siguiente delimitación:

1. Nivel I: Aquel que tiene responsabilidad indirecta sobre la ejecución de las tareas, coordinando un número indeterminado de trabajadores/as.
2. Nivel II: El responsable directo de la ejecución de las tareas.

Artículo 11. *Polivalencia funcional.*

Las clasificaciones en grupos profesionales del personal consignadas en este Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistos todos los puestos enunciados, si las necesidades y estructura del centro de trabajo no lo requieren.

La posesión de títulos o diplomas académicos no modifica por sí solo la clasificación profesional de quienes los ostentan o posean. La tenencia de una determinada titulación no implica que el trabajador/a pertenezca a un determinado grupo, subgrupo o nivel.

Se asignará al trabajador/a en un grupo o subgrupo profesional de los establecidos en la clasificación profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral todas las funciones que se asignen al mismo.

Se podrá acordar con el trabajador/a la polivalencia funcional, es decir, la realización de labores propias de dos o más funciones de los grupos o subgrupos que figuran en el Convenio Colectivo. Se establecerá en el contrato de trabajo el porcentaje de jornada en la que se distribuirán las funciones de cada grupo profesional que se le asigne al trabajador/a.

Artículo 12. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional dentro del grupo/subgrupo no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas, formación específica o competencias profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador. En este caso, la movilidad funcional dentro del mismo grupo, cuando ejerza funciones de un nivel superior cobrará la retribución correspondiente a ese nivel retributivo asignado y, en caso de que se le asigne un nivel inferior, mantendrá la retribución que venía percibiendo. En el caso que el trabajador/a no ejerza las nuevas funciones con un desempeño adecuado, valorado a través de la evaluación del desempeño, el trabajador/a retornará al nivel en que estaba con todas las condiciones en las que se encontraba con anterioridad al cambio de nivel.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional, sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. La Institución deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

No obstante lo anterior, si por necesidades de Radio ECCA, Fundación Canaria ésta precisara destinar un trabajador/a a tareas correspondientes a un grupo inferior al suyo, temporalmente y por el tiempo imprescindible, el trabajador/a mantendrá la retribución y demás derechos correspondientes a su nivel. Esta situación se plasmará por escrito en un acuerdo precisando, siempre que sea posible, la temporalidad de la situación, haciendo referencia a este artículo. Asimismo, cuando se encomiende al personal, temporalmente y siempre por causas justificadas, una función de grupo superior a la correspondiente a su grupo profesional, percibirá la retribución correspondiente a aquélla en tanto subsista la situación. Si el período de tiempo de la mencionada situación es superior a 6 meses durante 1 año u 8 meses durante 2 años, el trabajador/a podrá elegir estar clasificado en el nuevo grupo profesional que desempeñe, salvo necesidades de titulación, formación específica o competencias profesionales específicas para ejercer la prestación laboral, o cuando dicho nivel haya sido atribuido a razón de sustitución de vacaciones, enfermedad, accidentes, permisos y excedencia percibiendo en este caso, la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Artículo 13. *Movilidad funcional por decisión de la víctima de violencia de género y acoso laboral o sexual.*

La víctima de violencia de género que tenga reconocida esta condición, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante, siempre y cuando reúna requisitos de capacidad, titulación y aptitud a juicio de la Dirección. Radio ECCA, Fundación Canaria deberá informar a la víctima de violencia de género de los puestos de trabajo vacantes que existieren. En el caso de acoso laboral o sexual reconocido por sentencia judicial firme, la Fundación vendrá obligada a cambiar al trabajador/a a otro puesto de trabajo dentro de su mismo grupo profesional y con el mismo nivel retributivo, siempre y cuando reúna requisitos de capacidad, titulación y aptitud a juicio de la Dirección.

CAPÍTULO II**Contratación****Artículo 14. *Forma del contrato.***

Todo contrato celebrado en el ámbito del presente Convenio, deberá formalizarse por escrito y adecuarse a lo previsto en la normativa sobre contratación.

Artículo 15. *Presunción de duración indefinida.*

El personal afectado por este Convenio, se entenderá contratado por tiempo indefinido, sin más excepciones que las permitidas por la ley y con las limitaciones indicadas en los artículos siguientes.

El personal será contratado por alguna de las modalidades de contratación que en cada momento sea posible, según la legislación vigente.

El personal admitido en la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a la duración de su contrato, se considerará fijo una vez transcurrido el período de prueba.

Artículo 16. *Contrato para la formación.*

Los contratos para la formación y el aprendizaje tendrán por objeto la cualificación profesional de los/as trabajadores/as en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

En el resto de condiciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento. El/la trabajador/a sujeto a formación percibirá el salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo con independencia del tiempo dedicado a formación.

Artículo 17. *Contrato en prácticas.*

Podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, o un certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la norma vigente, y que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años desde la terminación de los estudios, o de siete cuando el contrato se concierte con un trabajador/a con discapacidad.

Los contratos en prácticas y/o sus prórrogas tendrán una duración mínima de un año, salvo los suscritos con personal docente del sistema educativo contratado para cubrir una vacante producida una vez comenzado el curso escolar, los cuales se extenderán hasta el 31 de agosto siguiente, respetándose en todo caso la duración mínima señalada en el Estatuto de los Trabajadores para esta modalidad contractual. Las contrataciones que se formalicen durante el mes de septiembre de cada año, no se podrán acoger a esta excepción.

En el resto de condiciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento. Los trabajadores/as contratados en prácticas, percibirán, durante el primer año, el 80 % del salario fijado en las tablas salariales para su nivel, y el 90 % del mismo durante el segundo año, acordándose que se estudiará el abono del 100% de las retribuciones el segundo año, si en el cuatrimestre anterior a la fecha de prórroga, la Institución hubiese declarado beneficios.

Artículo 18. *Contrato para obra o servicio determinados.*

Tiene por objeto la realización de una obra o servicio con autonomía y sustantividad propia de duración incierta, dentro de la actividad de Radio ECCA, Fundación Canaria.

En el ámbito de este Convenio se consideran como actividades o tareas con autonomía y sustantividad propia aquellos servicios o actividades temporales que se deriven de contratos, convenios, subvenciones o acuerdos suscritos por Radio ECCA, Fundación Canaria con las Administraciones Públicas en cualquiera de sus ámbitos o con cualquier entidad privada y se contraten trabajadores/as para desarrollar actividades relacionadas con la prestación de dichos servicios.

Además de los anteriores, en el ámbito de este Convenio, podrán cubrirse con contratos de esta naturaleza, con carácter enunciativo, no limitativo:

- Impartir/tutorizar formación o desarrollo de cualquier actividad objeto de financiación pública o privada.
- Impartir/tutorizar áreas o asignaturas a extinguir por aplicación de la legislación educativa vigente en cada momento en el supuesto de que se concluye un concierto educativo.
- Impartir/tutorizar asignaturas que no sean de oferta obligatoria para los centros.

- Impartir/tutorizar formación o desarrollo de cualquier actividad en niveles que la empresa haya iniciado el proceso de extinción y hasta el total cierre de los mismos.
- Cualquier actividad, proyecto o puesto de trabajo cuya existencia depende de renovación periódica.
- Cualquier actividad, en virtud de la cual, sea necesaria la producción de materiales didácticos con autonomía y sustantividad propia.
- Cualquier actuación de distinta índole dirigida a la formación y a la mejora de la empleabilidad y/o a la inserción laboral, cuya existencia depende de financiación externa, pública o privada, susceptible de renovación periódica.
- Cualquier actividad de intervención con menores y/o familia destinada a mejorar la situación de vulnerabilidad del menor y/o familia, cuya existencia depende de financiación externa, pública o privada, susceptible de renovación periódica.
- Cualquier actividad cultural, ocio o tiempo libre cuyos destinatarios podrán ser menores o adultos y cuya existencia está sometida a financiación externa público privada, susceptible de renovación periódica.
- Cualquier actividad de cooperación internacional para el desarrollo cuya existencia está sujeta a financiación externa pública y/o privada, susceptible de renovación periódica.

Si el contrato fijara una duración o término, éstos deberán considerarse de carácter orientativo en función de la obra o servicio objeto del contrato, estableciéndose, para esta modalidad contractual, una duración máxima legal de tres años.

La Comisión Paritaria podrá determinar en el ámbito convencional, cualquier otra actividad, docente o no docente que pueda ser susceptible de cubrirse en esta modalidad contractual.

Artículo 19. *Contrato eventual por circunstancias de la actividad.*

Radio ECCA, Fundación Canaria podrá celebrar este tipo de contrato cuando las circunstancias de la actividad, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la Fundación. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Artículo 20. *Contrato de interinidad.*

Tiene por objeto la sustitución de trabajadores/as con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.

En el resto de condiciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Además de en los supuestos regulados legal y reglamentariamente, podrá formalizarse el contrato de interinidad, para cubrir cualquier puesto de trabajo, total o parcialmente, de los/as trabajadores/as designados para ejercer la función directiva o cualquier otro encargo que conlleve reducción de la jornada con derecho a reserva de puesto de trabajo.

También podrá suscribirse este tipo de contrato mientras se desarrolla un proceso de selección o promoción de personal para la cobertura ordinaria o definitiva de la misma.

Artículo 21. *Contrato de relevo.*

Radio ECCA, Fundación Canaria podrá celebrar contratos de trabajo a tiempo parcial con sus propios trabajadores o trabajadoras que reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación, excepto la edad, que habrá de ser como establezca la legislación vigente.

El contrato de relevo se formalizará a jornada completa o a tiempo parcial. La continuación de la actividad laboral a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la percepción de la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador/a.

Para poder celebrar este contrato, la Fundación contratará, simultáneamente, mediante el contrato de relevo a otro trabajador o trabajadora en las condiciones que establezca la legislación vigente.

Las demás condiciones del contrato de relevo se regirán por la normativa en vigor.

Artículo 22. *Contrato fijo discontinuo.*

Radio ECCA, Fundación Canaria podrá celebrar contratos de trabajo fijos-discontinuos, tanto a jornada completa como a tiempo parcial, de acuerdo con lo previsto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente de aplicación.

Artículo 23. *Conversión en contrato indefinido.*

Todos los trabajadores/as pasarán automáticamente a la condición de fijo, si transcurrido el plazo determinado en contrato, continúan desarrollando sus actividades sin que haya existido nuevo contrato o prórroga del anterior.

CAPÍTULO III

Período de prueba, vacantes y ceses voluntarios

Artículo 24. *Período de prueba.*

1.º Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido al periodo de prueba que se establece a continuación:

- a) Personal Docente del Sistema Educativo: Cuatro meses.
- b) Personal de Proyectos y Programas: Dos meses.
- c) Personal Titulado: Dos meses.
- d) Personal de Administración y Servicios: Un mes.
- e) Personal en formación será de dos meses.
- f) Personal con contrato en prácticas: El periodo de prueba será:
 - a) Personal Docente del Sistema Educativo: Cuatro meses.
 - b) Personal de Proyectos y Programas: Dos meses.
 - c) Personal Titulado: Dos meses.
 - d) Personal de Administración y Servicios: Un mes.
 - e) Personal en formación será de dos meses.

Para la efectividad de estos periodos de prueba será indispensable que consten por escrito.

2.º En el caso de que se suscriba un contrato indefinido para un Docente del Sistema Educativo, el periodo de prueba será de 10 meses, debiendo constar por escrito. En este supuesto, y si la Fundación desiste del contrato en fecha posterior a aquella en que se cumpla el cuarto mes desde su incorporación al puesto de trabajo, tendrá derecho a percibir como indemnización, dos días de salario por cada mes completo de servicio desde el inicio del contrato.

Para un mismo puesto de trabajo la Fundación no podrá hacer uso del desistimiento del contrato en el décimo mes del periodo de prueba más de dos veces consecutivas.

3.º Quien haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en el centro, bajo cualquier modalidad de contratación, estará exento del periodo de prueba.

4.º En todos los casos, terminado el periodo de prueba, el trabajador pasará a formar parte de la plantilla de la Fundación, computándose a todos los efectos dicho periodo.

Artículo 25. Vacantes.

Se entiende por vacante la situación producida en Radio ECCA, Fundación Canaria por baja de un/a trabajador/a como consecuencia de la extinción de su relación laboral, suspensión del contrato o creación de nuevo puesto de trabajo.

Con independencia de la existencia de vacantes, Radio ECCA, Fundación Canaria se reserva el derecho a proceder a su cobertura o amortización. Para proceder a la amortización de vacantes, la Fundación deberá comunicarlo previamente a los representantes de los/as trabajadores/as del ámbito territorial donde se hubiera producido la vacante.

Asimismo, en caso de vacantes del grupo profesional 1, Personal Docente del Sistema Educativo, Radio ECCA, Fundación Canaria podrá proceder a la modificación de la especialidad.

Las vacantes que se produzcan se cubrirán, en su caso, según el proceso de selección diseñado e implementado por la Comisión de Personal que, en todo caso, se ajustará a las siguientes reglas:

1. La convocatoria especificará, para cada puesto de trabajo ofertado, los requisitos exigidos para poder optar a ella.
2. Todas las personas que deseen concurrir al puesto vacante, sean trabajadores/as de la institución o externas a ella, deberán cumplimentar el modelo de solicitud de opción al puesto de trabajo que se publique convenientemente.
3. La vacante será adjudicada a aquella persona que, conforme a los criterios fijados por la Comisión de Personal basado en la competencia, capacidad, titulación y aptitud para el puesto de trabajo, supere las pruebas de selección previstas.

El transcurso del tiempo desarrollando tareas de superior nivel en ningún caso podrá llevar aparejada la consolidación de la misma, debiéndose seguir para la adquisición de nivel los trámites previstos en el presente artículo para la cobertura de vacantes. Esta ocupación temporal no podrá extenderse más de un año.

En cualquier caso, tras el proceso de cobertura de vacante anteriormente señalado la decisión de contratación corresponderá en última instancia a la Dirección a propuesta de la Comisión de Personal.

Los puestos de trabajo de cualquier nivel directivo se consideran puestos de libre designación por el órgano competente, al tratarse de puestos de especial confianza, por lo que respecto de los mismos no habrá que seguir los procedimientos de cobertura de vacante previstos en este artículo. Igualmente, para el cese en dicho puesto bastará con la mera comunicación por parte de la Fundación al trabajador/a, sin necesidad de seguir los trámites del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores ni alegar causa alguna, debiendo únicamente mediar un preaviso de un mes.

Artículo 26. Cese voluntario.

El/la trabajador/a que desee cesar voluntariamente en el servicio a la Fundación, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la Dirección por escrito, cumpliendo el plazo de preaviso de quince días.

El incumplimiento del trabajador/a de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la Fundación a descontarle de la liquidación y cualquier haber pendiente de abono, incluida la nómina, el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Si la Fundación recibe el preaviso, en tiempo y forma, vendrá obligado a abonar al trabajador la liquidación correspondiente al término de la relación laboral.

El incumplimiento de esta obligación, llevará aparejado el derecho del trabajador/a a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso en el abono de la liquidación.

TÍTULO III

Condiciones Laborales

CAPÍTULO I

Jornada de trabajo

Artículo 27. *Distribución y Jornada del Personal Docente del Sistema Educativo.*

La jornada anual total será de 1.180 horas, de las cuales 1.128 horas se distribuirán a razón de 30 horas semanales que se dedicarán tanto al desarrollo de actividad lectiva y no lectiva.

El resto de horas hasta alcanzar las 1.180 horas, esto es, 52 horas, quedarán distribuidas en 27 horas anuales para exámenes y 25 horas para prestar servicios los meses de julio o agosto.

La distribución de horas indicadas en los dos párrafos anteriores, se podrá modificar en función del calendario escolar.

El tiempo de trabajo de este personal comprenderá tanto actividad lectiva como no lectiva distribuidas conforme los días y períodos de actividad contenidos en su plan de centro y planificaciones.

Por la naturaleza de la Institución se desarrollan diferentes actividades que requieren la organización de la jornada de forma irregular a lo largo del año. La distribución irregular de la jornada estará a disposición de los representantes de los trabajadores/as de forma global para su consulta cada curso escolar.

Los horarios, la distribución de jornada y actividad, se contendrán en los planes de centro y planificaciones que se aprueben por la Fundación cada curso escolar. La adscripción a una determinada actividad, horario, distribución de jornada y ámbito geográfico podrá ser modificado por Radio ECCA, Fundación Canaria de acuerdo a las necesidades de la actividad de la misma y con las limitaciones que se establecen en este Convenio Colectivo, a través de los anteriores planes y planificaciones, los cuales tendrán carácter abierto y flexible. Las planificaciones de centro referentes a cada trabajador/a serán entregadas por la Dirección al trabajador/a.

Asimismo, a fin de atender la singular actividad que presta esta Fundación, se podrá requerir la prestación de servicios en fines de semana y/o festivos, fuera de la planificación semanal para todas aquellas actuaciones relacionadas con la difusión y/o gestión de la actividad de la institución. Radio ECCA, Fundación Canaria procurará la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reduciendo al mínimo necesario las horas a desarrollar en sábados, domingos y festivos no pudiendo superar las 20 horas anuales por trabajador/a y curso escolar, teniendo la consideración de horas extras.

La compensación de una hora de trabajo efectivo en fin de semana equivaldrá a dos horas de descanso, no computándose los tiempos de desplazamientos. La compensación de las horas extras por tiempo de descanso, se realizará conforme indica el artículo 35 del ET (dentro de los cuatro meses siguientes).

Se entiende por actividad lectiva, con carácter enunciativo, no limitativo, las siguientes actividades:

- Tutorías (presenciales, telemáticas, por correspondencia, telefónica, intercambista).
- Exámenes.
- Grabación de clase.
- Producción de materiales.
- FP: formación en centros de trabajo (realización de prácticas y tutorías del alumnado).
- Refuerzo a la atención a la diversidad: atención al alumnado con necesidades educativas (N.E.).

Se entienden por actividades no lectivas, con carácter enunciativo, no limitativo, las siguientes actividades desarrolladas en trabajo interno y externo:

- Correcciones.
- Proceso de matrículas.
- Proceso de notas.
- Tramitación de becas.
- Preparación de clases audio.
- Actividades extraescolares (preparación y realización).
- Reuniones: generales, seminarios, claustro, evaluaciones varias, comisión de evaluación.
 - Divulgar la propuesta formativa de Radio ECCA, a través de diferentes soportes y distintos canales, para dar respuesta a las necesidades educativas de la población.
 - Participar en medios de comunicación.
 - Mantener reuniones de carácter informativo en centros educativos, universidades, oficinas de empleo, o donde tenga cabida la propuesta formativa de Radio ECCA.
 - Asistir a jornadas, foros, mesas redondas, eventos sociales y ferias todas ellas enmarcadas en un entorno educativo y social en el que tenga cabida la oferta formativa de Radio ECCA.
 - Fomentar convenios de colaboración con agentes sociales –de carácter público y privado–, empresas, asociaciones, organismos y otras entidades, destinados a mejorar la formación de la población.
 - Colaborar con distintos agentes sociales, organizaciones, instituciones públicas y privadas para la mejora de la formación de las personas adultas.
 - Atención y gestión del centro zonal para dar respuesta a las necesidades educativas del alumnado.

La organización de la actividad se aprobará por el nivel de Dirección correspondiente mediante los Planes de Centro y Planificaciones, que se determinará por cada curso escolar.

Artículo 28. *Jornada del personal que ostenta las categorías funcionales directivas-temporales.*

El personal que ostenta las categorías funcionales-directivas-temporales incrementará su jornada anual en 240 horas que deberán dedicarse a la Fundación en el desempeño de su función específica, estando sometidos a disponibilidad horaria y a una distribución irregular de la jornada.

Artículo 29. *Distribución y jornada del Personal de Proyectos, de Programas y personal Titulado.*

Este personal tendrá la siguiente jornada:

1. Jornada máxima semanal de 34 horas.
2. Jornada anual de 1.400 horas.

Por la naturaleza de la Institución se desarrollan diferentes actividades que requieren la organización de la jornada de forma irregular a lo largo del año. La distribución irregular de la jornada estará a disposición de los representantes de los trabajadores/as de forma global para su consulta cada curso escolar.

Los horarios, la distribución de jornada y actividad, se contendrán en los planes de centro y planificaciones que se aprueben por la Fundación cada curso escolar. La adscripción a una determinada actividad, horario, distribución de jornada y ámbito geográfico podrá ser modificado por Radio ECCA, Fundación Canaria de acuerdo a las necesidades de la actividad de la misma y con las limitaciones que se establecen en este Convenio Colectivo, a través de los anteriores planes y planificaciones, los cuales tendrán carácter abierto y flexible. Las planificaciones de centro referentes a cada trabajador/a serán entregadas por la Dirección al trabajador/a.

Asimismo, a fin de atender la singular actividad que presta esta Fundación, se podrá requerir la prestación de servicios en fines de semana y/o festivos, fuera de la planificación semanal para todas aquellas actuaciones relacionadas con la difusión y/o gestión de la actividad de la institución. Radio ECCA, Fundación Canaria procurará la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reduciendo al mínimo necesario las horas a desarrollar en sábados, domingos y festivos no pudiendo superar las 20 horas anuales por trabajador/a y curso escolar, teniendo la consideración de horas extras.

La compensación de una hora de trabajo efectivo en fin de semana equivaldrá a dos horas de descanso, no computándose los tiempos de desplazamientos. La compensación de las horas extras por tiempo de descanso, se realizará conforme indica el artículo 35 del ET (dentro de los cuatro meses siguientes).

Durante los meses de julio y agosto y en las vacaciones escolares de Navidad y Semana Santa, con el fin de facilitar la jornada continua, se podrá reducir la jornada de este personal a 30 horas semanales respetando las 48 horas ininterrumpidas de descanso semanal, siempre y cuando el resto de horas hasta alcanzar la jornada máxima anual, sean recuperadas a lo largo del año atendiendo a la distribución que realice la Dirección de las mismas, pudiendo establecerse turnos por la Dirección para que la actividad quede atendida durante dichos períodos.

Artículo 30. *Distribución y Jornada del Personal de Administración y Servicios.*

Este personal tendrá la siguiente jornada:

1. Jornada anual de 1.600 horas.
2. Jornada semanal de 38 horas de trabajo efectivo, distribuidas según las necesidades de Radio ECCA, Fundación Canaria pudiendo distribuirse de forma irregular a lo largo del año. Se reservan a disposición de la entidad 57 horas de la jornada anual, que podrán distribuirse a lo largo del año. La distribución irregular de la jornada estará a disposición de los representantes de los trabajadores/as de forma global para su consulta cada curso escolar.

Los horarios, la distribución de jornada y actividad, se contendrán en los planes de centro y planificaciones que se aprueben por la Fundación cada curso escolar. La adscripción a una determinada actividad, horario, distribución de jornada y ámbito geográfico podrá ser modificado por Radio ECCA, Fundación Canaria, de acuerdo a las necesidades de la actividad de la misma y con las limitaciones que se establecen en este Convenio Colectivo, a través de los anteriores planes y planificaciones, los cuales tendrán carácter abierto y flexible. Las planificaciones de centro referentes a cada trabajador/a serán entregadas por la Dirección al trabajador/a.

Asimismo, a fin de atender la singular actividad que presta esta Fundación, se podrá requerir la prestación de servicios en fines de semana y/o festivos, fuera de la planificación semanal para todas aquellas actuaciones relacionadas con la difusión y/o gestión de la actividad de la Institución. Radio ECCA, Fundación Canaria procurará la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reduciendo al mínimo necesario las horas a desarrollar en sábados, domingos y festivos no pudiendo superar las 20 horas anuales por trabajador/a y curso escolar, teniendo la consideración de horas extras.

La compensación de una hora de trabajo efectivo en fin de semana equivaldrá a dos horas de descanso, no computándose los tiempos de desplazamientos. La compensación de las horas extras por tiempo de descanso, se realizará conforme indica el artículo 35 del ET (dentro de los cuatro meses siguientes).

3. Durante los meses de julio y agosto y en las vacaciones escolares de Navidad y Semana Santa, este personal realizará jornada continua, con un máximo de seis horas diarias y 48 horas ininterrumpidas de descanso semanal, pudiendo establecerse turnos para que los distintos servicios queden atendidos.

4. El régimen de jornada de trabajo establecido en este artículo no será de aplicación, al Portero y demás servicios análogos de vigilancia.

Artículo 31. *Horarios.*

Salvo el personal que preste servicios de conformidad con lo previsto en el artículo siguiente así como el que lo preste en movilidad, entendida como itinerancia, incluyendo dentro de este colectivo al personal que preste servicios con alumnado, y/o con usuarios de Proyectos/Programas, y/o con agentes externos de cualquier índole (personal de otras instituciones no pertenecientes a Radio ECCA), el horario laboral del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio podrá ser de los siguientes tipos:

- Horario general. El horario laboral, con carácter general, será el que figure en el calendario laboral definido por la Dirección de conformidad con lo establecido en el presente Convenio y en la normativa de aplicación.
- Horario flexible. Por horario flexible se entiende el establecimiento de un horario de trabajo no rígido, en virtud del cual, el trabajador/a pueda adaptar sus necesidades personales, según las reglas que se detallarán seguidamente al horario establecido por la Fundación. Este horario, en todo caso, deberá garantizar la prestación de servicios de forma óptima por la Fundación, de acuerdo con lo que se materialice en los planes de centro y planificaciones que sean aprobados por la Fundación cada año escolar. Con ello, se salvaguardará, en todo caso, las necesidades del servicio (apertura y cierre de las oficinas, horario de atención a los usuarios/as, etc.).

Siempre y cuando se garantice la prestación óptima de servicio y se salvaguarde lo expresado en el párrafo anterior y dentro del horario diario de referencia establecido, el/la trabajador/a podrá cumplir su jornada de trabajo con libertad horaria, siempre y cuando resulten cumplidas todas las horas de trabajo aplicables, en cómputo semanal/anual.

Los/as empleados/as podrán acogerse a esta modalidad de horario flexible, fuera de los supuestos de conciliación familiar y laboral expuestos en el punto anterior, siempre y cuando resulten cumplidas todas las horas de trabajo aplicables, en cómputo semanal, en los términos señalados anteriormente.

Este horario flexible constará de dos partes: a) Parte fija: el horario fijo de presencia diaria en el puesto de trabajo será de 09:30 a 13:45 horas. b) Parte flexible: el tiempo restante, hasta completar la jornada laboral, se realizará en horario flexible desde la apertura del centro hasta las 09:30 horas y entre las 13:45 y la hora del cierre del centro.

Excepcionalmente, no se autorizará la prestación de servicios bajo esta modalidad de flexibilidad horaria por necesidades del servicio, motivadas mediante resolución escrita de la Dirección. Durante la jornada de trabajo se podrá disfrutar de una pausa por un período máximo de 20 minutos que se computará como tiempo de trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar al funcionamiento del servicio.

La adscripción a un determinado horario y podrá ser modificado por Radio ECCA, Fundación Canaria a través de los planes y planificaciones, los cuales tendrán carácter abierto y flexible. Las planificaciones de centro referentes a cada trabajador/a serán entregadas por la Dirección al trabajador/a.

Artículo 32. *Trabajo a distancia.*

En desarrollo de lo prevenido en el artículo 13 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en orden a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral con las necesidades y posibilidades productivas de las empresas, la Dirección de Radio ECCA, Fundación Canaria podrá libremente pactar con el personal, la posibilidad de realizar toda o parte de su jornada laboral fuera de su centro de trabajo habitual, que quedará reflejado en el plan de centro del trabajador/a.

Los criterios para la implantación de esta modalidad de trabajo deberán ceñirse a lo establecido en un documento anexo a los contratos laborales donde se establezcan, como mínimo, las siguientes condiciones en que se va a enmarcar las relaciones del trabajo a distancia.

a) Horario que no supondrá aumento de la jornada laboral anual establecida en el Convenio Colectivo. Las tareas en régimen de trabajo a distancia serán distribuidas por la Dirección de la Fundación a lo largo del año.

En este sentido, atendiendo a la distribución irregular de la jornada que se establece en este Convenio Colectivo, la Dirección de Radio ECCA, Fundación Canaria podrá acordar con el trabajador/a perteneciente a cualquier grupo profesional una jornada semanal distinta a la que figura en los artículos 27, 29 y 30 a fin de facilitar la realización de tareas en régimen de trabajo a distancia.

Asimismo, para el Personal Docente del Sistema Educativo, con independencia de lo dispuesto en el artículo 35, durante los períodos de Navidad y Semana Santa la Dirección de la Fundación podrá encomendar la realización de tareas en régimen de trabajo a distancia, siendo estos días disfrutados durante otros períodos fijados de mutuo acuerdo. Queda un mínimo de 25 horas a la semana para realizar esta tarea durante el mes de julio o agosto, atendiendo a lo establecido en el artículo citado anteriormente.

Asimismo, para el Personal de Proyectos y Programas, con independencia de lo dispuesto en el artículo 36, durante los períodos de Navidad y Semana Santa la Dirección de la Fundación podrá encomendar la realización de tareas en régimen de trabajo a distancia, siendo estos días disfrutados durante otros períodos fijados de mutuo acuerdo. Quedando excluidos los meses de julio o agosto dependiendo de las vacaciones.

Se establecerán turnos rotativos a fin de que el servicio quede debidamente atendido durante los períodos indicados.

- b) Lugar de trabajo, que será el lugar libremente elegido por éste.
- c) Presencialidad en la empresa a requerimiento de la Dirección de la Fundación.
- d) Justificación de las horas realizadas.
- e) Acreditación de los resultados obtenidos.
- f) Accesibilidad y disponibilidad.
- g) Confidencialidad de la Fundación.

Artículo 33. *Horas extraordinarias.*

Sin perjuicio a lo establecido en los artículos 27, 29 y 30, del presente Convenio, tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan, en cada caso, de la jornada establecida en este Convenio. La iniciativa para proponer realizar horas extraordinarias corresponde a la Fundación y la libre aceptación del trabajador/a, conforme a la legislación vigente en cada momento.

En caso de realización de horas extraordinarias, las mismas serán compensadas con tiempo de descanso equivalente en horas, que serán disfrutadas preferentemente en los quince días siguientes, salvo acuerdo entre las partes que podrán pactar que ese disfrute se efectúe durante el transcurso del año escolar en curso.

En caso de imposibilidad de compensación con tiempo de descanso equivalente en horas, el valor de la hora extra será el mismo valor que la hora ordinaria.

CAPÍTULO II

Vacaciones

Artículo 34. *Régimen general.*

1. Personal Docente del Sistema Educativo:

El Personal Docente del Sistema Educativo encuadrado en el grupo profesional 1, disfrutará de 30 días naturales de vacaciones.

Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 27 del presente Convenio relativo a la jornada del Personal Docente del Sistema Educativo, grupo 1, disfrutará preferentemente las vacaciones en julio o agosto.

Dadas las características de la entidad, el cómputo para determinar el número de días de vacaciones a disfrutar o compensar económicamente en caso de cese o suspensión del contrato de trabajo se realizará de 1 de septiembre a 31 de agosto y no por años naturales.

Cuando el período de vacaciones estival fijado en el calendario de vacaciones de la entidad coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, 5 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya finalizado el periodo natural que le correspondan, de conformidad a lo establecido en el párrafo segundo del artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores. En estos supuestos, el trabajador/a afectado y la entidad acordarán una nueva fecha de disfrute de los días de vacación coincidentes con la suspensión correspondiente.

2. Personal del resto de Grupos Profesionales:

El personal del resto de grupos profesionales, disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones los meses de julio o agosto preferentemente. Dicho disfrute podrá ser de forma fraccionada en dos periodos de 15 días naturales, cuyo disfrute deberá ser acordado de mutuo acuerdo con la entidad.

Dadas las características de la entidad, el cómputo para determinar el número de días de vacaciones a disfrutar o compensar económicamente en caso de cese o suspensión del contrato de trabajo se realizará de 1 de septiembre a 31 de agosto, y no por años naturales.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la entidad coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, 5 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya finalizado el periodo natural que le correspondan, de conformidad a lo establecido en el párrafo segundo del artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores. En estos supuestos, el trabajador/a afectado y la entidad acordarán una nueva fecha de disfrute de los días de vacaciones coincidentes con la suspensión correspondiente.

Artículo 35. *Tiempo adicional de inactividad.*

Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 27 del presente Convenio relativo a la jornada del Personal Docente del Sistema Educativo, el personal encuadrado en dicho grupo profesional tendrá derecho a tres semanas adicionales sin actividad, retribuidas, disfrutadas en julio o agosto.

En Navidad y Semana Santa, el personal encuadrado en el citado grupo profesional, tendrá derecho a tantos días sin actividad docente como los que se fijen de vacaciones para el alumnado en el calendario escolar. En el supuesto de que el calendario escolar no concediera vacación al alumnado en las fechas de Semana Santa o Pascua, sustituyendo las mismas por otras fechas, dicho derecho se aplicará a las nuevas fechas.

La coincidencia de los días sin actividad con cualquier situación de incapacidad temporal o suspensión del contrato de trabajo, no dará derecho al trabajador/a al disfrute de esos días en otro período al no tener la consideración de vacaciones.

Artículo 36. *Personal de Proyectos, de Programas, personal Titulado y el personal de Administración y Servicios.*

Este personal tendrá el siguiente régimen de días sin actividad:

1.º Seis días hábiles durante el año, tres a determinar por la entidad y los otros tres a determinar de común acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la Fundación al inicio del curso escolar.

2.º El personal de Administración y Servicios tendrá dos días hábiles más al año, uno a determinar por la Fundación al inicio del curso escolar y uno a determinar por el trabajador/a.

3.º El personal de Proyectos, de Programas y el personal Titulado, así como el personal de Administración y Servicios tendrá derecho a disfrutar de seis días hábiles consecutivos de los que tengan la condición de laborables, según el calendario laboral, de permiso retribuido durante el período navideño. También tendrá derecho a disfrutar de tres días hábiles consecutivos en el período de Semana Santa-Pascua, igualmente de los que tengan la condición de laborables según el mencionado calendario laboral. En cualquier caso, la Fundación podrá establecer turnos entre este personal a efecto de mantener los servicios de la Fundación.

Artículo 37. *Parte proporcional.*

El personal que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones que por disposiciones legales le corresponda, según el tiempo trabajado durante el mismo, no siendo extensible, al tiempo adicional sin actividad previsto para el Personal Docente del Sistema Educativo.

CAPÍTULO III

Calendario laboral

Artículo 38. *Calendario Laboral.*

Radio ECCA, Fundación Canaria elaborará el calendario laboral al comienzo del curso escolar. Este calendario deberá exponerse en lugar visible del centro de trabajo y se adaptará, si fuera necesario, a las fiestas laborales acordadas con posterioridad a la elaboración del mismo, por el Gobierno, las Comunidades Autónomas y los Ayuntamientos. En el calendario laboral figurarán las vacaciones del personal y los horarios de trabajo, que podrán ser adaptados cada curso a las necesidades de la actividad del centro.

El calendario de vacaciones se hará por áreas/ subdirecciones y con dos meses de antelación al comienzo del disfrute.

CAPÍTULO IV

Permisos

Artículo 39. *Permisos retribuidos.*

Los trabajadores/as, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1.º Quince días naturales en caso de matrimonio o inicio de la vida en común cuando se trate de parejas de hecho debidamente inscritas en el registro oficial. En todo caso, el disfrute de este permiso deberá comunicarse con quince días naturales de antelación a la fecha del hecho causante.

2.º Tres días naturales en caso de nacimiento o fallecimiento de hijo; o en caso de enfermedad grave, accidente grave, hospitalización o fallecimiento, del cónyuge o parejas de hecho debidamente inscritas en el registro oficial, o de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por alguno de estos motivos el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento superior a 150 kilómetros o a alguna isla, el permiso será de cinco días.

Salvo en los casos de nacimiento o fallecimiento indicados, los días podrán ser disfrutados de forma no consecutiva. En caso de disfrute no consecutivo, el trabajador/a debe de comunicar dicha opción en el mismo momento de la solicitud del permiso. El disfrute de los días concretos que se vayan a disfrutar de forma no consecutiva se comunicará con 72 horas de antelación.

3.º Dos días naturales por intervenciones quirúrgicas sin hospitalización que precisen reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento superior a 150 kilómetros o a alguna isla, el plazo será de cinco días.

Los citados días podrán ser disfrutados de forma no consecutiva. En caso de disfrute no consecutivo, el trabajador/a debe de comunicar dicha opción en el mismo momento de la solicitud del permiso. El disfrute de los días concretos que se vayan a disfrutar de forma no consecutiva se comunicará con 72 horas de antelación.

4.º Un día natural por traslado del domicilio habitual.

5.º Un día natural por boda de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que coincidirá con el día de la ceremonia. El día de permiso por boda, se podrá disfrutar o bien el día del oficio, o bien el día de la celebración, siempre que ésta última tenga lugar en día laborable.

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

7.º Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

8.º Por el tiempo indispensable para acompañar a la realización de consultas y pruebas médicas de hijos o parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos.

9.º Ocho días naturales en caso de fallecimiento, del cónyuge o parejas de hecho debidamente inscritas en el registro oficial, o de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad cuando resida el fallecido en el extranjero o cuando el trabajador/a se encuentre desplazado en el extranjero y siempre que la distancia sea superior a 150 kilómetros y se efectúe dicho desplazamiento.

En todo caso, para el disfrute de los permisos señalados en los puntos 4.º y 5.º deberá comunicarse siete días naturales de antelación.

Artículo 40. *Permisos no retribuidos.*

Cualquier trabajador/a podrá solicitar hasta treinta días naturales de permiso sin sueldo, por curso escolar. La Fundación tendrá que conceder este permiso si el mismo se solicita con quince días naturales de antelación y el disfrute de dicho permiso, en el caso del personal docente, no coincide con otro trabajador /a del mismo grupo, y en el caso de personal no docente, no coincide con cualquier otro trabajador /a de la misma rama de dicho grupo.

Este permiso se disfrutará, como máximo, en dos períodos, aunque entre ambos no se agote el tiempo total previsto en el párrafo anterior.

Artículo 41. *Maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural.*

Los trabajadores/as tendrán derecho a su retribución total durante la suspensión de contrato derivada de maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo o lactancia natural de un menor de nueve meses, siempre que se cumplan los requisitos que establece la legislación vigente en cada uno de los casos.

Artículo 42. *Lactancia.*

Los trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, retribuida, que podrán dividir en dos fracciones. Este permiso sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

El derecho recogido en el párrafo anterior, podrá acumularse en jornadas completas, disfrutándose, de una sola vez, inmediatamente después de que finalice la baja por maternidad.

La concreción horaria y el periodo de disfrute del permiso de lactancia corresponderá al trabajador/a dentro de su jornada ordinaria, debiendo preavisar al empresario con quince días de antelación, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia.

Artículo 43. *Cuidado de menores o familiares que no puedan valerse por sí mismos.*

Los trabajadores/as que tengan a su cuidado a un menor de doce años o a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, podrán reducir su jornada de trabajo diaria, con disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Fundación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Fundación.

La concreción horaria de la reducción de jornada corresponde al trabajador, quién deberá preavisar a la Fundación con quince días naturales de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

CAPÍTULO V

Cursos y exámenes de los trabajadores/as

Artículo 44. *Cursos.*

Cuando Radio ECCA, Fundación Canaria organice cursos de perfeccionamiento y el trabajador/a los realice voluntariamente, los gastos de matrícula, desplazamientos y residencia correrán a cargo de aquélla. En el caso de que el trabajador/a disfrutara de becas o ayudas, tanto públicas como privadas, Radio ECCA, Fundación Canaria abonará tan sólo la diferencia entre el importe de ésta y los gastos anteriormente mencionados.

Asimismo, se facilitará el acceso a cursos para el personal contratado que desee el aprendizaje de la lengua de la Comunidad Autónoma donde radique Radio ECCA, Fundación Canaria siempre y cuando en aquellos lugares exista lengua cooficial.

El personal que asista a cursos de perfeccionamiento, previo permiso de la Dirección de Radio ECCA, Fundación Canaria tendrá derecho a percibir su retribución durante su duración.

Los trabajadores/as con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo que, previo acuerdo con la Dirección de Radio ECCA, Fundación Canaria podrán ser acumulables por un periodo de hasta cinco años. A efectos de este permiso se incluyen los cursos que se especifican en el primer párrafo de este artículo.

Para el disfrute de estos permisos, el trabajador/a deberá solicitarlo con un preaviso mínimo de un mes, salvo que por circunstancias justificadas se requiera de menos plazo para su solicitud. Deberá constar expresamente su concesión por parte de la Dirección de Radio ECCA, Fundación Canaria.

Tendrá esta misma consideración, tanto a efectos de preaviso como de cómputo del permiso establecido en el párrafo anterior, cuando el trabajador/a solicite un Permiso Individuales de Formación (PIF), concedidos al amparo de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por el que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, o normativa que lo desarrolle.

Artículo 45. Exámenes oficiales.

Para realizar exámenes oficiales, el trabajador/a tendrá la correspondiente licencia, por el tiempo imprescindible (desplazamiento y realización del examen) con derecho a retribución, debiendo justificar tanto la formalización de la matrícula como haber asistido a dichos exámenes.

Para la concesión de la misma el trabajador/a deberá solicitarla con un plazo mínimo de antelación de cinco días hábiles, aportando en todo caso el documento acreditativo de la formalización de la matrícula en el mismo momento de solicitud de la licencia y el justificante oficial de la asistencia al examen al día hábil siguiente al de su realización.

CAPÍTULO VI**Excedencias, suspensión del contrato y jubilaciones****Artículo 46. Clases de excedencia.**

La excedencia podrá ser voluntaria, forzosa o especial, en los términos previstos en los artículos siguientes. En todos los casos el trabajador/a no tendrá derecho a retribución, salvo lo establecido en el capítulo correspondiente a derechos sindicales.

Artículo 47. Excedencia forzosa.

Serán causas de excedencia forzosa las siguientes:

1.^a Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

2.^a Podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Fundación los trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. No obstante, en el caso de personal en pago delegado para poder acceder a esta situación de excedencia se estará a lo dispuesto en los acuerdos que se alcancen con la Administración al respecto; y, en todo caso, solo podrán disfrutar de esta excedencia cuando la organización sindical a la que pertenezca tenga representatividad legal suficiente en el ámbito del presente Convenio.

3.^a Durante el período de un curso escolar para aquellos trabajadores/as que deseen dedicarse a su perfeccionamiento profesional después de diez años de ejercicio activo en Radio ECCA, Fundación Canaria. Cuando este perfeccionamiento sea consecuencia de la adecuación de Radio ECCA, Fundación Canaria a innovaciones educativas, el período exigido de ejercicio activo quedará reducido a cuatro años. En este caso el trabajador/a deberá justificar satisfactoriamente ante la Dirección de Radio ECCA, Fundación Canaria la realización de los citados cursos, presentando la documentación acreditativa de lo realizado. En caso de no justificar adecuadamente la realización de estos cursos la excedencia pasará a tener carácter de voluntaria con los efectos jurídicos que de ello se deriven.

A estos efectos se entiende por curso escolar del 1/09 al 31/08 del año siguiente, siendo en proporción en períodos inferiores a éstos.

Artículo 48. Excedencia especial.

Serán causas de excedencia especial, las siguientes:

1.^a Excedencia especial, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. En este caso la excedencia no será superior a tres años.

2.^a Excedencia especial para atender al cuidado de cada hijo, por naturaleza, por adopción o por acogimiento permanente o preadoptivo, en los términos previstos en la legislación vigente. Cuando el padre y la madre trabajen en el mismo centro de trabajo, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

Artículo 49. *Reserva del puesto de trabajo.*

El/la trabajador/a que disfrute de excedencia forzosa o especial, tiene derecho a reserva del puesto de trabajo, cómputo de la antigüedad adquirida durante el tiempo que aquella dure y a reincorporarse al mismo centro de trabajo una vez terminado el período de excedencia.

También tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad adquirida, el trabajador/a que esté en situación de excedencia voluntaria, en los términos previstos en el artículo siguiente, cuya excedencia esté motivada por su incorporación como cooperante a un proyecto de cooperación para el desarrollo o de ayuda humanitaria internacional.

Desaparecida la causa que motivó la excedencia, el trabajador/a tendrá 30 días naturales para reincorporarse al centro de trabajo y, caso de no hacerlo, causará baja definitiva en el mismo.

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

Artículo 50. *Excedencia voluntaria.*

La excedencia voluntaria se podrá conceder al trabajador/a previa petición por escrito, pudiendo solicitarlo todo el que tenga, al menos, un año de antigüedad en la Fundación y no haya disfrutado de excedencia durante los cuatro años anteriores.

Dicha excedencia empezará a disfrutarse el primer mes del curso escolar, salvo mutuo acuerdo para adelantarla.

El permiso de excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años.

Artículo 51. *Reingreso en la empresa.*

El/la trabajador/a que disfrute de excedencia voluntaria, sólo conservará el derecho al reingreso si en el centro de trabajo hubiera una vacante en su grupo y nivel retributivo. Durante este tiempo no se le computará la antigüedad.

No existirá vacante y no se procederá al reingreso si la Fundación amortiza la vacante, previa comunicación a los representantes de los trabajadores/as.

El/la trabajador/a deberá solicitar el posible reingreso, al menos con un mes de antelación a la fecha de finalización de la excedencia. En caso de incumplimiento de este preaviso el trabajador/a perderá su derecho a reingreso, causando baja voluntaria en la Fundación por desistimiento del contrato de trabajo.

Artículo 52. *Incapacidad temporal e incapacidad permanente.*

En el supuesto de incapacidad temporal, el contrato permanecerá suspendido durante todo el tiempo que dure la misma, incluso en el período que Radio ECCA, Fundación Canaria haya dejado de cotizar a la Seguridad Social.

En el supuesto de incapacidad permanente total para la profesión habitual, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, el contrato permanecerá suspendido durante dos años a contar desde la fecha de la resolución que la declaró si a juicio del órgano de calificación la situación de incapacidad del trabajador/a va a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el tiempo de suspensión se computará la antigüedad.

Artículo 53. *Jubilaciones.*

El/la trabajador/a se jubilará de manera ordinaria según los requisitos establecidos en la legislación vigente en cada momento, aplicable al efecto.

La jubilación podrá tener efecto al final del curso escolar, si hubiera acuerdo entre Radio ECCA, Fundación Canaria y el/la trabajador/a.

Radio ECCA, Fundación Canaria y sus trabajadores/as, de mutuo acuerdo, podrán seguir tramitando los sistemas de jubilación parcial adaptándose a las modificaciones que prevé la legislación vigente en esta materia que, en todo caso, requerirá siempre del acuerdo previo entre Radio ECCA, Fundación Canaria y el trabajador/a.

TÍTULO IV

Retribuciones

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 54. *Pago de salarios.*

Los salarios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio quedan establecidos en la tabla salarial fijada en el anexo y en el articulado del mismo, que se corresponden con la jornada anual señalada para los diferentes grupos, subgrupos y niveles establecidos en este Convenio Colectivo. El pago del salario se efectuará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente.

Artículo 55. *Anticipos de salario.*

El trabajador/a, tiene derecho a percibir anticipos a cuenta de su trabajo, sin que pueda exceder del 90 % del importe del salario mensual.

Artículo 56. *Trienios.*

Por cada trienio vencido el trabajador/a tendrá derecho a percibir la cantidad que a tal efecto se indica en la tabla salarial anexa. El importe íntegro de cada trienio se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento.

Artículo 57. *Cómputo de antigüedad.*

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la de ingreso del trabajador/a en la Fundación.

Artículo 58. *Pagas extraordinarias.*

Los/as trabajadores/as comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, percibirán como complemento periódico de vencimiento superior a un mes, el importe de dos gratificaciones extraordinarias, julio y diciembre, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base, antigüedad y complementos específicos. A efecto de cómputo para el cálculo de las pagas extraordinarias, se establece el plazo del 1 de julio al 30 de junio para la paga de verano y del 1 de enero al 31 de diciembre para la paga de Navidad.

Al personal que cese o ingrese en la Fundación en el transcurso del año, se le abonarán las gratificaciones extraordinarias, prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicio.

Artículo 59. *Prorrateo de pagas.*

Las gratificaciones extraordinarias se abonarán prorrateadas en las 12 mensualidades.

Artículo 60. *Paga Extraordinaria por antigüedad en la empresa.*

Los trabajadores/as que cumplan 25 años de antigüedad en la Fundación tendrán derecho a una única paga cuyo importe será equivalente al de una mensualidad extraordinaria por cada quinquenio cumplido. La fecha del devengo de esta Paga será la que figura en la nómina en la cual el trabajador/a cumpla los 25 años de antigüedad.

Artículo 61. *Retribución de jornadas parciales.*

Los trabajadores/as contratados para la realización de una jornada inferior a la pactada en este Convenio, percibirán su retribución en proporción al número de horas semanales contratadas.

CAPÍTULO II**Complementos específicos****Artículo 62. *Complemento por función.***

Los trabajadores/as a los que se les encomiende algunas de las categorías funcionales directivas temporales, percibirán, mientras ejerzan su cometido, las gratificaciones temporales pactadas, siendo extinguido este complemento cuando el trabajador/a deje de ejercer el cargo encomendado.

CAPÍTULO III**Otros complementos****Artículo 63. *Complemento por incapacidad temporal.***

1.º Caso general: Todos los trabajadores/as en situación de incapacidad temporal y durante los 3 primeros meses, recibirán el complemento necesario hasta completar el 100 % de su retribución salarial total, incluidos los incrementos salariales producidos en el periodo de baja.

2.º Superado el período indicado en el punto anterior, se abonará el 100 % de la retribución salarial total en proporción de un mes más por cada trienio de antigüedad en la Fundación.

Artículo 64. *Complemento de disponibilidad.*

Este complemento retribuye las especiales circunstancias y condiciones de los trabajadores/as cuando realizan servicios presenciales con disponibilidad de 24 horas en casas de colonias, albergues infantiles y juveniles, campamentos y/o otros equipamientos similares. Este complemento debe ser abonado en atención a su especial distribución irregular de la jornada, su total disponibilidad horaria y por la realización esporádica de servicios de reserva que implican su desplazamiento a otro centro de trabajo.

Su retribución debe ser del 10 % del salario base diario por cada día devengado de este complemento. La percepción de este complemento es incompatible con el abono de cualquier otro que retribuya el trabajo durante el descanso semanal obligatorio y festividad, así como cualquier otro complemento de nocturnidad.

Artículo 65. *Complemento de nocturnidad.*

Percibirán el complemento de nocturnidad los trabajadores/as que realicen horas comprendidas entre las 22 horas y las seis horas de la mañana del día siguiente. Dichas horas se satisfarán con el incremento del 15 % del salario base.

Para realizar la aplicación del cobro de la hora nocturna en la nómina correspondiente de cualquier mes del año, procederemos a realizar inicialmente el cálculo del valor de la hora ordinaria para estos efectos. Para lo cual se procederá a multiplicar el sueldo base mensual por catorce pagas, a fin de obtener el sueldo base anual. Después se divide este sueldo base anual entre el número de horas de jornada máxima de tiempo efectivo de trabajo en cómputo anual establecido en el Convenio. Tras obtener el valor hora ordinaria se incrementa su valor en un 15 %.

La fórmula a aplicar es:

$$\text{Comp. de nocturnidad} = \frac{\text{Salario base mensual} \times 14}{\text{Jornada máxima anual}} \times 0,15 \times \text{n.º horas nocturnas trabajadas}$$

El presente complemento absorbe en su totalidad las cantidades que, en la actualidad y por cualquier título, pudieran venir percibiendo los trabajadores/as por éste o similar concepto.

En todo caso, el percibo de este complemento será incompatible con el percibo del complemento de disponibilidad.

TÍTULO V

Régimen asistencial

CAPÍTULO I

Prevención de riesgos laborales

Artículo 66. *Seguridad en el trabajo.*

Radio ECCA, Fundación Canaria y su personal, cumplirán las disposiciones sobre seguridad en el trabajo, contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de Noviembre), así como sus normas de desarrollo.

Artículo 67. *Prevención de riesgos laborales.*

Reconociendo la importancia de la prevención de riesgos laborales, la mejora de la seguridad, la salud laboral y la calidad del ambiente de trabajo, los firmantes del presente Convenio se comprometen a fomentar su integración total en la actividad laboral a través de la formación, la utilización de técnicas de prevención y la mejora de las condiciones de trabajo en general.

Artículo 68. *Delegados/as de prevención.*

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Serán designados por y entre los representantes de los trabajadores/as en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo 34 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

En los centros de hasta 30 trabajadores, el Delegado/a de Prevención será el Delegado/a de Personal.

En los centros de 31 a 49 trabajadores, habrá un Delegado/a de Prevención que será elegido por y entre los Delegados/as de Personal.

En los centros de 50 o más trabajadores, los Delegados/as de Prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores/as, con arreglo a la escala establecida en el artículo 35.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

En lo que se refiere a sus competencias y facultades, así como las garantías y sigilo profesional, se estará a lo previsto en los artículos 36 y 37 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

En los centros que cuenten con 50 o más trabajadores/as, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada Ley, por los Delegados de Prevención, de una parte, y por la Dirección y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención de la otra.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las competencias y facultades que se establecen en el artículo 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

El crédito horario de los Delegados/as de Prevención será el que les corresponde como representantes de los trabajadores/as en esta materia específica, y, además, el necesario para el desarrollo de los siguientes cometidos:

- a) El correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
- b) El correspondiente a reuniones convocadas por la Dirección en materia de prevención de riesgos.
- c) El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.
- d) El destinado para acompañar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas a los centros de trabajo.
- e) El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de los trabajadores/as.
- f) El destinado a su formación.

Radio ECCA facilitará a los Delegados/as de Prevención la formación necesaria para el adecuado desarrollo de sus funciones, o la facilitará, dentro de su actividad.

Artículo 69. *Revisión médica.*

Radio ECCA, Fundación Canaria garantizará una revisión médica anual, que tendrá carácter voluntario para los trabajadores/as.

Artículo 70. *Enfermedades profesionales.*

La Comisión Paritaria estudiará, en el marco que establezcan los Reglamentos de desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la creación de un servicio especializado de enfermedades profesionales, tales como:

- a) Enfermedades neurológicas crónicas.
- b) Patologías otorrinolaringológicas.
- c) Enfermedades infecto-contagiosas crónicas.
- d) Alergias crónicas. etc.

A tal efecto, y si es el caso, la Comisión Paritaria se dirigirá a los organismos competentes, instándoles a la creación de dicho servicio.

CAPÍTULO II

Mejoras sociales

Artículo 71. *Ropa de trabajo.*

Radio ECCA, Fundación Canaria proporcionará al personal de reprografía, almacén y distribución ropa de trabajo una vez al año.

Artículo 72. *Ayudas al estudio.*

Radio ECCA, Fundación Canaria tiene establecido un régimen de ayudas al estudio para sus trabajadores/as, tal y como consta cada curso en el plan de centro.

Artículo 73. *Seguros de responsabilidad civil y accidentes.*

Radio ECCA, Fundación Canaria deberá contar con dos pólizas de seguros que garanticen las coberturas de responsabilidad civil y accidentes individuales de todo el personal afectado por este Convenio.

La empresa notificará a los representantes de los trabajadores/as los pormenores de las mismas y los procedimientos a seguir en caso de siniestros.

Deberá estar asegurado todo el personal de Radio ECCA, Fundación Canaria que figure dado de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, mediante acreditación por los boletines TC-2. Así como, nominalmente, todos los trabajadores/as en situación de excedencia forzosa, excepto el caso contemplado por designación o elección para un cargo público, aun cuando no figuren en el TC-2 de la empresa.

Artículo 74. *Garantías y coberturas.*

En extracto, las garantías y coberturas de las pólizas reseñadas serán las siguientes:

1.º Responsabilidad civil: En la que puedan incurrir los asegurados/as con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales, con inclusión de fianza y defensa criminal y exclusión de:

- a) Los riesgos que puedan ser asegurados por el ramo de Automóviles.
- b) Cualquier daño inmaterial que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por esta póliza.
- c) Los riesgos excluidos por imperativo legal.
- d) Los riesgos excluidos por las compañías aseguradoras.

Prestación máxima por siniestro: 50.000 euros.

2.º Accidentes individuales: Cubrirá la asistencia médico-quirúrgica-farmacéutica en caso de accidente sufrido por los asegurados/as, tanto en el ejercicio de la profesión como en la vida privada, en cualquier parte del mundo y sin más exclusiones que las previstas legalmente y las comúnmente contempladas por las compañías aseguradoras.

Capital asegurado en caso de muerte: 18.030,36 euros.

Capital asegurado en caso de invalidez permanente: 30.050,61 euros.

Existe un baremo para la determinación de la indemnización, expresado en porcentaje sobre la suma asegurada.

No hay indemnización diaria por pérdida de horas de trabajo. Los derechos de este seguro son compatibles con cualquier otro.

CAPÍTULO III

Derechos sindicales

Artículo 75. *Ausencias.*

Los miembros del Comité de Empresa, los Delegados/as de Personal, y los Delegados/as Sindicales, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legalmente y en este Convenio.

Artículo 76. *No discriminación.*

Ningún trabajador/a podrá ser discriminado por razón de su afiliación sindical, pudiendo expresar con libertad sus opiniones, así como publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social comunicándolo a la Dirección.

Artículo 77. *Representación de los delegados/as de personal.*

Los Delegados/as de Personal ejercerán mancomunadamente ante la Dirección, la representación para la que fueron elegidos/as y tendrán las mismas competencias establecidas para los Comités de Empresa.

Artículo 78. *Representación del comité de empresa.*

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de trabajadores/as en el centro de trabajo, para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo, cuyo censo sea de 50 o más trabajadores/as.

Artículo 79. *Derechos y garantías.*

Los miembros del Comité de Empresa, los Delegados/as de Personal y los Delegados/as Sindicales tendrán todas las competencias, derechos y garantías que establece el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones legales aplicables.

Artículo 80. *Acumulación de horas.*

Para facilitar la actividad sindical en la Institución las centrales sindicales con derecho a formar parte de la mesa negociadora del Convenio, podrán acumular las horas de los distintos miembros de los Comités de Empresa y, en su caso, de los Delegados/as de Personal pertenecientes a sus organizaciones, en aquellos trabajadores/as, Delegados/as o miembros del Comité de Empresa que las Centrales sindicales designen.

Para hacer efectivo lo establecido en este artículo, los sindicatos comunicarán a la Dirección de la Fundación, el deseo de acumular las horas de sus Delegados/as.

Los Sindicatos tienen la obligación de comunicar por escrito a la Dirección, con antelación a la liberación, el nombre del trabajador/a designado, previa aceptación expresa del mismo.

Artículo 81. *Derecho de reunión.*

Se garantizará el derecho que los trabajadores/as tienen de reunirse en su centro de trabajo, siempre que no se perturbe el desarrollo normal de las actividades del mismo y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente. Las reuniones deberán ser comunicadas al departamento de Recursos Humanos de Radio ECCA, Fundación Canaria con, al menos, tres días de antelación, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y las personas no pertenecientes a la plantilla del centro de trabajo que van a asistir a la asamblea.

Las reuniones tendrán lugar fuera del horario de trabajo. Con el fin de garantizar este derecho la Dirección de Radio ECCA, Fundación Canaria podrá regular el trabajo del día, mediante el establecimiento de turnos, con el fin de hacer posible la asistencia de este personal a dichas asambleas.

Artículo 82. *Cuota sindical.*

A requerimiento de los trabajadores/as afiliados a las Centrales o Sindicatos, Radio ECCA, Fundación Canaria podrá descontar en la nómina de los mismos, el importe de la cuota sindical que se ingresará en la cuenta que el Sindicato correspondiente determine.

Artículo 83. *Ausencia por negociación de Convenio.*

Los trabajadores/as de Radio ECCA, Fundación Canaria que sean representantes de los trabajadores/as y hayan sido designados/as como miembros de la Comisión negociadora del presente Convenio, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para participar en las negociaciones de futuros Convenios o en las sesiones de la Comisión Paritaria de Interpretación, Mediación y Arbitraje.

TÍTULO VI

Faltas, sanciones, infracciones

CAPÍTULO I

Faltas

Artículo 84. Tipos.

Para el personal afectado por este Convenio, se establecen tres tipos de faltas: leves, graves y muy graves.

1.º Son faltas leves:

- a) Tres faltas de puntualidad injustificadas en el puesto de trabajo durante 30 días.
- b) Una falta injustificada de asistencia durante un plazo de 30 días.
- c) La no comunicación, con la antelación previa debida, de la inasistencia al trabajo por causa justificada, o no cursar en tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo y en general, el incumplimiento de los deberes de carácter informativo para con la empresa.
- d) Dar por concluida la clase con anterioridad a la hora de su terminación, sin causa justificada, hasta dos veces en 30 días.
- e) Negligencia en el desempeño de las funciones concretas del puesto de trabajo; no entregar las calificaciones en las fechas acordadas; no controlar la asistencia y la disciplina de los alumnos, así como, negligencia en el uso de los materiales, utensilios o herramientas propias del mismo.
- f) No observar las normas de esenciales de seguridad e higiene en el trabajo, establecidas por Radio ECCA.
- g) La embriaguez o consumo de otras sustancias ocasionalmente en el trabajo.
- h) No mantener la confidencialidad de la información recibida o utilizada en el ejercicio de sus cargos de representación o en el ejercicio de la tarea encomendada o por cualquier otra causa legal.
- i) La prestación de servicios particulares remunerados a los alumnos/as así como emplear para uso propio o para cuestiones ajenas al trabajo asignado en el ámbito de Radio ECCA, las herramientas puestas a disposición por la empresa para desempeñar el trabajo.

2.º Son faltas graves:

- a) Más de tres y menos de 10 faltas injustificadas de puntualidad, cometidas en el plazo de 30 días.
- b) Más de una y menos de cuatro faltas injustificadas de asistencia al trabajo, en un plazo de 30 días.
- c) El incumplimiento de las obligaciones educativas de acuerdo con la legislación vigente.
- d) Las ofensas de palabras proferidas o de obra, cometidas contra las personas, cuando revistan acusada gravedad. Se considerará que revisten acusada gravedad, si menosprecian a cualquier trabajador/a.
- e) Incumplimiento reiterado de las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo, establecidas por la empresa.
- f) La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada. Asimismo, el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos, y, en general bienes de Radio ECCA, para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- g) El falseamiento y/o la omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social o ante la autoridad fiscal.
- h) La suplantación de otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j) La reincidencia en falta leve en un plazo de 90 días.
- k) Menoscabar la identidad Institucional o el carácter propio de Radio ECCA a través de cualquier medio de difusión.
- l) La divulgación de información privada de Radio ECCA y la ausencia de confidencialidad, cuando la información divulgada revista gravedad.
- m) La prestación de servicios particulares remunerados al alumnado del centro, cuando los hechos revistan especial gravedad, entendiéndose en todo caso que tendrán carácter de especial gravedad cuando la prestación del servicio afecte a los resultados académicos de los alumnos.
- n) La desobediencia a la autoridad de cualquier cargo directivo o las funciones encomendadas.
- o) No comunicar en el plazo legalmente previsto los cambios experimentados en situaciones de bajas o altas por IT, incluso causando perjuicio a sus compañeros de trabajo o a la Institución.

3.º Son faltas muy graves:

- a) Más de nueve faltas injustificadas de puntualidad, cometidas en un plazo de 30 días.
- b) Más de tres faltas injustificadas de asistencia al trabajo, cometidas en un plazo de 30 días.
- c) Las faltas graves de respeto y los malos tratos, de palabra u obra, a cualquier miembro de la comunidad educativa del centro de trabajo.
- d) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en la realización de la tarea encomendada. Se entenderá que existe este fraude si se abandona injustificada y reiteradamente la función docente y si se incumplen gravemente las obligaciones educativas derivadas de la legislación en vigor.
- e) La apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros/as o de cualesquiera otras personas, dentro de las dependencias de la empresa.
- f) El incumplimiento grave y reiterado de las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo establecidas por la empresa.
- g) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- h) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- i) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- j) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- k) La reincidencia en falta grave, si se cometiese dentro del año siguiente a haberse producido la primera infracción.
- l) La reincidencia en el menoscabo de la identidad Institucional o el carácter propio de Radio ECCA a través de cualquier medio de difusión.
- m) La divulgación de información privada de Radio ECCA y la ausencia de confidencialidad, cuando la información divulgada tenga una gran importancia o gravedad. En todo caso, se considerará falta muy grave la reiteración en la divulgación de datos confidenciales de los centros de Radio ECCA, el alumnado o personal del mismo.
- n) La reiteración en la prestación de servicios particulares remunerados al alumnado del centro.
- o) Acciones que vulneren la intimidad física o psicológica del alumnado. En todo caso se considera falta muy grave mantener actividad con el alumnado menor de edad, fuera de Radio ECCA, sin perjuicio de las actividades complementarias organizadas.
- p) Mantener comunicaciones con el alumnado menor de edad fuera de los conductos fijados por la Institución.
- q) Mantener relaciones afectivas o sexuales con el alumnado menor de edad.
- r) La reiteración en la desobediencia a la autoridad de cualquier cargo directivo.

Artículo 85. *Prescripción.*

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán:

- 1.º Las faltas leves, a los 10 días.
- 2.º Las faltas graves, a los 20 días.
- 3.º Las faltas muy graves, a los 55 días.

CAPÍTULO II

Sanciones

Artículo 86. *Clases de sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse serán las siguientes:

- 1.º Por falta leve: amonestación verbal o escrita.
- 2.º Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a 14 días.
- 3.º Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días, con o sin apercibimiento de despido; despido.

Las anotaciones desfavorables, que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 87. *Procedimiento sancionador.*

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador/a, indicando la fecha y hechos que la motivaron. Se remitirá copia de la misma al Comité de Empresa o Delegados/as de personal y a los Delegados/as sindicales si los hubiere.

La Dirección de Radio ECCA, Fundación Canaria teniendo en cuenta las circunstancias que concurran en el hecho y la conducta ulterior del trabajador/a, podrá reducir las sanciones por faltas leves, graves y muy graves.

Artículo 88. *Infracciones de la Institución.*

Las omisiones o acciones cometidas por Radio ECCA, Fundación Canaria que sean contrarias a lo dispuesto en este Convenio y demás disposiciones legales, serán consideradas como infracción laboral.

El personal contratado, a través del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales, tratará en primera instancia de corregir la supuesta infracción apelando a la Dirección de la Fundación.

Si en el plazo de 10 días desde la notificación a la Dirección no hubiese recibido solución, o ésta no se ajusta a lo dispuesto en este Convenio Colectivo o legislación vigente, podrá incoar expediente ante la Comisión Paritaria de Interpretación, Mediación y Arbitraje, la cual en el plazo máximo de 20 días desde la recepción del mismo, emitirá dictamen.

Cualquiera de las partes podrá apelar al dictamen de la Inspección de Trabajo o Dirección Provincial del Ministerio de Trabajo, u Organismo autonómico correspondiente.

En todo caso, se estará a lo previsto en las disposiciones legales vigentes.

Disposición adicional primera. *Asignación de personal.*

Con motivo de la aplicación del nuevo régimen de clasificación profesional por grupos y subgrupos y niveles, el personal que a la entrada en vigor de este Convenio Colectivo esté asignado a una categoría profesional será reasignado para ajustarse a las definiciones y categorías establecidas en este Convenio Colectivo.

Esta asignación ha sido notificada a los representantes del personal y será entregada a la firma del presente Convenio Colectivo.

Disposición adicional segunda. *Niveles profesionales.*

Por la configuración y necesidades de Radio ECCA, Fundación Canaria se podrán disponer de niveles profesionales que no estén expresamente contempladas en este Convenio Colectivo, que serán homologadas por la Dirección dentro de los grupos y niveles profesionales que se contemplan en artículo 10 de este texto convencional, siempre que sea posible. En caso de no poder ser incluidos en ninguno de los grupos y/o niveles que se contemplan, se habilita a la Comisión Negociadora para modificar el artículo 10 a fin de que incluya aquellos grupos y/o niveles que sean necesarios.

Disposición adicional tercera. *Condiciones de los trabajadores/as en polivalencia funcional.*

Las retribuciones, jornadas y vacaciones, de los trabajadores/as que realicen sus trabajos en distintos grupos, subgrupos o nivel profesional se fijarán en proporción al número de horas semanales trabajadas en cada uno de ellos.

Disposición adicional cuarta. *Lenguaje inclusivo.*

La posibilidad de que la utilización de modos de expresión no sexista, garantes de la presencia de la mujer en plano de igualdad, pudiera representar una dificultad añadida a la lectura y comprensión del presente Convenio Colectivo, mueve a manifestar a los firmantes de este texto, que toda expresión que defina una actividad o condición, como los de trabajador, empresario, delegado, afiliado, etc. es utilizada en el sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, salvo en aquellos casos que por imperativo legal correspondan a la mujer.

Disposición adicional quinta. *Centros en régimen de concierto educativo.*

En caso de que se diera la circunstancia de que algún centro estuviera en régimen de concierto, todas aquellas cargas salariales, incluido el salario, correspondientes al personal docente en pago delegado, que figuran en este Convenio Colectivo, respetarán los límites presupuestarios en todo momento y serán abonadas por la Administración, atendiendo a lo establecido en la Ley Orgánica de Educación y reglamento general de conciertos educativos, sin que Radio ECCA abone cantidad alguna por estos conceptos respecto al personal afectado. Para este personal se establecerán unas tablas salariales específicas que serán conforme a lo que establezca en cada momento la Ley de Presupuestos Generales del Estado o Ley Presupuestos Autonómica correspondiente.

Disposición adicional sexta. *Denuncia y prórroga del Convenio.*

El presente Convenio Colectivo se prorrogará por tácita reconducción, a partir del 1 de enero de 2023, si no mediase denuncia expresa del mismo por cualquiera de las partes legitimadas, con una antelación de dos meses al término de su vigencia.

Denunciado el Convenio Colectivo, las partes se comprometen a iniciar conversaciones, en un plazo no superior a un mes antes de la fecha de vencimiento del Convenio Colectivo o de su prórroga.

De conformidad a lo establecido en el artículo 86.3 del ET, denunciado el Convenio Colectivo, en los términos establecidos en el propio Convenio Colectivo, el Convenio se prorrogará hasta que salga publicado el siguiente en el «Boletín Oficial del Estado».

Se establece de común acuerdo, que el procedimiento del arbitraje será siempre voluntario, con independencia de los acuerdos interprofesionales que pudieran establecerse al efecto.

Disposición adicional séptima. *Derecho complementario y supletorio.*

En lo no previsto expresamente en el presente Convenio Colectivo y sus anexos será de aplicación en calidad de derecho complementario y supletorio, lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales o reglamentarias que resulten de aplicación.

Así mismo las partes se comprometen a llevar a la Comisión Negociadora, toda modificación en relación a salario, jornada y vacaciones que se produzca en el Convenio de ámbito superior.

Por todo ello, las partes se comprometen a negociar y, en su caso, actualizar en estos aspectos el Convenio Colectivo de Radio ECCA, Fundación Canaria durante la vigencia del mismo o cualquiera de sus prórrogas.

Disposición adicional octava. *Condiciones del personal que ejerza cargos directivos.*

Para el personal que ejerza cargos Directivos se podrán pactar condiciones a título individual que modifiquen las condiciones laborales que se regulan en este Convenio Colectivo.

Disposición adicional novena. *Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias derivadas para la no aplicación de condiciones de trabajo del artículo 82.3 del TRLET.*

Las partes convienen, en caso de concurrencia de las causas establecidas en el artículo 82.3 del TRLET, proceder a la no aplicación de las condiciones referidas a:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Para poder acogerse a esta inaplicación deberá de existir acuerdo entre el centro y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar conforme a lo previsto en el artículo 87.1 TRLET, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4. TRLET.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción; y por causas productivas se entiende cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende ofrecer a la sociedad.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas de inaplicación del convenio. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria y a la autoridad laboral.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo las partes podrán someter la discrepancia a la Comisión Paritaria que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, debiendo de tomar el acuerdo por mayoría de sus miembros, presentes o representados, aprobando la decisión empresarial cuando concurren las causas alegadas por la empresa o desaprobandola en caso contrario.

Si no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el punto anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, las partes acuerdan someter la discrepancia a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos para la eventual solución de la misma.

Disposición transitoria primera.

El personal afectado por este Convenio Colectivo tendrá derecho a cobrar la paga extraordinaria por antigüedad en la Fundación que figura en el artículo 60 del mismo, sin que esta sea compatible con la paga de permanencia que figuraba en el Convenio Colectivo de Enseñanza y Formación no reglada.

Como consecuencia, aquellas personas que hubieran cobrado la paga por permanencia no tendrán derecho a la paga extraordinaria por antigüedad que figura en el Convenio Colectivo de Radio ECCA, Fundación Canaria.

Disposición final primera. *Vinculación a la totalidad. Compensación y Absorción.*

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo forman un todo indivisible, dejando de ser de aplicación el Convenio Colectivo que se venía aplicando en Radio ECCA, Fundación Canaria y en particular los acuerdos que tuviera suscrito la entidad con los trabajadores/as o sus representantes.

Las mejoras económicas pactadas, que quedarán como complementos «ad personam», podrán ser absorbidas por las que en el presente año, o en las sucesivas actualizaciones, puedan establecerse por disposición legal y por las que, con carácter voluntario, vengan abonando Radio ECCA, Fundación Canaria a la entrada en vigor de este Convenio Colectivo.

ANEXO I

Tablas salariales 2017 Confeccionadas para 14 pagas

Grupo 1: Personal Docente del Sistema Educativo

		Salario	Trienio
Nivel I.	Titulado/a Superior/Grados, equivalentes según la normativa vigente en cada momento.	1.759,12	48,03
Nivel II.	Titulado/a Medio/Grados, equivalentes según la normativa vigente en cada momento.	1.521,56	36,40

Grupo 2: Personal de Proyectos y Programas

		Salario	Trienio
Nivel I.	Coordinador/a de actividades de proyectos.	1.759,12	48,03
Nivel II.	Técnico/a de proyectos y de gestión.	1.521,56	36,40
Nivel III.	Instructor/a de actividades.	1.350,91	34,61
Nivel IV.	Monitor/a.	1.215,81	32,99

Grupo 3: Personal Titulado

		Salario	Trienio
Nivel I.	Titulados/as superiores (licenciatura/grado universitario equivalente).	1.759,12	48,03
Nivel II.	Titulados/as medios (diplomatura/grado universitario equivalente/técnico o equivalente).	1.521,56	36,40

Grupo 4: Personal de Administración y Servicios

Niveles		Salario	Trienio
	<i>Personal de Administración</i>		
Nivel I.	Gestor/a administrativo/a de la Delegación.	1.248,03	38,52
Nivel II.	Administrativo/a.	1.002,76	32,52
Nivel III.	Auxiliar administrativo/a.	877,67	32,52
	<i>Personal de Servicios</i>		
Nivel I.	Responsable indirecto sobre ejecución de tareas.	1.050,85	32,52
Nivel II.	Responsable directo sobre ejecución de tareas.	877,67	32,52