

II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE EMPLEO, POLÍTICAS SOCIALES Y VIVIENDA

Dirección General de Trabajo

CONVENIO

1261

25488

Código 38004412012008.

Visto el Convenio Colectivo de la Empresa Aquare Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos, presentado en esta Dirección General del Trabajo, suscrito por la Comisión Negociadora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley

del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2 del Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/84 de 11 de abril (B.O.E. 1.6.84) y Decreto 124/2016 de 19 de septiembre (B.O.C. 27/09/2016).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

- 1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General de Trabajo.
- 2.- Notificar a la Comisión Negociadora.
- 3.- Interesar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Director General de Trabajo, José Miguel González Hernández.

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACION Y VIGENCIA

Artículo 1. Ámbito personal y funcional.

El presente Convenio regula la relación jurídica laboral entre la Empresa Pública de Aguas AQUARE Sociedad Limitada del Excmo. Ayuntamiento de Los Realejos y su personal laboral. Se excluye del ámbito de aplicación del presente Convenio al personal contratado al amparo de conciertos o convenios de este Ayuntamiento con el Gobierno de Canarias, Instituto Nacional de Empleo u otras Entidades públicas.

Artículo 2. Ámbito temporal.

1. Entrada en vigor.- El presente convenio entrará en vigor, una vez suscrito por las partes y ratificado por el Consejo de Administración, con efectos económicos de 1 de enero de 2017.

2. Duración.- La duración del presente convenio será hasta el 31 de diciembre de 2018.

3. Forma y condiciones de denuncia del Convenio y prórroga.- El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes dentro de los tres meses inmediatamente anteriores a la terminación de su vigencia o, en caso de prórroga, en cualquier momento.

Agotada su vigencia sin que se hubiera producido denuncia expresa, el Convenio se considerará automáticamente prorrogado por periodos anuales sucesivos respecto a la fecha en que finalizaba su vigencia, lo cual se producirá si conforme a la legislación presupuestaria vigente en dicho momento no pudiera haber incremento distinto del contenido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. En este caso, se efectuará una revisión salarial, actualizándose los conceptos que integran el régimen de retribuciones del Convenio, con efectos de 1 de enero, en el porcentaje de incremento general de retribuciones que se fije para todos los empleados públicos en la Ley de Presupuestos del Estado y/o en la normativa que la sustituya o desarrolle.

Durante el tiempo que medie entre la fecha de la denuncia y la entrada de los aspectos tratados en el nuevo Convenio Colectivo, quedarán en vigor tanto las cláusulas obligacionales como las normativas.

Artículo 3. Carácter vinculante del Convenio.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo vincularán a todo el personal incluido en su ámbito de aplicación, no obstante, se respetarán en todo caso, aquellas condiciones derivadas de la normativa general, que tengan el carácter de mínimos o máximos de derecho necesario y las que, reconocidas por la Empresa Pública de Servicios del Excmo. Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada, una vez pactadas con la representación laboral, sean colectivamente más beneficiosas que las que forman parte del contenido de este convenio.

El Convenio Colectivo forma un conjunto infraccionable. En este sentido, se reconsiderará su contenido por la Comisión Negociadora si por la Jurisdicción competente, en uso de las atribuciones que le confiere la Ley de la Jurisdicción Social en relación con el apartado 5 del artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se adoptaran medidas modificativas del mismo que, a juicio de ambas partes negociadoras, se hiciera necesario.

Artículo 4. Compensación y absorción. Norma más favorable.

1. Las mejoras económicas establecidas constituyen un todo orgánico y deberán ser consideradas globalmente a efectos de su aplicación, entendiéndose que compensan en su conjunto a las conseguidas por el personal a través de anteriores convenios, disposiciones legales, decisiones arbitrales o resoluciones administrativas o jurisdiccionales.

2. Las mejoras establecidas en cualquiera disposiciones, cualquiera que sea su rango, y aquellas situaciones colectivas, a nivel de Administración del Estado y de la Comunidad Autónoma que, comparadas analíticamente y globalmente, sean superiores a las del presente acuerdo, serán de aplicación conforme al principio de norma más favorable o condición más beneficiosa al personal laboral. Se exceptúa por motivos económicos la aplicación del régimen previsto para el cálculo de compensación por horas extras.

Artículo 5. Comisiones competentes para la ejecución del Convenio.-

A fin de ejecutar las distintas previsiones contenidas en este Convenio, se constituirán las siguientes Comisiones que serán paritarias:

- 1. Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Arbitraje.**
- 2. Comisión de Asuntos Sociales.**
- 3. Comité de Seguridad y Salud.**
- 4. Comisión de Formación Profesional**

1. Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Arbitraje (CIVEA).

Dentro de los quince días siguientes a la aprobación del presente Convenio Colectivo se constituirá una Comisión compuesta paritariamente por representantes de la Empresa Pública de Aguas del Excmo. Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada y Delegados de Empresa, que asumirá las funciones de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Arbitraje, así como las de seguimiento y desarrollo de los aspectos contenidos en este Convenio y sus anexos durante la totalidad de su vigencia.

2. Funciones.-

Serán funciones específicas de la Comisión de Vigilancia, Interpretación y Arbitraje (CIVEA) las siguientes:

a) Interpretación del Convenio. En este sentido, aquellas cuestiones en las que se produzcan divergencias de interpretación, no podrán aplicarse hasta tanto no exista una reunión de la CIVEA y se llegue a consenso entre las partes que, a partir de tal momento, si no se llegara a acuerdo, el Alcalde-Presidente de la Empresa Pública de Aguas del Excmo. Ayuntamiento de Los Realejos podrá resolver sobre su aplicación pero, si el acuerdo o fallo posterior resultara desfavorable, deberá abonarse a los empleados públicos perjudicados la indemnización que se pacte o que la autoridad establezca.

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

casos de conflicto colectivo con carácter previo a cualquier otra instancia, pudiendo proponer incluso un mediador.

c) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

d) Informar y proponer la creación o modificación de categorías profesionales y grupos retributivos.

e) Estudio de la propuesta de Anexo de Personal de la Empresa así como sus modificaciones.

f) Informar y proponer la definición, denominación y encuadramiento de categorías profesionales no recogidas todavía en el Convenio Colectivo y que vengan aconsejadas por las necesidades de la organización del trabajo.

g) Ejercer aquellas competencias que en materia de selección de personal y provisión de vacantes se atribuye a la CIVEA y que se mencionan en el presente Convenio.

h) *El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio colectivo durante su periodo de vigencia. En este caso específico, las representaciones de ambas partes en la CIVEA, deberán reunir los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.*

Procedimiento.-

a) Tendrán capacidad para convocar la CIVEA, la representación legal de la Empresa Pública del Excmo. Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada y/o la representación legal del Delegado de Empresa.

b) La Comisión deberá resolver los asuntos que se le planteen en el plazo máximo de siete días.

c) Las reuniones se celebrarán previa convocatoria de cualquiera de las partes, acompañándose del orden del día y del acta de la reunión anterior, debiendo ser notificadas con una antelación mínima de 72 horas.

d) La Comisión quedará válidamente constituida si están presentes, al menos, 2 miembros de cada una de las partes.

e) En la primera sesión a celebrar por la Comisión se nombrará de entre sus miembros, un Presidente, que asegurará el cumplimiento de la normativa vigente y la regularidad de las deliberaciones y un Secretario, que levantará acta.

f) Los miembros de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Arbitraje elaborarán un Reglamento de Funcionamiento de la misma, que deberá aprobarse en la primera reunión inmediatamente posterior a la de la constitución de dicha Comisión.

g) A las reuniones de la Comisión podrán asistir asesores, que serán libremente designados por cada una de las partes. Los asesores tendrán derecho a voz, pero no a voto.

h) Los acuerdos serán adoptados por el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones. No podrán ser objeto de acuerdo asuntos que no figuren en el orden del día, salvo que sean declarados de urgencia con el voto favorable de las dos mayorías.

i) En cada sesión se aprobará el Acta de la anterior, que será firmada por todos los miembros presentes de la Comisión.

j) Los acuerdos que se adopten en materia de su competencia, quedarán reflejados en las actas de cada reunión, que firmarán ambas partes teniendo carácter vinculante, sin perjuicio de que los empleados públicos afectados, puedan efectuar las reclamaciones oportunas ante la Autoridad Judicial o Laboral competente.

k) La CIVEA podrá solicitar a la Junta General, del Consejo de Administración, del Gerente de la Sociedad o de los Servicios Económicos Administrativo de la Sociedad a través de su Presidente, informes y/o información de sobre aquellas materias que constituya el objeto de sus deliberaciones.

2. Comisión de Asuntos Sociales.-

a) A los efectos de aplicación, en los casos en que por el contenido o justificación de mejoras sociales solicitadas por los trabajadores se planteen dudas sobre el derecho a su percepción, se crea la Comisión de Asuntos Sociales, que tendrá composición paritaria.

b) Tomará decisiones por mayoría simple, reuniéndose -siempre que existan asuntos que requieren la adopción de acuerdo por ésta-, cada dos meses, salvo cuestiones de urgencia.

3. Comité de Seguridad y Salud.-

a) Se compone del número de Delegados de Prevención que, conforme a la escala establecida en el Art. 35 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, corresponda, y un número igual de representantes de la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de los Realejos Sociedad Limitada.

b) El Delegado de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

c) Sus facultades y competencias son las que vienen establecidas para dicho órgano en la Ley 31/1995, ya citada; sus normas de funcionamiento serán adoptadas por el propio Comité de Seguridad y Salud, una vez se constituya éste.

4. Comisión de Formación Profesional.-

a) Tendrá a su cargo el estudio, planificación y gestión de la formación y perfeccionamiento profesional. Asimismo, organizará cursos, directamente o en régimen de conciertos con Centros Oficiales de capacitación profesional, para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional, para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en los supuestos de transformación o modificación funcional de los órganos o servicios.

b) La Comisión de Formación elaborará y aprobará un Plan de Acción Formativa y determinará los criterios de la acción y participación en la misma.

c) En un plazo no superior a 30 días, desde la aprobación definitiva del Convenio, será constituida la Comisión de Formación Profesional, que será paritaria, compuesta por cuatro miembros, dos por parte de la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada y dos por los Delegados de Empresa.

d) La Comisión de Formación Profesional recibirá información del resto de los representantes legales de los trabajadores, para la elaboración del Plan de Acción Formativa.

CAPITULO II

CONTRATACIÓN PROVISIÓN DE VACANTES Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Artículo 6. Contrataciones.

Todos los contratos de trabajo se formalizarán por escrito e incluirán, en todo caso, el grupo profesional para el que se contrata al empleado público y el periodo de prueba.

Como norma general, los contratos serán concertados por tiempo indefinido, inspirándose en el principio de garantía de estabilidad en el empleo, sin perjuicio de que la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada pueda utilizar cualesquiera otras modalidades de contratación permitidas por la legislación vigente en cada momento.

En todo contrato debe figurar una cláusula en la que conste que el mismo es suscrito por el empleado público con conocimiento de las obligaciones que se derivan

de la normativa sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

El Trabajador recibirá, una vez registrada, una copia de su contrato de trabajo.

Se entregará a los representantes de los empleados públicos una copia básica de los contratos de trabajo que se suscriban, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo 2º del artículo 64.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Con el fin de presentarse al personal de nueva contratación, así como proponer al mismo el facilitar sus datos de contacto al Delegado de Empresa para poder mantener una comunicación total con los trabajadores y tenerlos informados en todo momento, dada así mismo la particular situación del Personal Laboral en lo que a múltiples centros de trabajo y diversidad de horarios se refiere, se adjuntará a la firma del contrato, un documento en el que se autorice a ceder dichos datos al Delegado. (Nombre y apellidos, lugar de trabajo, teléfonos, e-mail, etc.).

En caso de contratación laboral indefinida con trabajador relevista derivada de la concesión de jubilación parcial, la indefinición cesará, en todo caso, una vez devenga vacante definitivamente el puesto sustituido por jubilación definitiva de su titular.

En el caso de puestos de trabajo no previstos para cobertura futura (una vez vacante el puesto por jubilación de su titular) la duración máxima del contrato del relevista será igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria exigida en cada caso, en cuyo caso, la reducción de la jornada del trabajador sustituido no podrá superar el **(85%)**

Artículo 7. Procesos selectivos.

Las Bases reguladoras de los procesos selectivos para la contratación de personal laboral y constitución de listas de reserva serán sometidas a informe preceptivo del Delegado de Empresa. Para la emisión del mismo, dicho órgano dispondrá de quince días desde la recepción de la solicitud.

Las plazas y/o puestos vacantes de personal laboral cuya cobertura sea necesario se proveerán en cualquiera de los siguientes procedimientos, optándose con carácter general preferentemente por el Sistema de Concurso de traslados o Promoción Interna, en caso contrario se consultará a la CIVEA:

Concurso de Traslado.

Los procedimientos de concurso de traslado para la provisión de puestos vacantes, a los que podrán concurrir los trabajadores fijos al servicio directo de la Empresa que pertenezcan al mismo grupo y a igual o similar categoría profesional que las vacantes objeto de concurso, en los términos de asimilación y con los requisitos de titulación que se determinen en la convocatoria, se regirán por la convocatoria respectiva, que se ajustará en todo caso, a las bases específicas o genéricas de provisión de puestos que se aprueben por el Consejo de Administración. Estos concursos de traslado se producirán siempre y cuando la Empresa haya aprobado su Anexo de Personal.

Promoción Interna.

La promoción interna consiste en el ascenso de los trabajadores de categoría inferior a otra superior que se encuentre vacante, dentro de su mismo grupo profesional o en otro distinto. Para concursar en esta promoción interna, el trabajador ha de ser fijo de plantilla y poseer la titulación y el resto de los requisitos establecidos con carácter general para el ascenso en el que aspire ingresar. Las bases de la

convocatoria deberá determinar el sistema de valoración que será preponderantemente de carácter objetivo, tomando como referencia el perfil del puesto de trabajo a cubrir.

Convocatoria Pública.

Las plazas vacantes de personal laboral se cubrirán por convocatoria pública mediante el sistema de concurso, oposición o concurso-oposición, con sometimiento a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

Artículo 8. Tribunales Calificadores.

Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo a la paridad entre mujer y hombre. En los procesos de selección de personal se constituirá un tribunal calificador para cada convocatoria en el que se designará un titular y suplente designado por el Delegado de Empresa. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse en representación o por cuenta de nadie.

Los Tribunales podrán designar asesores especializados que asistirán al Tribunal con voz pero sin voto para asesorar a los miembros del mismo, limitándose a prestar su colaboración en sus especialidades técnicas. Asimismo, podrán valerse de personal auxiliar durante el desarrollo material de los ejercicios.

Los miembros de los Tribunales, así como en su caso, los asesores y el personal auxiliar, deberán de abstenerse de intervenir cuando concurra en ellos alguna de las causas de abstención previstas en el artículo 28 de la Ley 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, o cuando hubiese realizado tareas de preparación de aspirantes a pruebas selectivas de la misma área funcional de la categoría profesional de que se trate o hubiesen colaborado de algún modo en centro de preparación de opositores en los cinco años anteriores a la publicación de la convocatoria.

Para la válida constitución de los Tribunales a efectos de celebración de sesiones, deliberaciones y tomas de acuerdos, se requerirá la presencia del Presidente y del Secretario, o en su caso los que los sustituyan y un vocal.

Con carácter general y con el fin de objetivar los procesos de evaluación, deliberaciones y tomas de acuerdos, no podrán actuar indistinta y concurrentemente titulares y suplentes exceptuándose de esta regla las sesiones de constitución del Tribunal y las de realización de ejercicios.

La propuesta del Tribunal será vinculante para la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada salvo que se hubieran producido irregularidades de necesaria rectificación. El Tribunal remitirá a la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada en un plazo no superior a 10 días la relación de aspirantes aprobados.

Artículo 9.- Plantilla de personal

La Plantilla de personal contemplará la totalidad de los puestos, su ubicación, los grupo profesionales, categorías profesionales, en su caso especialidad y complementos de puesto o la remisión al Convenio de aplicación, las características específicas del mismo, cuando proceda, así como la situación (cubierto/vacante).

Las propuestas sobre el anexo de personal y sus modificaciones serán elaboradas por el órgano competente y remitidas a la CIVEA, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6 apartado 2.

En el plazo de diez días, a partir de la publicidad, los trabajadores podrá solicitar la subsanación de los errores que pudieran existir respecto de los datos contenidas en la misma. Los errores serán corregidos por los procedimientos establecidos al respecto.

Artículo 10. Contratación temporal y Listas de Reserva.

Los puestos de trabajo de personal laboral que respondan a la actividad regular, normal y permanente de la Empresa, deberán ser atendidos con personal laboral fijo. No obstante, la Empresa podrá realizar contrataciones temporales, mediante convocatoria pública en la que se respeten los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, para atender necesidades excepcionales, cubrir temporalmente vacantes derivadas de licencia, suspensión o extinción de contratos de personal en plantilla, contratos de relevo o, como consecuencia de plazas de nueva creación, hasta tanto sean provistos por los procedimientos previstos en el artículo 6 del presente Convenio. Para ello podrán establecerse listas de reservas a efectos de realizar contrataciones para cubrir vacantes temporales (o para la contratación de duración determinada) en las que el llamamiento se realizará por el orden de puntuación establecido en orden denominado mayor a menor.

Durante la vigencia de las listas de reserva los integrantes de las mismas podrán conocer la posición que ocupan en la lista, información que les será facilitada de manera actualizada a través del Servicio Administrativo encargado de su gestión.

1) Los llamamientos se realizarán por los servicios administrativos de la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos (AQUARE), por el orden establecido en las mismas, de alguna de las siguientes formas:

- Envío de correo electrónico, a la dirección expresamente indicada.
- Por escrito, fax, sms o cualquier medio que permita dejar constancia de su recepción.

A tal fin, los aspirantes incluidos en la lista de reserva deberán identificar, en el momento de su solicitud, dos de los medios anteriores como preferentes al objeto de su posible llamamiento en el caso de resultar seleccionados. Facultativamente, los servicios administrativos de la empresa podrán hacer el llamamiento vía telefónica, la cual será complementaria de los medios antes indicados.

2) Los integrantes llamados deberán personarse en el plazo y lugar indicados. Si no hubiese sido posible la localización, se repetirá el intento por una segunda vez al día siguiente laborable en hora distinta, si la naturaleza de la necesidad lo permitiese.

Una vez realizado un llamamiento, y para la siguiente contratación, si el contrato o nombramiento realizado con anterioridad hubiese tenido una dimensión temporal igual o superior a tres meses, se llamará al número de orden siguiente con la finalidad de permitir la rotación de los incluidos en la Lista de Reserva. Se procederá de la misma forma en el caso de que, por periodos inferiores y de forma acumulada, hubiese alcanzado dicha duración en el plazo máximo de un año.

3) En el caso de tratarse de la cobertura en interinidad de una plaza vacante de plantilla el llamamiento se realizará al primer aspirante de la lista de reserva con independencia de que ya existirá una relación laboral vigente, salvo que esta tuviera el mismo carácter que la que se pretenda celebrar.

4) En caso de tratarse de la formalización de contrato de relevo, el llamamiento se realizará de la misma manera que en el párrafo anterior.

5) En los supuestos de contrato eventual por circunstancias de la producción, no podrá realizarse un nuevo llamamiento al mismo aspirante hasta que no haya transcurrido el plazo previsto en el artículo 3 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre.

6) Los integrantes de las listas de reserva tendrán la obligación de notificar a los servicios administrativos de la Empresa, las variaciones que se produzcan en sus números de teléfono, correo electrónico o del domicilio facilitados, a efectos de notificaciones, de forma que quede constancia en el expediente.

En los supuestos de incomparecencia o rechazo, así como de los llamamientos telefónicos efectuados, deberá quedar constancia en el expediente de la recepción del correo electrónico o diligencia firmada por un empleado del servicio, o en su defecto por algún funcionario adscrito a Registro y notificaciones.

La Reincorporación a las listas. Los/as integrantes de las listas de reserva, una vez finalizada la prestación del servicio, siempre que no hubiesen incurrido en alguna de las causas de exclusión previstas en la base siguiente, se reincorporarán a la lista, ocupando el lugar que por orden de prelación le corresponda.

Exclusión de las Listas de Reserva. Los integrantes de las listas de reserva serán excluidos de las mismas en los siguientes casos:

1. Renuncia a mantener la condición de integrante de lista de reserva.
2. No aceptación de la oferta de trabajo sin justificación de la causa.
3. Finalización de la relación de servicios por voluntad del empleado.
4. Incomparecencia injustificada en el lugar y fecha indicados en el llamamiento.

Se entenderán justificados los rechazos de las ofertas de trabajo, conservando por tanto su posición en la lista, cuando se deban a las siguientes causas:

a) Encontrarse dado de alta en alguno de los regímenes de la Seguridad Social en el momento del llamamiento, circunstancia que deberá acreditarse debidamente, presentando el documento acreditativo de la justificación en el plazo máximo tres días hábiles desde el llamamiento, entendiéndose como no justificado si no presentase la documentación en el plazo antes citado. Cuando se trate de un segundo llamamiento, el integrante pasará a ocupar la última posición de la lista de reserva.

b) Acreditar enfermedad mediante certificado médico de los servicios competentes de las entidades sanitarias de la Seguridad Social o entidades concertadas que atiendan al afectado. En caso de que se produzca una segunda renuncia por este motivo, el integrante pasará a ocupar la última posición de la lista de reserva. Deberá presentar el documento acreditativo de la justificación en el plazo máximo tres días hábiles desde el llamamiento, entendiéndose como no justificado si no presentase la documentación en el plazo antes citado.

c) Estar disfrutando el permiso por maternidad, adopción y acogimiento previo, o en el periodo que da origen a dicho permiso, tengan o no derecho a la prestación económica de la Seguridad Social. Deberá presentar el documento acreditativo de la justificación en el plazo máximo tres días hábiles desde el llamamiento, entendiéndose como no justificado si no presentase la documentación en el plazo antes citado.

d) En los supuestos y términos establecidos en la normativa vigente en los casos de las víctimas de violencia de género, podrán renunciar al nombramiento o contrato, con el único derecho de permanecer en la lista de reserva mientras dure esta situación.

e) Imposibilidad de localización en distintos días, de lo que quedará constancia mediante diligencia al efecto, todo ello de acuerdo con esta base pasando al llamamiento al siguiente de la lista, produciéndose los siguientes efectos de la ilocalización para el/la interesado/a:

- La primera ilocalización, el integrante conserva la posición en la lista.

- La segunda ilocalización implica que el integrante pase a ocupar la última posición de la lista de reserva.

- La tercera ilocalización será motivo de exclusión de la lista.

f) Pérdida de los requisitos legales por causa sobrevenida, produciéndose el reingreso en la lista cuando recuperen los requisitos referidos.

Las listas de reserva mantendrán una vigencia temporal de 2 años a partir de su publicación, salvo prórroga expresa de las mismas, por razones de eficacia administrativa.

En el caso de que el número de contrataciones a realizar resultase superior al de aspirantes relacionados en la lista de reserva, según el orden en ella establecido, y se agotase ésta antes de finalizar su período de vigencia, las nuevas contrataciones se llevarán a cabo por el mismo orden y con la salvedad expuesta anteriormente, reiniciándose con el primero de los aspirantes que figuren en la lista.

Artículo 11. Titulaciones.

A los trabajadores fijos de la Plantilla actual, afectados por el presente Convenio, no se les exigirá título académico para el desempeño de su función habitual.

CAPITULO III

CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 12. Organización del trabajo.

De acuerdo con las disposiciones vigentes, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada, que la ejercerá a través de sus órganos competentes en cada caso, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidas a los representantes de los empleados públicos.

Serán derechos y obligaciones de los representantes legales trabajo en los distintos centros:

a) Estudiar y proponer las condiciones de trabajo de los distintos centros.

b) Proponer cuantas ideas sean beneficiosas para la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con los empleados públicos.

c) Participar en cuantas reuniones de carácter organizativo y de coordinación se realicen en sus centros.

d) Trasladar a la Comisión correspondiente las sugerencias que en tal sentido les comuniquen sus representados.

e) La Empresa Pública de Aguas Sociedad Limitada, cuando existan pruebas razonadas técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que, de no ser aceptadas por los representantes legales de los empleados públicos, habrán de ser aprobadas por la Autoridad Laboral competente, previo informe de la Inspección de Trabajo.

f) Tendrán consideración de modificaciones sustanciales de trabajo, entre otras, las que afecten las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.

b) Horarios.

c) Régimen de trabajo o turnos.

d) Sistemas de remuneración.

e) Sistemas de trabajo y rendimientos.

f) Cambios de puesto de trabajo.

g) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Texto Refundido 1/1995, de 24 de marzo, por que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13. Clasificación profesional.

Los trabajadores Públicos de la Empresa Pública de Aguas tienen derecho a la clasificación profesional de acuerdo con las funciones efectivamente desarrolladas en su puesto de trabajo y con el cumplimiento de los requisitos exigidos para el otorgamiento de los distintos grupos profesionales.

Artículo 14. Grupos profesionales.

Los trabajadores Públicos de la Empresa Pública de Aguas afectados por el presente Convenio, necesariamente deberán encontrarse adscritos a alguno de los Grupos Profesionales que se indican en el Anexo II, con independencia de la movilidad funcional y la colaboración debida e interrelación existente entre ellos.

Artículo 15.- Categorías profesionales

Las categorías, como referencias a niveles retributivos consignadas en el presente convenio, son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos enumerados, salvo que las necesidades y el volumen de la Empresa, a juicio de ésta, así lo requiere.

Las categorías profesionales que componen cada grupo retributivo se detallan en el anexo I.

Artículo 16. Trabajos de superior o inferior categoría.

Cuando por necesidades del servicio, la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada deba asignar trabajos de superior categoría a miembros de su plantilla, se podrá hacer dando cuenta al Delegado de Empresa, por un período de tiempo no superior a seis meses durante un año, y ocho meses durante dos años.

Transcurridos cualquiera de los plazos que se han señalado en el párrafo anterior, la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada deberá de proveer, mediante la convocatoria correspondiente, la plaza ocupada.

Para la designación de trabajadores para la encomienda de trabajos de superior categoría, una vez superados los límites temporales previstos en el presente artículo y celebrados los correspondientes procedimientos de selección para su cobertura definitiva, se acudirá al personal laboral fijo que haya superado la fase de oposición de los mismos o mediante llamamiento de listas de reserva que al efecto se constituyan.

A estos efectos el tiempo total y real que han estado los trabajadores desempeñando estos trabajos de superior categoría será valorado como mérito en los correspondientes concursos o convocatorias.

Cuando desempeñe un trabajador funciones propias de una categoría superior, tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente a aquella, mientras realice esas funciones, sin tener carácter consolidable.

Si por necesidades del servicio perentorias o imprevisibles de la actividad propia de la Empresa Pública de Aguas Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada, ésta precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostentase, sólo podrá hacerlo por un tiempo no superior a treinta días, para su atención, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional debiendo comunicarlo a los representantes de los trabajadores.

Los trabajadores podrán negarse a realizar trabajos de superior o inferior categoría en el caso de que la orden no sea dada por escrito.

En ningún caso podrán producirse traslados voluntarios y/o ascensos por el mero transcurso del tiempo de servicios prestado en categoría superior.

Artículo 17. Disminución de la capacidad productiva.

La Empresa Pública de Aguas Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada, previo informe del Delegado Empresa, procederá a asignar al personal cuya capacidad se viera disminuida por edad, accidente o enfermedad, a un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones, si es posible dentro del mismo servicio al que esté adscrito y en su caso, mediante la formación adecuada.

Artículo 18. Jornada y Flexibilidad Horaria

1. La duración de la jornada general será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a mil seiscientos cuarenta y dos horas anuales, que podrán distribuirse a razón de 35 horas semanales cuando la normativa lo permita.

2. La empresa podrá establecer turnos de trabajo por razones organizativas, de productividad o técnicas, para la realización de trabajos ordinarios y/o especiales, se podrán establecer modificaciones en las condiciones de trabajo previo acuerdo con el Delegado de empresa y en caso de desacuerdo se someterá a consulta del Consejo de Administración de la Empresa, o la Autoridad Laboral competente.

Con carácter general se establecen los siguientes turnos de trabajo:

1. mañana de 7:30 horas a 14:30 horas
2. tarde 14:30 horas a 21:30 horas
3. noche que coinciden con el turno de guardia (con la obligación de estar localizado) de 21:30 horas a 07:30 horas

El trabajador sometido a régimen de turno, viene obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo, el tiempo trabajado durante la espera se abonará como hora extraordinaria de trabajo, y no computará como jornada extraordinaria.

El trabajador que no se incorpore a su turno en tiempo y lugar se le descontará las retribuciones correspondientes al tiempo no trabajado, en los casos de falta injustificada de puntualidad y asistencia.

La Empresa podrá efectuar contratos a tiempo parcial para realizar los servicios de los sábados, domingos y festivos, así como los servicios especiales.

Cuando tenga que prestarse en sábados, domingos o festivos, por imperativos del servicio, podrá compensarse el trabajo de esos días estableciéndose un sistema de descanso compensatorio adaptado a las necesidades del servicio.

Los cambios de turnos se notificarán con 36 horas de antelación, salvo casos urgentes o imprevisibles debidamente justificados respetando que entre un turno y otro haya un intervalo de 12 horas.

Los turnos podrán cambiarse con la conformidad de los afectados, previa justificación del cambio y la aceptación expresa del jefe correspondiente.

Se podrán acordar servicios mínimos para algunas tareas en las condiciones y circunstancias que la empresa y el Delegado de empresa lo determinen, y aquellas al amparo de la legislación vigente así lo aconsejen.

Los trabajadores tendrán derecho a una pausa de 30 minutos durante la jornada de trabajo diaria computable como trabajo efectivo. En el supuesto de trabajadores con contrato a tiempo parcial esta interrupción será proporcional a la duración de su jornada.

No se producirán diferencias entre el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo y el personal al servicio del Ayuntamiento de Los Realejos en cuanto al disfrute de fiestas y reducciones de horario que se establezcan.

Flexibilidad horaria:

Por razones de conciliación de la vida personal, laboral o familiar así como por razones acreditadas de circunstancias médicas la flexibilidad podrá ejercitarse de la siguiente forma:

1. Adelanto hasta el máximo de 1 hora en la hora de entrada con el consiguiente adelanto de 1 hora en la de salida.

2. Retraso hasta el máximo de 1 hora en la hora de entrada con el consiguiente retraso hasta 1 hora en la de salida.

3. En el caso de que los trabajadores con menores a cargo en edad escolar obligatoria: Durante los períodos de vacaciones escolares, se podrá disfrutar, excepcionalmente, de flexibilidad horaria modificándose el período mínimo establecido de seis meses, de tal forma que la flexibilidad, en ese supuesto, quede limitada al límite máximo de dicho período vacacional o jornada reducida escolar (según Orden anual de la Consejería de Educación y Universidades del Gobierno de Canarias).

4. Una vez superado el horario fijado en los apartados anteriores, las horas realizadas se abonarán como gratificación por servicios extraordinarios o, en su caso, con compensación de tiempos de descanso .

5. Durante el período estival, se podrá disfrutar, excepcionalmente, de flexibilidad horaria modificando el período mínimo establecido de seis meses con carácter general, pudiéndose establecer por un período de tres. En ningún caso, podrán ser combinados los períodos de flexibilidad horaria por períodos de seis meses con el regulado en esta excepción.

Las solicitudes de flexibilidad se ajustarán a las siguientes condiciones:

a) Se solicitará, una vez recibida la comunicación del empleado, informe del Gerente de la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos acreditativo de la no perturbación del Servicio por dicha modificación. En caso afirmativo, se denegará la modificación horaria.

b) La modificación horaria tendrá una duración mínima de seis meses. Transcurrido dicho plazo, en caso de reiterar la voluntad de seguir cumpliendo dicho horario, se solicitará de nuevo informe del Gerente de la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos S.L., acreditativo de que no ha habido, efectivamente, perturbación alguna para el Servicio pudiéndose continuar con este horario modificado.

Artículo 19. Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las realizadas de forma no habitual, que excedan de la jornada establecida en este Convenio.

2. A efectos de lo previsto en artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda la realización, dentro de los límites legales, de las siguientes horas extraordinarias:

a) Las necesarias para prevenir y reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

b) Las de carácter estructural, tales como, las necesarias por ausencias imprevistas y cambios de turnos, o las que se produzcan con motivo de las fiestas de Navidad, Carnavales o Fiestas de Mayo, siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones de personal, mediante la utilización de alguna de las modalidades contractuales previstas legalmente.

3. Las restantes horas extraordinarias se realizarán a iniciativa de la Empresa de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad limitada, previa justificación de su necesidad y con la libre aceptación de los empleados públicos.

4. Mensualmente se informará al Delegado de Empresa de las horas extraordinarias que se hayan podido realizar, así como, de los trabajadores y servicios afectados.

5. El valor de la hora extraordinaria queda fijado por el de una hora ordinaria, incrementado en un 10%.

Las horas extraordinarias que se realicen entre las 22:00 horas y las 6:00 horas del día siguiente, se abonarán incrementándose en un 40% sobre el valor de la hora extraordinaria normal.

Las horas extraordinarias que se realicen en sábados, días de fiesta o descanso semanal, siempre que no se corresponda con el día en el que el empleado público esté obligado a prestar servicios por turno rotatorio, se abonarán incrementándose en un 65% sobre el valor de la hora extraordinaria normal, salvo descanso compensatorio, que, para este supuesto, será de dos días por festivo trabajado o del doble del tiempo invertido en la realización de las horas extraordinarias.

6. Siempre que la organización del trabajo lo permita, las horas extraordinarias podrán ser compensadas por tiempos de descanso retribuido, en lugar de ser

remuneradas, con la aceptación individual de los trabajadores interesados. A tal fin, se establece la equivalencia entre 1 hora extraordinaria realizada por una hora y quince minutos de descanso retribuido. Si la hora extraordinaria es nocturna, la equivalencia será de una hora y cincuenta minutos de descanso retribuido.

En este sentido, este tiempo de descanso retribuido, podrá disfrutarse durante todo el año en curso, y hasta el 15 de enero del año siguiente.

En los supuestos, en los que dichas horas extraordinarias se realizasen en el último trimestre del año, podrán disfrutarse hasta el mes de julio del año siguiente.

7.Los incrementos establecidos en los párrafos anteriores se calcularán sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo determinada de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$VHT = SB + A + C + PL / 1.627,5$$

VHT = Valor hora de trabajo ordinaria.

SB = Salario base (anual) + 3 pagas extraordinarias.

A = Antigüedad (anual).

C = Complementos del puesto de trabajo (anuales).

PL = Pluses que percibe el empleado público (anuales).

8.Para la realización de las horas extraordinarias se establecerá un listado por servicios, donde figuren los trabajadores interesados en la realización de horas extraordinarias, evitando la discriminación y arbitrariedad a la hora de hacer horas extraordinarias. Para ello, los trabajadores interesados se apuntarán en un listado que por orden de antigüedad, establecerá el orden de preferencia.

Artículo 20. Vacaciones.

1.- Todo el personal comprendido dentro del ámbito de aplicación del presente convenio, tendrá derecho a disfrutar, dentro de cada año natural, de un periodo vacacional retribuido de un mes natural o veinte y dos días hábiles, siempre que haya prestado servicio activo durante todo ese año. No obstante, el personal adscrito al servicio de oficina que desempeñe su actividad laboral los sábados tendrán derecho, en compensación, a 35 días naturales o 26 días hábiles de periodo vacacional.

2.- Aquellos trabajadores que desde su ingreso en la plantilla de personal laboral no hayan cumplido un año de servicio activo, tendrán derecho asimismo a disfrutar, dentro del año natural, de la parte proporcional correspondiente al tiempo transcurrido desde su ingreso, tomando en este caso como módulo 30 días naturales o 22 días hábiles. En el supuesto de personal que realice su actividad en el Servicio de oficinas se tomará como módulo 35 días naturales o 26 días hábiles.

3.- En el supuesto de haber completado los años de antigüedad que a continuación se indican, se tendrá derecho a incrementar el número de días de disfrute de vacaciones de la siguiente manera:

15 años de servicio:..... 1 día hábil.

20 años de servicio:.....2 días hábiles.

25 años de servicio:.....3 días hábiles.

30 o más años de servicio:..4 días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referenciada.

4.- Las vacaciones se concentrarán preferentemente en los meses de julio, agosto y septiembre, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, estableciéndose para ello los respectivos turnos. Si la opción del trabajador es la de fraccionar sus vacaciones, sólo se permitirá su fraccionamiento en dos períodos que deberán hacerse coincidir con los días 1 ó 15 de cada mes, si la elección es de mes natural, y/o primer o undécimo día, si la elección es de días hábiles.

5.- Se elaborará un calendario anual de vacaciones pactado entre la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada y la CIVEA a la vista de las solicitudes presentadas por los trabajadores, dentro de los tres meses anteriores al 1 de mayo de cada año, fecha en la quedará expuesto en el Tablón de Anuncios de la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada.

6.- Se tendrá en cuenta para la organización del período de vacaciones, lo dispuesto en los apartados 2 y 3 del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

7.- Si durante el periodo de vacaciones se produce una baja por Incapacidad Temporal derivada de hospitalización en centro médico o inmovilización física, el disfrute se entenderá interrumpido. En este caso, el trabajador interesado conservará el derecho a completar las vacaciones una vez transcurrida dicha circunstancia y dentro del año natural a que tal periodo corresponda, salvaguardando en todo caso las necesidades del servicio.

8.- Podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período de permiso por maternidad, o enfermedad dentro del año natural o hasta el treinta y uno de enero del año siguiente.

9.- Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los días de vacaciones se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles consecutivos por año natural.

10.- A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles.

Artículo 21.- Descanso semanal

1.- Los trabajadores tendrán un descanso semanal de 2 días que, por norma general para el personal laboral fijo a la fecha de firma de este Convenio comprenderá el sábado y domingo, manteniéndose no obstante, la obligación de trabajar aquellos sábados que, por turno rotatorio y uno al mes, les correspondan. A partir de la fecha de firma de este convenio, la determinación de los dos días de descanso semanal se concretará en los respectivos contratos de trabajo que se formalicen por la Empresa en función de los servicios a prestar.

2.- Los fontaneros, por las características del servicio, realizarán las guardias después de la finalización de la jornada ordinaria, estando localizables por la emisora y libres por las mañanas. Dado que los domingos también se mantiene este servicio, el trabajador disfrutará del descanso semanal el día siguiente a aquel en que haya cumplido su semana de guardia.

Artículo 22. Licencias y permisos.

1. El régimen de permisos y licencias a conceder por la Empresa Pública de Aguas y bajo el control de la misma, computándose, queda establecido de la siguiente forma:

- a) Por matrimonio 18 días naturales.

b) fallecimiento, accidente o enfermedad grave con hospitalización de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad, a partir del hecho causante del mismo

c) Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad, a partir del hecho causante del mismo.

GRADO	CONSANGUINIDAD	AFINIDAD
Primero	Padres	Padres del cónyuge
Primero	Hijos	Hijos del cónyuge
Segundo	Abuelos	Abuelos del cónyuge
Segundo	Hermanos	Hermanos del cónyuge
Segundo	Nietos	Nietos del cónyuge

Fuera de estos supuestos (tíos, sobrinos, primos, etc.) no se tendrá derecho a permiso alguno por tal concepto. (**transitoria tercera**)

d) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

f) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración. entendiéndose que si el examen se efectúa durante el horario de trabajo, el empleado público dispondrá de su jornada completa. Ahora bien, si el examen se realizase fuera de este horario, pero es necesario el disponer de horas para trasladarse al lugar, se le otorgará un permiso de 2 horas de su jornada.

g) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas que deban realizar dentro de su jornada de trabajo tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con remuneración y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad.

h) Para asistencia de reconocimientos médicos o consultas a la Seguridad Social del propio trabajador, el tiempo necesario para su realización.

i) por acompañamientos a consultas médicas de hijos menores de 12 años, el tiempo necesario para su realización y siempre que no exceda del cincuenta por ciento de la jornada laboral.

j) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

k) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el/la empleado público tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

I) Por razones de guarda legal, cuando el trabajador tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

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

II) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

m) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

n) Por asuntos particulares, seis días al año.

ñ) Por matrimonio, dieciocho días naturales.

o) Por asuntos propios sin retribución, cuya duración acumulada no exceda en ningún caso de once meses cada dos años. La concesión de esta licencia se subordinará a las necesidades del servicio

p) los trabajadores tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Las discrepancias que pudiesen surgir en la interpretación de este artículo serán dictaminadas por la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Arbitraje.

2. licencias por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género:

a) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Empresa.

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de cuatro semanas, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento y, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los trabajadores que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad, adopción guarda con fines de adopción o acogimiento tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora empleada pública: las faltas de asistencia de las trabajadoras empleadas públicas víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las empleadas públicas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el empleado público tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario

tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

f) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los empleados públicos que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

Adaptación progresiva de jornada: Los empleados públicos que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. La Administración podrá conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte el interesado para acreditar la existencia de esta situación, y la Administración deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, la Administración podrá recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas. El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando el empleado público justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso.

No obstante la anterior regulación, será, de aplicación las mejoras que en esta materia resulten de aplicación al personal al servicio de la Administración General del Estado, así como la Administración Autonómica.

Artículo 23. Retirada del carnet de conducir.

En el caso de retirada del carnet de conducir a conductores de vehículos de tracción mecánica de esta Empresa Pública de Aguas del Excmo. Ayuntamiento, se les ofrecerá un puesto o función laboral adecuado a su categoría laboral o conocimientos. La oferta deberá estar informada por el Delegado de Empresa.

CAPITULO IV

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 24. Medidas sobre salud laboral.

El Delegado de Empresa adoptará las medidas oportunas, en aquellas materias de su competencia, para la defensa de los intereses de los empleados públicos en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Asimismo, se conviene por las partes, la puesta en práctica de una política de prevención del absentismo laboral por enfermedad, para todos los empleados públicos afectados por este Convenio.

A tal efecto se acuerda:

a) Efectuar un reconocimiento médico a los trabajadores al inicio de su actividad laboral. El indicado reconocimiento médico se llevará a cabo por la Mutua de Accidentes de Trabajo a la que la Empresa Pública de Aguas S.L. se haya asociado.

b) Realizar un reconocimiento médico anual a todos los empleados públicos, como medida de prevención, de conformidad con lo estipulado en la Ley del Procedimiento Laboral, adaptado a cada puesto de trabajo, de conformidad con las funciones y tareas que se realicen. Dicho reconocimiento deberá ser lo más completo según los criterios médicos normalmente establecidos, con la realización de pruebas analíticas específicas en aquellos grupos de riesgo requeridos en base a los factores de edad y sexo.

c) Dar cumplimiento a las medidas que se adopten en materia de Seguridad e Higiene.

Artículo 25. Delegados de prevención.

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Sus competencias y facultades serán las previstas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), y en lo referente a las garantías y sigilo profesional se estará a lo dispuesto en su artículo 37.

De conformidad con lo previsto en el artículo 35.4 de la LPRL, se establece que los Delegados de Prevención serán designados por los representantes del personal o los propios trabajadores, de esta entidad, contando con las mismas obligaciones, derechos y garantías, que los miembros del Comité, excepto en el caso en que concurrieran en la misma persona las funciones de miembro del Comité de Empresa y Delegado de Prevención, en cuyo caso no serán acumulables.

Las competencias de los Delegados de Prevención.-

Estos serán los representantes de los trabajadores, con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo y sus competencias son las siguientes:

- 1) Colaborar con la Empresa en la mejora de la acción preventiva.
- 2) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre la prevención de riesgos laborales.
- 3) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- 4) Ser consultados por la entidad, con carácter previo a su ejecución, referente a decisiones relativas a:
 - 4.1) La planificación y la organización del trabajo en la entidad y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
 - 4.2) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la decisión de recurrir a un servicio de prevención externo.
 - 4.3) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
 - 4.4) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y salud de los trabajadores.

Derechos de los Delegados de Prevención.-

Tendrán los siguientes derechos:

- a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo, para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen convenientes.
- b) Ser informados por la Empresa sobre todos los daños producidos en la salud de los trabajadores, una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- c) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
- d) Recabar de la Empresa la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a la Corporación, así como al Comité de Seguridad y Salud, para su debate en el mismo. La decisión negativa de la Corporación a la adopción de las medidas propuestas por los Delegados de Prevención ha de ser motivada.
- e) A la formación, en materia preventiva, que resulte necesaria para el ejercicio de sus funciones. La formación correrá a cargo de la entidad, por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

f) A recurrir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados por la Corporación no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.

g) A tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones, y en particular, en relación con los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la entidad en su conjunto, como a cada puesto de trabajo o función.

h) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

i) Las posibles situaciones de emergencia y la adopción de las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios, evacuación de los trabajadores, etc.

Artículo 26. Comité de Seguridad y Salud.

Se compone del número de Delegados de Prevención que, conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, corresponda y un número igual de representantes de la Empresa Pública de Aguas.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

Sus facultades y competencias son las que vienen establecidas para dicho órgano en la Ley 31/1995, ya citada; sus normas de funcionamiento serán adoptadas por el propio Comité de Seguridad y Salud, una vez se constituya éste.

Artículo 27. Ropa de trabajo.

Con independencia de las prendas de protección necesarias a juicio del Comité de Seguridad y Salud, la Empresa Municipal de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada facilitará cada dos años al personal, salvo que se deban restituir con anterioridad por daño de las prendas acreditado, bajo el ámbito de aplicación de este Convenio, las prendas que se indican en el Anexo IV.

La entrega del vestuario se hará inexcusablemente durante los meses de mayo y junio de cada año, y con el fin de garantizar el cumplimiento de dichos plazos, se comenzará a realizar las gestiones en el mes de diciembre del año anterior.

Al personal vinculado por contratación laboral temporal se le entregará únicamente los equipos de protección individual reglamentarios y un signo externo identificativo de la Empresa Pública de Servicios del Ayuntamiento de Los Realejos REALSERV S.L. A tales efectos se consultará con el Comité de Empresa.

Artículo 28. Duchas y guardarropas.

La Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada pondrá a disposición de los trabajadores un local para aseo después de la jornada de trabajo, con duchas de agua corriente caliente y armarios o taquillas, donde puedan dejar con seguridad sus prendas de trabajo.

CAPITULO V

SITUACIONES LABORALES

Artículo 29. Excedencias.

Las excedencias podrán ser forzosas o voluntarias:

1.- Excedencias forzosas.

Dan derecho al reingreso automático al puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad. Se concederá a los trabajadores que sean designados o elegidos para cualquier cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo, o sea incompatible con el mismo. La incorporación deberá producirse en el plazo máximo de 30 días a partir del cese del cargo o función. De no realizarse, se entenderá que pasan automáticamente a situación de excedencia voluntaria, una vez transcurrido dicho plazo.

2.- Excedencias voluntarias.

a) Los trabajadores fijos en plantilla que lleven como mínimo un año de servicio -entendido éste último desde la fecha de su contratación como trabajadores laborales fijos de esta Empresa de Aguas del Ayuntamiento-, podrán solicitar excedencia voluntaria por tiempo no inferior a un año, ni superior a diez, con la salvedad prevista en la Disposición Adicional Octava del presente convenio, respecto al supuesto y en los términos recogidos en ella. Este derecho sólo podrá ser ejercitado nuevamente por el mismo trabajador si han transcurrido 2 años desde la finalización de la anterior excedencia. La edad máxima para el reingreso será la de la jubilación conforme a la legislación vigente en la materia.

Las solicitudes deberán formularse con un mes de antelación al día del inicio del período de excedencia y serán resueltas por el órgano competente en el plazo de 15 días.

Los trabajadores, transcurrido el primer año de excedencia, podrán solicitar su reingreso. La solicitud será presentada en el registro de esta Empresa siendo resuelta en el plazo de un mes. El trabajador que solicite su reingreso tendrá derecho a ocupar, con carácter preferente, las vacantes que se produzcan en su grupo y categoría, similar o análoga. Si no existiera vacante, habrá de esperar a que aquella se produzca, debiendo incorporarse inmediatamente una vez se le notifique su existencia.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, el personal con más de cinco años de antigüedad en esta Entidad tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo por un periodo máximo de un año.

b) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada constituye un derecho individual de los trabajadores hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el órgano competente de esta Empresa Pública podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de los servicios municipales.

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

El período en que el trabajador permanezca en la situación de excedencia prevista en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

c) El trabajador que, como consecuencia de la normativa de Incompatibilidades, opte por un puesto de trabajo distinto al que desempeñe en esta Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada, aún cuando no hubiere cumplido un año de antigüedad en el servicio, quedará en situación de excedencia voluntaria. En esta situación podrá permanecer indefinidamente mientras persistan las causas de incompatibilidad.

d) Las trabajadoras/as víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia, sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este período por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la empleada pública tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Artículo 30. Movilidad funcional.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores, la movilidad funcional entre los servicios de esta Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada, se podrá efectuar sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o por las profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional correspondiente. Se dará conocimiento de la movilidad funcional al Delegado de Empresa.

Artículo 31. Jubilaciones.

En concordancia con la legislación vigente que regula el requisito de la edad para acceder a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva, la jubilación será obligatoria para el empleado público a las edades y en los términos que resultan del siguiente cuadro:

Año	Períodos cotizados	Edad de jubilación obligatoria
2017	36 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 3 meses	65 años y 5 meses
2018	36 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 6 meses	65 años y 6 meses
2019	36 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 9 meses	65 años y 8 meses
2020	37 o más años	65 años
	Menos de 37 años	65 años y 10 meses
2021	37 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 3 meses	66 años
2022	37 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 6 meses	66 años y 2 meses
2023	37 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 meses
2024	38 o más años	65 años
	Menos de 38 años	66 años y 6 meses
2025	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 10 meses
A partir de 2027	38 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 6 meses	67 años

No obstante, la jubilación será obligatoria a las edades señaladas en el párrafo anterior siempre y cuando el trabajador tenga cubierto el período de carencia en la cotización a la seguridad social para obtener la pensión de jubilación.

Asimismo, el trabajador podrá solicitar la jubilación anticipada siempre que cumpla los requisitos establecidos en la legislación vigente. Asimismo, podrán acceder a la jubilación parcial a partir de los 61 años en los siguientes términos:

El trabajador concertará, previo acuerdo con su empresa, un contrato a tiempo parcial por el que aquél reduzca su jornada de trabajo y su salario entre un mínimo del 15% y un máximo del 85% de aquéllos siempre y cuando el trabajador relevista sea contratado a jornada completa y por tiempo indefinido. Caso contrario, la reducción de jornada estará comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 75%. Estos porcentajes se entenderán referidos a una jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

Si el trabajador accede a la jubilación parcial con menos de 65 años de edad real, sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones

de edad de jubilación que correspondan, la Empresa concertará simultáneamente un contrato de relevo con otro empleado público en situación de desempleo o que tenga concertado con la Empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

En caso de contratación laboral indefinida con trabajador relevista derivada de la concesión de jubilación parcial, la indefinición cesará, en todo caso una vez devenga vacante definitivamente el puesto sustituido por jubilación definitiva de su titular.

La jornada residual a la que queda obligado se ejecutará, dependiendo de la antigüedad que certifique el trabajador en la empresa, de la siguiente manera:

1. Si el personal que se adhiera a este derecho tuviera entre cinco y catorce años de antigüedad, ambos inclusive, trabajará la jornada residual de manera continuada dentro del periodo anual (en un solo bloque) siendo decisión del empresario a lo largo de cada ejercicio (año natural) de referencia cuando comienza la prestación de dicho bloque.

2. Si el personal que se adhiera a este derecho tuviera entre quince y diecinueve años de antigüedad trabajará la jornada residual de igual modo de manera continuada en periodos anuales, pero sólo en los dos ejercicios (años naturales) siguientes a la puesta en marcha del derecho adquirido. El resto de ejercicios y por ese 15% de la jornada el empleado público pasará a la situación de permiso retribuido, hasta su jubilación total.

3. Si el trabajador tuviera veinte años o más de antigüedad ejecutará su periodo de trabajo residual del 15% que le corresponda realizar durante el primer año de forma continuada desde la concesión de la jubilación parcial quedando exento de la realización de cualquier otro periodo en los años sucesivos encontrándose en durante los mismos en situación de permiso retribuido hasta la finalización del derecho por su pase a la jubilación total.

En materia de incapacidad temporal, vistas las especiales circunstancias de prestación del servicio del personal que se acoja a la jubilación parcial, se establece que no será de aplicación a este personal la regulación contenida en este Convenio referente al complemento del 100% en caso de enfermedad o accidente.

Los empleados públicos que soliciten su jubilación plena antes de cumplir la edad de 64 años, y que lleven más de 15 años de antigüedad, percibirán en el momento de producirse ésta las cantidades que a continuación se especifican en función de la edad en que se produzca la jubilación:

60 años.....	2.982,45 euros
61 años.....	2.609,67 euros
62 años.....	2.236,85 euros
63 años.....	1.864,05 euros

Estas cantidades serán abonadas por la Empresa pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada, con independencia de los salarios devengados por el empleado público al producirse tal situación.

Si la jubilación tiene lugar al cumplir el empleado público los 64 o 65 años de edad, se le concederá un premio de permanencia por importe de 86,49 euros por año de servicio o fracción superior a seis meses.

Aquellos/as trabajadores/as que opten por acogerse de forma voluntaria a la jubilación anticipada o a la jubilación parcial, obtendrán la colaboración de la Empresa, aceptando la solicitud de jubilación de el/la trabajador/a.

En los casos de jubilación anticipada a los 64 años la Empresa realizará contratos de sustitución y en los casos de jubilación parcial la empresa realizará los contratos de relevo correspondientes para que los/as empleados públicos/as puedan acogerse a este tipo de jubilación.

Artículo 32. Situación de incapacidad temporal.

Los trabajadores dados de baja por incapacidad temporal quedarán sometidos a la inspección y vigilancia de los servicios médicos de la Mutua con quien esta Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada tenga concertado el sistema de prevención de riesgos laborales, que efectuarán las exploraciones y observaciones que estimen necesarias para el control del curso de la misma y la confirmación de la enfermedad o accidente alegado.

Artículo 33. Póliza de responsabilidad civil.

Las indemnizaciones que sean exigibles por razón de daños a personas, animales o cosas, originadas por el uso, circulación de vehículos y máquinas de la Empresa Publica de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada, siempre que sean conducidos por personas habilitadas para ello y en prestación de servicios autorizados, serán abonadas por la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos cuando excedan o no estén cubiertas por el seguro obligatorio o de responsabilidad civil, derivado del uso o circulación de vehículos de motor y que sean consecuencia de resoluciones judiciales o extrajudiciales aceptadas por la Administración. Esta responsabilidad no será exigida en los casos de fuerza mayor.

Quedan excluidas de lo dispuesto en el párrafo anterior las cantidades de dinero que, por resolución judicial o administrativa, deban abonar los conductores en concepto de sanción pecuniaria impuesta por delito, falta o infracción reglamentaria.

El pago de indemnizaciones por la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos se hará, sin perjuicio de que la Administración pueda exigir de los trabajadores que hubieran incurrido en culpa, dolo o negligencia graves, el debido resarcimiento, previa instrucción del expediente oportuno, con audiencia del interesado e informando al Delegado de Empresa.

El trabajador, de quien se exigiera el resarcimiento, podrá interponer contra la resolución recaída, los recursos que sean procedentes, de acuerdo con la legislación vigente.

La Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos garantiza asistencia jurídica cualificada al personal laboral que lo solicite y la precise por razones de conflictos derivados de la prestación del servicio, siempre y cuando el proceso no se instase por la propia Empresa

CAPITULO VI

RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Artículo 34. Conceptos retributivos.

Las retribuciones del personal laboral contenidas en el presente Convenio estarán compuestas por el salario base, antigüedad, plus de asistencia, complemento de nocturnidad, complemento de peligrosidad-toxicidad-penosidad, complemento del puesto de trabajo, complemento personal, complemento de responsabilidad, complemento de disponibilidad, complemento de jornada especial, complemento de especial rendimiento o actividad extraordinario, plus de actividad en su caso, y complemento específico que correspondan de acuerdo con las Tablas contenidas en el Anexo I y II del presente Convenio. Serán abonadas por periodos mensuales efectuándose el pago dentro del mes de su devengo.

Las cuantías de las retribuciones pactadas en este Convenio serán de aplicación a todos los trabajadores comprendidos en el ámbito personal del mismo.

El personal que trabaje a tiempo parcial o por jornada reducida, experimentará una reducción proporcional en todas y cada una de las retribuciones, incluida la antigüedad para el personal laboral fijo.

Artículo 35. Salario base.

Es la retribución del empleado público fijada por unidad de tiempo. La cuantía correspondiente a cada grupo retributivo viene determinada en el Anexo I (Tabla I) del presente Convenio.

Artículo 36. Antigüedad.

El personal laboral afectado por el presente Convenio, percibirá en concepto de antigüedad la cantidad que resulta de aplicar, sobre el salario base, los porcentajes por trienio que a continuación se detallan:

- Primer trienio	4 %
- Segundo trienio	8 %
- Tercer trienio	12 %
- Cuarto trienio	16 %
- Quinto trienio	20 %
- Sexto trienio	24 %
- Séptimo trienio	28 %
- Octavo trienio	32 %
- Noveno trienio	36 %

Los nuevos trienios comenzarán a devengarse el mismo mes en que se cumplan tres o múltiplo de tres años de antigüedad.

A efectos de antigüedad, se reconocerán los servicios previos prestados en esta Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada o en otra Administración Pública previa solicitud del interesado justificada documentalmente.

Artículo 37. Pagas extraordinarias.

Todos los trabajadores percibirán anualmente tres pagas extraordinarias por el importe de una mensualidad de salario base más la cuantía equivalente a la que resulte para los funcionarios públicos de esta Corporación, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley General de Presupuestos del Estado correspondiente y según la siguiente tabla de correspondencia:

Personal Laboral	Personal Funcionario
Grupo I	Grupo A1 (Nivel de C.D. 28 y específico de puesto de Técnico de Administración Gral.)
Grupo II	Grupo A2(Nivel de C.D. 26 y específico de puesto de Arquitecto Técnico)
Grupo III	Grupo C1 (Nivel de C.D. 22 y específico de puesto de Administrativo)
Grupo IV	Grupo C2 (Nivel de C.D. 18 y específico de puesto de Auxiliar Administrativo)
Grupos V, VI y VII	Grupo E (Nivel de C.D. 14 y específico de puesto de Ordenanza)

Dichas pagas se harán efectivas para el personal laboral fijo junto con las nóminas de abril, julio y diciembre, respectivamente, prorrateándose mensualmente en cada nómina para el personal laboral temporal.

Artículo 38.- Complemento de nocturnidad.

Los trabajadores que realicen su actividad en servicios donde el trabajo, por su propia naturaleza sea nocturno, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 36.1, del E.T. percibirán el complemento que, para cada grupo profesional, se contempla en el anexo II. del presente convenio.

Asimismo, aquellos trabajadores que de forma circunstancial hayan de prestar servicio entre las 22,00 horas y las 6,00 de la mañana, percibirán un complemento de nocturnidad.

Artículo 39. Plus de asistencia.

Es la cantidad correspondiente a cada grupo retributivo determinada en el Anexo I (Tabla I).

La falta de asistencia al trabajo injustificada de uno o dos días, ya sean seguidos o alternos, supondrá la pérdida del importe del plus de asistencia correspondiente a 15 días. En el caso de que la falta de asistencia injustificada sea de tres días, seguidos o alternos, supondrá la pérdida del derecho a percibir la cuantía íntegra del plus correspondiente a una mensualidad.

Si la falta Personal adscrito al servicio de de asistencia al trabajo es justificada, incluidas las bajas por incapacidad temporal o maternidad, los Trabajadores no dejará de percibir el importe correspondiente a plus de asistencia.

Este plus se abonará durante los doce meses del año, incluido el de descanso por periodo vacacional.

Artículo 40. Complemento de peligrosidad, toxicidad y penosidad.

Retribuye las excepcionales condiciones en que se desenvuelven determinados puestos de trabajo, cuando dichas condiciones no sean susceptibles de eliminación. Sus cuantías para cada puesto serán las que se fijan en el anexo II Tabla del presente convenio.

Será de aplicación a los puestos de Personal adscrito al servicio de trabajo siguientes:

- a) Personal adscrito al servicio de albañilería
- b) adscrito al servicio de Fontanería.
- c) Personal adscrito al servicio de Lectores.

La percepción del complemento del complemento de peligrosidad, toxicidad y penosidad serán incompatible con la de complemento de puesto de trabajo.

Artículo 41. Complemento de puesto de trabajo.

En razón a las características y forma de realizar su actividad profesional se establece un complemento especial, cuya cuantía para cada grupo se establece en el Anexo I del presente Convenio, para los puestos de trabajo siguientes:

- Abogado.
- Asesor Jurídico.
- Asesor Económico.
- Asesor Financiero.
- Economista.
- Titulado Superior.
- Graduado Social/Diplomado en relaciones laborales.
- Titulado Medio.
- Administrativo
- Auxiliar administrativo.

La percepción del complemento de puesto de trabajo será incompatible con la del complemento de peligrosidad, toxicidad y penosidad.

Artículo 42.- Plus de Actividad.

Viene a compensar económicamente el trabajo de los fontaneros por la realización de trabajo de cloración mediante el turno de guardia.

El importe del mismo se fija en una cuantía de 110,63 € por cada guardia para los fontaneros.

Artículo 43. Complemento personal.

Los trabajadores que a la entrada en vigor de este Convenio vinieran percibiendo determinadas cuantías individualizadas nominativamente, continuarán percibiendo las mismas mientras continúen desempeñando el puesto de trabajo y hasta la total extinción de la relación laboral. Estos trabajadores estarán a disposición de la Empresa fuera de la jornada laboral y fuera de las dependencias de la misma pero localizables en todo momento en caso de ser llamados deberá acudir con prontitud al centro de trabajo o lugar que señale la Empresa.

Don. Manuel Álvarez barroso Oficial de Primera encargado 1.241,76 €

Artículo 44. Complemento de especial rendimiento o actividad extraordinaria.

1. Son aquellos complementos de naturaleza salarial que puede percibir el trabajador por razón del especial rendimiento o la actividad extraordinaria en el puesto efectivamente desempeñado, y/o de las condiciones en que se desarrolla la actividad, dependiendo su percepción del ejercicio de la actividad profesional en el puesto y en las condiciones y términos que para cada caso se establezcan, por lo que ninguno de ellos tendrá carácter consolidable.

2. Estos complementos se fijan en base a las especiales condiciones que en cada puesto concurren, siempre que no hayan sido tenidas en cuenta en las retribuciones de su grupo profesional, por ser inherentes al desempeño del puesto concreto, al cumplimiento de determinados requisitos, y atendiendo siempre al criterio de la habitualidad y no a circunstancias esporádicas o infrecuentes.

3. Los complementos regulados en este artículo que inicialmente se asignen con vocación de estabilidad y permanencia y que con posterioridad se supriman, serán siempre resueltos por el Consejo de Administración, dándose traslado al Comité de Empresa.

4. Para el cálculo de los mismos se aplicará la siguiente fórmula:

$$\frac{SB + C + PL}{365} \times \text{número de días (o, en su caso, parte proporcional) en los que concurre circunstancia especial.}$$

SB = Salario base (anual) + 3 pagas extraordinarias.
C = Complementos del puesto de trabajo (anuales)
PL = Pluses que percibe el empleado público (anuales)

Artículo 45.- Complemento de Jornada especial.

Retribuye el trabajo de turno de un trabajador del Servicio de abastecimiento domiciliario de agua potable, realizado entre las 22 horas del día 24 de diciembre y las 22 horas del día 25 de diciembre, así como el realizado entre las 22 horas del día 31 de diciembre y las 22 horas del día 1 de enero. Su importe se establece en **110.63 €**.

Artículo 46.- Complemento de Responsabilidad

Viene a compensar económicamente la responsabilidad por la organización y perfecto estado de la maquinaria depositada en las instalaciones por parte de los encargados de los servicios y en las cuantías anuales que a continuación se enumeran:

CATEGORÍAS	CUANTÍA ANUAL
Encargado Fontanero.....	1.940,23 €
D. Romualdo Yanes García Oficial de Primera.....	1.940,23 €

También se compensará a aquellos trabajadores que por el Consejo de Administración se disponga. El importe del mismo se fija en una cuantía anual de 1.940,23 euros.

Artículo 47.- Disponibilidad.

Se entiende por disponibilidad el tiempo durante el cual el trabajador estará a disposición de la empresa fuera de la jornada laboral y fuera de las dependencias de la empresa, pero localizable en todo momento y, que en caso de ser llamado deberá acudir con prontitud al centro de trabajo o lugar donde le señale la empresa. Los trabajadores que se encontrarán en esta situación de disponibilidad según las necesidades del servicio y de conformidad con lo establecido por la dirección de la empresa, son los adscritos a los siguientes puestos de trabajo

CATEGORÍA	COMPLEMENTO ANUAL
Encargado Fontanero.....	1.266,72 €

Artículo 48.- Complemento de coordinación general del servicios de Aguas.

Aquel trabajador que asuma la coordinación general del servicios Aguas de la empresa, percibirá un complemento anual por importe de 1.940,23 euros.

Artículo 49. Dietas.

Por razón de servicios se establecen las mismas dietas que para los Funcionarios de este Ayuntamiento, previstas en las Bases de Ejecución del Presupuesto

CAPITULO VII**REGIMEN DISCIPLINARIO****Artículo 50. Procedimiento disciplinario.**

Los trabajadores serán sancionados por la Alcaldía, como órgano competente en materia de recursos humanos, mediante Resolución correspondiente y sin perjuicio de la responsabilidad civil y penal en que puedan incurrir, como consecuencia de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establece a continuación.

Artículo 51. Faltas disciplinarias.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves.

Artículo 52. Faltas leves.

Son faltas leves:

- 1) La incorrección con el público y con los compañeros y/o subordinados.
- 2) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

3) No cursar los partes de baja, confirmación y alta por enfermedad en el plazo de 24 horas, a no ser que se compruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4) La no comunicación, con la debida antelación, de la falta de trabajo por causa justificada, a no ser que se compruebe la imposibilidad de hacerlo.

5) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada 1 o 2 días al mes.

6) La falta de puntualidad sin causa justificada de 5 días al mes.

7) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos del servicio.

8) En general, el incumplimiento de los deberes, por negligencia o descuido inexcusables.

9) El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se produjera perjuicio de alguna consideración al Ayuntamiento, o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

10) La falta de aseo o limpieza personal.

11) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

12) La no utilización de la ropa de trabajo, así como su utilización fuera de la jornada laboral.

13) La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales que no entrañen riesgo para el empleado ni para sus compañeros o terceros.

Artículo 53. Faltas graves.

Son faltas graves:

1) La falta de disciplina en el trabajo y de respeto a superiores y compañeros.

2) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de sus superiores, o de las obligaciones concretas del puesto de trabajo.

3) La negligencia de la que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

4) La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

5) La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales cuando supongan riesgo grave para el empleado, para sus compañeros o terceros.

6) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante 3 días al mes.

7) La falta de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez días.

8) El abandono del trabajo sin causa justificada, que no sea constitutivo de falta leve.

- 9) La simulación de enfermedad o accidente.
- 10) La simulación o encubrimiento de faltas de otros empleados públicos en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- 11) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, materiales o documentos del servicio.
- 12) El ejercicio de actividades públicas o privadas en otras Empresas, sin haber solicitado la compatibilidad correspondiente.
- 13) La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que tenga conocimiento por razón de su trabajo.
- 14) La reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por las mismas.
- 15) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- 16) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo, siempre que la actuación realizada no sea, en sí misma, constitutiva de falta muy grave.
- 17) La no presentación de los partes médicos de baja, confirmación o alta, dentro de las setenta y dos (72) horas siguientes a la fecha de su expedición.
- 18) La negativa a someterse a reconocimientos médicos de la Mutua o centro de reconocida implantación en el ámbito comarcal en caso de incapacidad temporal.
- 19) Incumplimiento del carácter, incumplimiento del deber de disponibilidad exigido a los trabajadores relacionados en el artículo 49 del presente convenio.

Artículo 54. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

- 1) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las comunidades autónomas y ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.
- 2) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- 3) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
- 4) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos

5) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función

6) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido

7) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

8) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

9) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.

10) La prevalencia de la condición del trabajador para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.

11) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

12) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

13) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

14) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.

15) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas.

16) El acoso laboral.

17) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

18) El falseamiento voluntario de datos o información del servicio.

19) La falta no justificada al trabajo durante más de tres días.

20) La falta de puntualidad durante diez días o más al mes, o durante veinte al trimestre.

21) La reincidencia en la comisión de tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses cuando haya mediado sanción por las

22) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo, siempre que no sea constitutiva de falta grave.

23) Actos limitativos de la libre expresión del pensamiento, de las ideas y opiniones.

24) La violación de la neutralidad o de la independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

25) Las ofensas verbales o físicas, así como los malos tratos de palabra y obra a cualquier empleado público, a los miembros de la Corporación, a sus representantes, así como a los ciudadanos en general, dentro de la jornada de trabajo.

26) El hurto y el robo, tanto a los demás empleados públicos como a la Corporación o a cualquier persona dentro de los centros de trabajo o fuera de ellos, durante la prestación de sus servicios.

27) El cobro directo, en beneficio propio, por la prestación de alguno de los servicios inherentes a su puesto de trabajo o a la actividad propia de la Corporación.

28) La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales cuando sean causante de accidente laboral grave, perjuicios graves a los compañeros o a terceros o daños graves a esta Entidad.

29) La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.

Artículo 55. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

- a) Apercibimiento por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

2. Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.
- b) Inhabilitación para acceder o concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un período de uno a dos años.

3. Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
- b) Inhabilitación para acceder o concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un período de dos a seis años.
- c) Despido.

Artículo 56. Procedimiento sancionador.

Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará al Delegado de Empresa y al interesado, dándose audiencia a éste, siendo oídos aquellos con anterioridad a la propuesta de resolución o al acuerdo de suspensión provisional de empleo y sueldo que se pudiera adoptar por la autoridad competente de esta Empresa Pública, para ordenar la instrucción del expediente.

Artículo 57. Prescripción de faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa Pública de

Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Estos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del empleado público expedientado.

Artículo 58. Inscripción de faltas en Registro de Personal.

Las sanciones impuestas a los empleados públicos, indicando las faltas que las motivaron, se inscribirán en el Registro de Personal, debiendo figurar también en su expediente personal.

Artículo 59. Cancelación de las faltas.

Las anotaciones de las faltas se cancelarán de oficio o a instancia del interesado.

Transcurridos dos o seis años desde el cumplimiento de la sanción, según se trate de faltas graves o muy graves no sancionadas con despido, podrá acordarse la cancelación de aquellas anotaciones a instancia del interesado que acredite buena conducta desde que se le impuso la sanción.

Las sanciones impuestas por la comisión de faltas leves se cancelarán a petición del interesado a los seis meses desde su fecha de imposición.

La cancelación no impedirá la apreciación de reincidencia si el empleado público vuelve a incurrir en falta. En este caso, los plazos de cancelación de las nuevas anotaciones serán de duración doble que la de los indicados en el párrafo anterior.

Artículo 60. Protección del empleado público.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos abrirá la oportuna investigación e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Los trabajadores tendrán derecho a ser asistidos y protegidos por el Ayuntamiento ante cualquier amenaza, ultraje, injuria, calumnia, difamación y en general, ante cualquier atentado contra su persona o sus bienes, por razón del ejercicio de sus funciones.

Artículo 61. Despido improcedente.

Las indemnizaciones por despido disciplinario, considerado improcedente, serán las que resulten de cincuenta días de sueldo total por cada año de antigüedad en el Ayuntamiento.

Se entiende por un día a sueldo total, la cifra resultante del salario bruto anual, integrado por todos los conceptos salariales y extrasalariales de percepción periódica, dividido por el número de días efectivos trabajados.

En los supuestos en que la Jurisdicción Social declare como improcedente el despido de algún empleado público afectado por el presente Convenio Colectivo, éste podrá optar por su readmisión, en las mismas condiciones en las que estuviera contratado, siempre y cuando el mismo no hubiera incurrido en alguna de las faltas que se articulan en este texto convencional y demás disposiciones generales.

Lo dispuesto en el párrafo anterior únicamente será de aplicación a los empleados públicos que a continuación se indica, de acuerdo con el Anexo II del presente Convenio:

DERECHOS SINDICALES

CAPITULO VIII

Artículo 62. Derechos sindicales.

Respecto de los derechos sindicales de los trabajadores de la Empresa Pública de Aguas de este Ayuntamiento, serán de aplicación las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el resto de la normativa de aplicación para esta modalidad de derecho.

Artículo 63. Delegado de Empresa.

El Delegado de Empresa es el órgano representativo colegiado del personal laboral de la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos, con capacidad jurídica para ejercer acciones administrativas o judiciales por decisión mayoritaria de sus miembros, en todo lo relativo al ámbito de sus competencias.

El Delegado de Empresa, y éste en su conjunto, observarán el sigilo profesional a que hace referencia el artículo 65.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aún después de dejar de pertenecer al mismo y en especial en todas aquellas materias sobre las que el órgano competente de la Corporación señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por el Ayuntamiento al Delegado podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de éste y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Ninguno Delegado de Empresa podrá atribuirse individualmente funciones de representación del Comité si no es por delegación expresa del mismo.

Artículo 64. Competencia sindical.

El Delegado de Empresa intervendrá en todas las materias de su competencia que afecten al colectivo laboral de la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos, y tendrá las funciones que se contemplan para el mismo, en el artículo 64 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 65. los Delegados de Empresa.

Los Delegados de Empresa tendrán, además de las garantías establecidas por el ordenamiento jurídico vigente, los derechos y deberes siguientes:

- a) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa.
- b) Presentar cuantas propuestas, informes e iniciativas estimen pertinentes.
- c) Expresar con toda libertad su opinión en los debates que se susciten en el seno del Comité.
- d) Representar al Comité en los casos en que lo acuerde el mismo.

e) Disponer de un crédito de veinte horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones, no acumulables a las que pudieran corresponder como Delegado de prevención.

f) La utilización del crédito horario tendrá carácter preferente, con la única limitación de su comunicación previa.

g) Se podrán acumular todas o parte de las horas sindicales de los distintos miembros del Comité de Empresa, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

h) Cuando la acumulación de horas sindicales suponga de hecho, la liberación de representantes durante todo o parte de su mandato representativo, será necesaria la comunicación al órgano competente en materia de personal, con la antelación suficiente.

i) La comunicación de acumulación de horas sindicales se producirá mediante escrito firmado por los representantes cedentes.

j) Las horas que se utilicen en reuniones con la Empresa no se computarán como destinadas al ejercicio de las funciones propias del delegado, no descontándose del crédito horario.

k) Recabar toda la información en materia laboral necesaria para el buen funcionamiento del Delegado, solicitándola a la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos.

l) Disponer de un local, en las Casas Consistoriales, adecuadamente equipado para desarrollar las actividades propias de su representación.

Artículo 66. Información y participación.

Todos los centros de trabajo dependientes de la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos, dispondrán de tabloneros de anuncios sindicales. La utilización de los mismos correrá a cargo de los Delegados.

El Delegado de Empresa tendrá derecho a recabar y recibir de la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos, información sobre todos los asuntos relativos al personal laboral al servicio de la misma.

El Delegado de Empresa informará periódicamente a los empleados públicos de la gestión realizada, publicando y distribuyendo, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, los extractos de los acuerdos del Delegado y cualquier comunicación de interés profesional, laboral o social, comunicándolo asimismo a la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos .

El Delegado de Empresa podrá convocar asamblea de empleados públicos, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. El personal laboral tendrá derecho a ocho horas anuales de asambleas dentro del horario de trabajo, previa propuesta correspondiente, según el procedimiento legalmente establecido.

Artículo 67. De las Secciones Sindicales.

El Delegado de Empresa podrá acordar la incorporación al mismo, con voz pero sin voto, de un representante de cada organización o asociación sindical que hubiera obtenido más de un 10 % de los votos emitidos en las elecciones para el Comité.

Las Secciones Sindicales tendrán las siguientes funciones:

a) Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales en los diferentes centros de trabajo y plantearlas ante la Empresa y el Delegado de Empresa

b) Convocar asambleas en los centros de trabajo, siempre que las circunstancias lo requieran.

c) Representar y defender los intereses de la organización sindical o profesional que representen y de los afiliados de las mismas, y servir de instrumento de comunicación entre su organización y la Empresa.

d) Los delegados sindicales contarán con las mismas garantías, derechos y obligaciones que los miembros del Comité de Empresa.

Artículo 68. Fondo social.-

Se crea un fondo social en el que participarán todos los empleados públicos laborales de la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos, consistente en la aportación de 2,00 euros mensuales. La referida cuantía se retendrá en nómina y se ingresará en la cuenta que a tal efecto notifique el Delegado de Empresa.

Salvo que exista petición escrita en contrario, se entiende que todos los empleados públicos laborales de esta Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos aceptan participar en este régimen de Fondo Social.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera.

Todas las referencias contenidas en el presente Convenio al cónyuge, entenderán comprendidas a la pareja de hecho, siempre y cuando se acredite tal situación, mediante presentación de certificación justificativa de inscripción en el Registro de Parejas de Hecho o en su defecto, informe de convivencia.

Disposición Adicional segunda.

Ambas partes se comprometen a iniciar en el segundo semestre del 2003 el proceso conducente a la homologación del concepto retributivos, del personal afectado por este Convenio y el personal funcionario al servicio del Ayuntamiento de Los Realejos.

Disposición Adicional tercera.

Si se acordase la privatización de la prestación de los servicios llevados a cabo por las Empresas Públicas de Servicios y de Aguas, el personal laboral adscrito a dichas empresas públicas que ostenta la condición de subrogado por proceder del Ayuntamiento de Los Realejos (incluido en el acuerdo suscrito el 21 de enero de 2004), no podrá ser traspasado a las empresas o entidades privadas que vayan a realizar dichos servicios, salvo expreso consentimiento del trabajador.

En dicho supuesto, se constituirá por ambas partes una Comisión de Valoración compuesta por los miembros integrantes de la CIVEA, encargada de regular el proceso de reincorporación del personal laboral subrogado mediante acuerdo suscrito con fecha 21 de enero de 2004. Ello supondrá el pase del personal citado a aquellos plazas vacantes previstas en la Plantilla de personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Los Realejos, que en todo caso se adaptará al efecto, que sean compatibles con los que se venían desempeñando.

Al objeto de garantizar el normal desarrollo de la actuación de la Comisión ésta deberá elaborar las normas y procedimiento que regularán el proceso, debiendo para ello someterlas al órgano competente para su aprobación en el improrrogable plazo de tres meses desde su constitución. La Comisión queda facultada para resolver cuantas cuestiones pudieran suscitarse durante su actuación y para adoptar los acuerdos necesarios en todo lo no previsto en este artículo, con absoluto respeto a lo dispuesto en los párrafos precedentes. La Comisión, actuando en estricto cumplimiento de los términos aquí previstos, resolverá y trasladará su decisión al órgano competente para su resolución definitiva.

Los cambios de puesto se producirán dentro de la misma categoría profesional y, excepcionalmente, en categoría distinta del mismo o distinto grupo profesional, percibiendo el trabajador las retribuciones correspondientes a la categoría y puesto que efectivamente desempeñe, teniendo en cuenta, en todo caso, las retribuciones brutas que el trabajador venía percibiendo en la Empresa Pública, a fin de que no suponga para éste pérdida retributiva alguna, consignándose en caso contrario un concepto retributivo que recoja las diferencias que pudieran producirse.

En todo caso se planificará con carácter obligatorio un Plan de Formación dirigido a la adquisición de los conocimientos específicos necesarios para el desempeño del puesto. Ésta formación tendrá carácter previo a la efectividad del cambio de puesto; si ello no fuera posible la adquisición de dichos conocimientos se llevará a cabo en los primeros meses de hacerse efectivo el cambio, mediante un proceso de formación eminentemente práctico.

Los cambios de puesto y demás condiciones de trabajo producidos como consecuencia del procedimiento previsto en la presente Disposición, en ningún caso tendrá la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Disposición Adicional cuarta.

Asimismo, al personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo e incluido en el acuerdo de subrogación suscrito con fecha 21 de enero de 2004, les serán de aplicación y por tanto se les reconocerán todas aquellas condiciones de trabajo o mejoras establecidas o que puedan establecerse en el vigente o futuros Convenios Colectivos del Personal Laboral del Ayuntamiento de Los Realejos o acuerdos de naturaleza similar entre el Ayuntamiento de Los Realejos y sus trabajadores que sean más beneficiosas que las que forman parte del contenido global del presente texto convencional. Todo ello conforme establece el Acuerdo Segundo del Texto del Acuerdo Regulador de la Subrogación del Personal Laboral del Ayuntamiento de los Realejos alcanzado entre la representación de los trabajadores afectados y la representación del Ayuntamiento de los Realejos de fecha 21 de enero de 2004.

Disposición Adicional quinta.

En el ejercicio 2018 y, en su caso, en las sucesivas prórrogas del presente Convenio Colectivo, las retribuciones salariales y extrasalariales (a excepción de lo establecido en la Disposición Adicional Séptima Punto Tres) del personal afectado por éste, se revisarán anualmente en el porcentaje de incremento general fijado en la Ley de Presupuestos del Estado.

Disposición Adicional sexta.- Nuevas Contrataciones.

Las nuevas contrataciones que se realicen por la Empresa Pública de Aguas cumplirán una jornada laboral de lunes a domingo, con los descansos que establezca la Ley.

Disposición Adicional séptima.

Los siguientes artículos sólo serán de aplicación al siguiente personal:

a).- Personal laboral fijo comprendido en el ámbito de aplicación del acuerdo de subrogación suscrito con fecha 21 de enero de 2004.

b).- Personal laboral fijo a la fecha de firma de este Convenio así como aquél que a la misma fecha acredite una antigüedad de tres años consecutivos y a la misma fecha o posteriormente hayan sido declarados indefinidos por sentencia judicial firme.

1.- Formación Profesional.

La Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada promoverá y fomentará el derecho del personal laboral a la formación profesional, considerando el tiempo de asistencia a la misma como de trabajo efectivo.

Sin perjuicio de las competencias de la Comisión de Formación Profesional, la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada podrá llevar a cabo la planificación de cursos de reconversión y capacitación profesional que puedan llevarse a cabo por acuerdos que, con carácter general, se adopten para los trabajadores del Ayuntamiento. A tal efecto se harán las gestiones correspondientes ante el I.C.A.P., I.N.E.M., Servicio Canario de Empleo y otros Organismos, para propiciar que éstos impartan cursos de formación para el personal laboral de la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada.

Se procurará que todos los trabajadores reciban por lo menos un curso de formación cada dos años.

2.- Facilidades para la Formación Profesional

Para facilitar el incremento de la formación profesional y cultural del personal laboral, la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada autorizará a sus trabajadores para que puedan asistir a exámenes para la obtención de títulos académicos o profesionales, el día del examen sin reducción de haberes.

Asimismo, la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada podrá enviar de oficio o a instancia de los trabajadores a seminarios, mesas redondas, congresos o cursos referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se pueda derivar beneficios para el servicio. La asistencia a estos actos será obligatoria para el trabajador, a quien se le abonará, además de su salario, los gastos de viajes y dietas en los casos que corresponda, dando al Delegado de Empresa, que emitirá el correspondiente informe.

Cuando el trabajador, por propia iniciativa, solicite la asistencia a algún curso, que no tenga relación directa con el puesto de trabajo que desempeñe, corresponderá a la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada la concesión del permiso oportuno para la asistencia al mismo. En este caso no se devengarán gastos de viaje, ni dietas, ni de matriculación, aunque si se abonará -de autorizarse-, el salario correspondiente.

3.- Ayudas para estudios

Se establece, bajo la denominación de “ayuda para estudios” una prestación económica en favor de los hijos de los trabajadores (tanto activos como pasivos y fallecidos) menores de 26 años que se encuentren cursando estudios, así como también en favor de aquellos trabajadores activos que los realicen.

Los únicos requisitos para tener derecho al mencionado subsidio, tanto para los hijos como para los propios trabajadores será el de adjuntar a la solicitud un certificado de matrícula del Centro o Colegio dónde conste: asistencia y rendimiento académico del curso anterior.

No procederá el abono de esta ayuda si, por el mismo concepto, la unidad familiar percibiese ayuda de otra Administración Pública. A tal fin, los trabajadores solicitantes habrán de aportar certificación de la Entidad donde el cónyuge preste servicios acreditativa de la no percepción de prestación.

Dichas solicitudes deberán ser presentadas desde el 1 de octubre hasta el 31 de diciembre del año de comienzo de cada curso escolar, salvo en el caso de matrícula del segundo cuatrimestre, en estudios universitarios, en el que el plazo de presentación de aquellas no excederá de la fecha de finalización del plazo que a tal efecto se fije por la Universidad correspondiente.

En caso de tratarse de repetición de estudios de enseñanza no obligatoria para los que se obtuvo ayuda en el ejercicio anterior, habrá de acreditarse que dicha circunstancia ha supuesto un perjuicio económico para el solicitante mediante la presentación del correspondiente documento (factura, justificante de ingreso o similar), abonándose por esta Entidad exclusivamente el importe del mismo hasta el máximo equivalente al importe de la ayuda que pudiese corresponder.

Durante el curso, por parte de la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada, se podrá reclamar a los trabajadores la demostración documental que acredita el cumplimiento de los requisitos anteriores.

El cobro de dicho subsidio se efectuará en los treinta días siguientes a la solicitud.

Será motivo de reintegración a la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada de la ayuda de estudios obtenida lo siguiente:

- a) Falsedad demostrada en alguno de los documentos o extremos alegados en la solicitud.
- b) La demostrada falta de asistencia al Centro de Enseñanza.

Grupos de Estudios	Importe/Euros (2017)
Guardería, Educación Infantil/Primaria	114,60
Educación Secundaria (Secundaria obligatoria, Bachillerato y Formación Profesional de Grado Medio) y enseñanzas de idiomas cursadas en Centros oficiales, acceso a la universidad para mayores de 25 años y, en general, todos los estudios asimilables a enseñanza secundaria y ciclos superiores que se impartan en la misma	211,24
Estudios universitarios, estudios superiores en seminario de cualquier confesión religiosa, conservatorio superior de música, estudios de investigación y especialización, tesinas, doctorados y otros estudios asimilables que se cursen en Tenerife	423,93
Estudios universitarios, estudios superiores en seminario de cualquier confesión religiosa, conservatorio superior de música, estudios de investigación y especialización, tesinas, doctorados y otros estudios asimilables que se cursen fuera de la Isla de Tenerife	511,75

En lo que se refiere a Estudios Universitarios, también se obtendrá ayuda en caso de no matricularse por curso completo sino por asignaturas o cuatrimestre. La cuantía por asignatura ascenderá a la cantidad que resulte de dividir el total de la ayuda por el número de asignaturas que compongan el curso.

En función del número de hijos estudiantes integrantes de la unidad familiar, las ayudas se incrementarán según la siguiente escala:

- Trabajadores con un hijo: Sin incremento.
- Trabajadores con dos hijos: + 10%.
- Trabajadores con tres hijos o más: + 20%.

El incremento de la ayuda se calculará sobre el total de la ayuda a percibir, una vez sumadas todas las cantidades a percibir por cada uno de los hijos.

4.- Ayudas médico-farmacéuticas

Se concederá ayuda económica a los trabajadores de esta Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada en todas aquellas prestaciones relativas a medicina general y/o especialidades así como gastos derivados de la adquisición de medicamentos e instrumentos correctores prescritos por facultativos, con arreglo a las siguientes normas:

La cuantía económica a percibir por cada beneficiario será de 164,31 euros, hasta un máximo de seis beneficiarios siempre y cuando en el caso de los hijos éstos sean menores de 26 años.

En lo que se refiere a las contingencias no cubiertas por la Seguridad Social, se dispondrá del 100% de la cuantía establecida en el párrafo anterior.

Por otra parte, en lo relativo a medicina general y/o especialidades cubiertas por la Seguridad Social (Ginecología, Traumatología, Análisis Clínicos, Dermatología, etc...) se podrá disponer del 50% de la cuantía total fijada en el párrafo segundo de este artículo.

Tendrán derecho a las citadas ayudas económicas aquellas personas inscritas en la cartilla de asistencia a la Seguridad Social del correspondiente trabajador, considerados todos éstos como beneficiarios.

La ayuda económica correspondiente se otorgará por gastos ocasionados entre el uno de enero y el treinta y uno de diciembre de cada año, siendo la fecha límite para solicitar tal prestación los primeros quince días hábiles del año siguiente.

No obstante lo anterior, se estudiará la posibilidad de sustituir este sistema por otro en el que se concierte con una Entidad de Asistencia Sanitaria las prestaciones tanto primarias como de especialidades.

5.- Ayudas por natalidad y nupcialidad

El personal laboral afectado por el presente Convenio tendrá derecho a la percepción de ayudas por natalidad y nupcialidad por las cuantías siguientes:

1º *Ayudas por natalidad, adopción o acogimiento*: se percibirá por este concepto la cantidad de 161,70 euros por cada hijo, previa justificación documental.

2º Ayuda por nupcialidad.- al contraer matrimonio (civil o canónico), percibirán una ayuda, a partir del 1/01/2017, por nupcialidad, que asciende a la cantidad de 161,70 euros.

Ambas ayudas, en caso de que ambos progenitores o cónyuges presten servicios para esta Entidad, sólo serán satisfechas a uno de ellos.

6.- Ayudas por minusvalías

Los trabajadores tendrán derecho a percibir la cantidad de 88,38 euros por cada hijo o familiar hasta segundo grado de consanguinidad afectado por una minusvalía en grado mínimo del treinta y tres por ciento, que tuvieran a su cargo, y no desempeñe una actividad retribuida ni perciba una pensión de la Seguridad Social por esa razón.

En el caso de que el sujeto causante perciba una pensión por importe inferior a 87,50 euros, la ayuda consistirá en el importe resultante de restar la cuantía de la pensión a dicha cantidad.

En el caso de que en la unidad familiar, el titular o algunos de los beneficiarios sea discapacitado, el importe total de la ayuda se incrementará en las cantidades siguientes, por declaración de discapacidad:

Año 2017	Hasta el 33%	114,18 €
	Del 33% al 66%	119,89 €
	Más del 66%	199,05 €

No obstante lo anterior, se estudiará la posibilidad de sustituir este sistema por otro, en el que se concierte con una Entidad de Asistencia Sanitaria las prestaciones, tanto primarias, como de especialidades.

7.- Distinciones y méritos

Con arreglo a la legislación vigente, se otorgarán, previa convocatoria pública, las menciones honoríficas, los premios en metálico, las bolsas de estudio y demás distinciones.

Por cada 25 años de servicios prestados en este Ayuntamiento, se hará entrega a cada empleado público de una Placa o Metopa conmemorativa y de un Premio en metálico por la siguiente cantidad:

Año 2017	914,08 €
----------	----------

Se otorgará asimismo, a cada empleado público, a la hora de su jubilación, una Placa con el contenido o leyenda que, en su momento, se especifique.

En el caso de que algún empleado público cause jubilación, por cumplimiento de la edad máxima y no haya cumplido 25 años de servicio, se le abonará en concepto de premio de permanencia, la cantidad proporcional correspondiente en función de los años de servicio.

Se puede conceder a los empleados de este Excmo. Ayuntamiento, según los años de servicio acreditados, la "Distinción al mérito" en las siguientes categorías:

a) Distinción de Oro.- El que tenga reconocidos 30 años de servicio y no figure en su expediente personal ningún tipo de sanción, como consecuencia del desempeño de sus funciones como empleado de esta Empresa.

b) Distinción de Plata.- El que tenga reconocidos 25 años de servicio y no figure en su expediente personal ningún tipo de sanción, como consecuencia del desempeño de sus funciones como Empleado de esta Empresa.

c) Distinción de Bronce.- El que tenga reconocidos 15 años de servicio y no figure en su expediente personal ningún tipo de sanción, como consecuencia del desempeño de sus funciones como Empleado de esta Empresa

Características de la Distinción al Mérito.- La Distinción a al Mérito que concede la Empresa Municipal, según los años de servicio que tengan reconocidos sus empleados, consistirá en el escudo de armas de la villa, acuñado en metal dorado, de plata o de bronce; según las categorías que corresponda, en virtud de los años de servicio. El citado escudo será del mismo tamaño que el utilizado por los señores concejales, denominado escudo de solapa o de ojal. Para las empleadas irá prendido o unido a un alfiler o aguja.

Acreditación.- Se expedirá la correspondiente credencial, que se extenderá en forma de diploma, en la que se hará constar la fecha de la resolución de su concesión y la reseña del motivo por el que se concede la distinción. La citada credencial o diploma, irá firmado por el Sr. Alcalde y el empleado público que desempeñe la Secretaría General.

Uso de los distintivos.- Los titulares a los que se les haya concedido la Distinción al Mérito por los años de servicio prestados, la usarán cuando vistan traje de calle y las empleadas vestido corto o al menos, usen chaqueta, y se colocará en el lado izquierdo. En el caso de los empleados se colocará en el ojal de la chaqueta.

En el caso de que se disponga de varias distinciones, se llevará únicamente la de mayor categoría.

Propuestas de concesiones y entrega.- La concesión de estas Distinciones al Servicio, implica la incoación del correspondiente expediente administrativo, en el que deberá constar informe del/la Jefe/a del Servicio o Sección de Personal, en el que conste los años de servicio que tiene reconocidos, así como que en su expediente personal no consta sanción alguna, administrativa ni judicial, como consecuencia del desempeño de sus funciones en este Ayuntamiento. Asimismo, por el órgano administrativo correspondiente del Ayuntamiento, se dictará resolución concediendo la distinción que, en cada caso, corresponda.

Quedará constancia en el correspondiente expediente personal, de la concesión de las respectivas distinciones.

El acto de entrega de las distinciones se realizará en el Salón de Plenos de la Casa Consistorial, en la fecha que por la Alcaldía-Presidencia se determine.

8.- Complemento al trabajador en situación de incapacidad temporal o maternidad.

Durante el tiempo que un trabajador permanezca en situación de incapacidad temporal, o en situación de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada completará las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta los porcentajes que se relacionan a continuación:

“Incapacidad temporal por contingencias comunes:

1º día a los 3 primeros días: Complemento retributivo del 50% de las retribuciones del mes anterior a la incapacidad.

4º día al 20º: Complemento retributivo que sumado a la prestación reconocida por la Seguridad Social no exceda del 75% de las retribuciones del mes anterior a la incapacidad.

A partir del día 21º (éste incluido): Prestación equivalente al 100% de las retribuciones del mes anterior a la incapacidad.

B) Incapacidad temporal por contingencias profesionales (accidente de trabajo o enfermedad profesional):

A partir del día 1º : Complemento retributivo que sumado a la prestación reconocida por la Seguridad Social alcance el 100% de las retribuciones del mes anterior a la incapacidad.

C) Supuestos excepcionales (debidamente justificados)

Complemento retributivo que sumado a la prestación reconocida por la Seguridad Social alcance el 100% de las retribuciones del mes anterior a la incapacidad.

Hospitalización e intervención quirúrgica

Enfermedades que precisen de tratamiento crónico u oncológico con informe de facultativo médico acreditativo y detallado de la gravedad de la misma.

En caso de duda, se reunirán para analizar el supuesto concreto la Comisión Mixta de Seguimiento e Interpretación (personal funcionario) y la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Seguimiento y Arbitraje (personal laboral).

Para que la enfermedad pueda ser considerada como causa justificada de inasistencia al trabajo, será necesario ponerlo en conocimiento de esta Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada dentro de la misma jornada en que se produzca y acreditarlo ante aquel con la baja de la Seguridad Social o, en su caso, de la Mutua de Accidentes de Trabajo, como máximo dentro de los tres días siguientes a aquel en que la inasistencia tuvo lugar.

Cuando el trabajador precise la asistencia al consultorio médico en horas coincidentes con la jornada laboral, la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada concederá sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo mínimo preciso al efecto, debiendo justificar el mismo con el correspondiente visado facultativo, donde se haga constar la hora de inicio y finalización de la consulta. Las visitas a los especialistas de la Seguridad Social, gozarán del permiso correspondiente por igual tiempo.

Los trabajadores dados de baja por incapacidad temporal quedarán sometidos a la inspección y vigilancia de los servicios médicos de la Mutua con quien esta Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada tenga concertado el sistema de prevención de riesgos laborales, que efectuarán las

exploraciones y observaciones que estimen necesarias para el control del curso de la misma y la confirmación de la enfermedad o accidente alegado.

En el supuesto de que el trabajador se niegue a someterse a los reconocimientos de la Entidad descrita en el apartado precedente o que, habiéndose prestado a dicho examen, el facultativo considere que no concurren en el mismo las circunstancias causantes de la baja, a pesar de que el personal sanitario de la Entidad Gestora de la Seguridad Social haya estimado la concurrencia de las mismas como causa de la baja, no será de aplicación a este trabajador los incrementos anteriormente indicados de las prestaciones económicas de la Seguridad Social contempladas en el presente artículo, al considerarse su situación como presunción de simulación de enfermedad o accidente.

Si por el contrario, el trabajador se somete a los reconocimientos de los servicios médicos de la Mutua concertada y su personal facultativo considera que no concurren en el mismo las circunstancias causantes de la baja, la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada solicitará una tercera opinión a un Centro de reconocida implantación en el ámbito comarcal, con el fin de intentar esclarecer la situación y delimitar si se trata de presunción de simulación de enfermedad y/o accidente o por el contrario podría deberse a un mal diagnóstico de los servicios médicos de la Mutua.

En el caso de que la tercera opinión solicitada coincida con la de la Mutua concertada, la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada podrá reclamar al trabajador los gastos ocasionados por el tercer diagnóstico.

De conformidad con la Orden HAP/2802/2012 de 28 de diciembre, en caso de que se produzca ausencia al trabajo cuando la misma se deba a enfermedad o accidente que no dé lugar a incapacidad temporal y siempre que se acredite con la expedición de documento "P-10" o equivalente por el facultativo médico del Servicio Canario de Salud de dicha situación, no serán objeto de descuento hasta un máximo de cuatro días (a lo largo del año natural) de las cuáles sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos."

9.- Anticipos reintegrables.

La Empresa se compromete a reconocer el derecho de los empleados públicos fijos a percibir anticipos reintegrables, de hasta un máximo de 3.000,00 euros, para todos los Grupos. En el caso de que alguno de los Grupos de empleados de esta Empresa, y de conformidad con lo dispuesto en el R. D. de 16 de diciembre de 1929, sobrepase la citada cantidad, le será abonada la que le corresponda con arreglo a la legislación vigente, a reintegrar en 18 mensualidades, cuyo plazo de reintegro se reducirá automáticamente hasta el límite necesario, cuando al perceptor le resten menos de 18 meses para su jubilación. El anticipo de una sola mensualidad también se podrá reintegrar en 18 mensualidades. En ambos casos, se podrá acortar voluntariamente el plazo de amortización a petición del interesado, en cuyo caso, no se podrá solicitar otro anticipo hasta transcurrido el plazo de doce meses desde la concesión del primero.

El orden de prioridad será el cronológico y su abono no podrá superar el plazo de tres meses desde la presentación de la solicitud y siempre de conformidad con las disponibilidades de Tesorería.

En caso de haberse reintegrado el 70 % del anticipo concedido, se podrá solicitar otro, previa acreditación de circunstancias extraordinarias y previo acuerdo de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Arbitraje, cancelándose

automáticamente el resto pendiente de reintegro en el momento de la concesión del nuevo.

También anticipará la cantidad de 6.000,00 euros para el empleado público que quiera acceder por primera vez a la propiedad de su vivienda habitual o bien proceder a la reparación, por razones de urgencia debidamente justificada de la misma. Este anticipo solamente se podrá conceder a dos empleados públicos en cada año y se reintegrará en el plazo máximo de treinta meses, siendo el procedimiento el establecido en el Reglamento elaborado y aprobado al efecto. Se acompañará a la solicitud documento acreditativo de la propiedad de la vivienda (Escritura Pública, contrato privado de compraventa o licencia de construcción) o, en el segundo supuesto, licencia municipal autorizando la reparación. El orden de prioridad será el cronológico, si bien la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Arbitraje tendrá facultad para estudiar los casos excepcionales que pudiesen presentarse.

10.- Póliza de seguro de vida

Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada mantendrá la cuantía del capital asegurado establecido en la póliza de seguro colectivo que tiene concertada, que cubre los riesgos derivados de fallecimiento por cualquier causa e invalidez profesional total y permanente de los trabajadores fijos de la Empresa Pública de aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada, siendo de 18.030,36 euros, haciéndose efectiva esta suma al trabajador o a los beneficiarios por éste designados en el caso de producirse el hecho causante del riesgo.

Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada no responderá en ningún caso del capital asegurado frente al trabajador, que se abonará por la Compañía Aseguradora al propio trabajador o a los beneficiarios por éste designados.

Empresa Pública de aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada sólo deberá responder en el caso de que efectivamente hubiera dejado de concertar el seguro o no hubiera pagado la prima correspondiente.

Para el hipotético caso de que la Compañía Aseguradora unilateralmente excluyera a cualquier trabajador por razón de edad, enfermedad anterior u otra causa, Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada sólo tendrá obligación, en estos casos de abonar la prima que hubiera correspondido pagar por el trabajador a la Aseguradora.

En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del presente Convenio se constituirá una Comisión mixta entre la representación de la Corporación y de los empleados públicos (laborales y funcionarios) al servicio de la misma al objeto de proceder al estudio del establecimiento de un Plan de Pensiones.

11.- Antigüedad

El personal laboral fijo incluido en el presente Convenio, percibirá en concepto de antigüedad la cantidad que resulta de aplicar, sobre el salario base, los porcentajes por trienio que a continuación se detallan:

Primer trienio	6,48%
Segundo trienio	12,42%
Tercer trienio	17,28%
Cuarto trienio	22,14%
Quinto trienio	25,00%
Sexto trienio	35,72%
Séptimo trienio	46,52%
Octavo trienio	59,48%
Noveno trienio	60,00%

Los nuevos trienios comenzarán a devengarse el mismo mes en que se cumplan tres o múltiplo de tres años de antigüedad.

A efectos de antigüedad, se reconocerán los servicios previos prestados en esta Empresa Pública de aguas del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada o en otra Administración Pública previa solicitud del interesado justificada documentalmente.

Disposición Adicional Octava .- Cláusula de Garantía.-

En el caso de que alguno de los servicios que presta o pueda prestar la empresa pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos S.L. (AQUARE) se gestione de manera indirecta, los trabajadores que voluntariamente quisieran prestar servicio en las entidades adjudicatarias tendrán derecho indefinidamente a que la Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de Los Realejos S.L. (AQUARE) les reincorpore a un puesto de trabajo de igual o similares características, pudiendo incorporarse a la misma previa comunicación con un mes de antelación a la fecha de la incorporación, estando obligada la empresa pública a aceptar dicha reincorporación de modo real y efectivo.

Disposición Adicional Novena.- Valoración de puestos de trabajo.

Tanto la empresa como los representantes de los trabajadores asumen el compromiso de realizar los trámites que resulten necesarios para proceder a la valoración de los puestos de trabajo de la Empresa Pública de aguas del Ayuntamiento de Los Realejos, durante el periodo de vigencia del presente convenio.

Disposición transitoria Primera.-

En el caso de que se alzara la suspensión establecida en el Real Decreto Legislativo 20/2012 de 13 de julio, quedarán incluidos en el régimen de licencias y permisos establecidos en el artículo 26, los siguientes permisos retribuidos:

a) Fiesta de Santa Rita: 22 de Mayo, si bien quedará atendido el Registro General. No obstante lo anterior y, en caso de que dicha Fiesta coincida con sábados, domingos o festivos, se acordará tal celebración para el viernes anterior o posterior a la misma.

b) Para asuntos personales sin justificación: 6 días al año, no acumulables a las vacaciones. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de la correspondiente unidad de personal y respetando siempre las necesidades del servicio debidamente motivadas. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, se disfrutará en los primeros quince días del mes de enero .

Disposición transitoria Segunda.-

Cuando la normativa lo permita se podrán conceder los siguientes permisos:

- Por traslado de domicilio, dos días.

- Por fallecimiento de familiar a partir del 2º grado de se concederá igualmente el tiempo indispensable para asistir al sepelio.

Disposición transitoria Tercera .-

Cuando la normativa lo permita se incrementará el Plus de Asistencia en un 5% recogido en el Artículo 39 del presente del Convenio.

ANEXO I.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS VINCULADOS AL GRUPO PROFESIONAL Y AÑO 2016.**(TABLA I)**

Grupo/categoría	Salario base	Plus Asistencia
I.-Titulado Superior	1,594,75	376,97
II. Titulado Medio	1,289,86	325,11
III.- Administrativo	1083,03	228,86
IV.- Auxiliares	993,81	200,89
V.- Oficial 1ª	993,81	200,89
VI.- Oficial 2ª	990,29	170,02
VII.-Peón	988,27	118,37

ANEXO II. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS VINCULADOS AL PUESTO DE TRABAJO PARA EL AÑO 2016.**(TABLA II)**

Grupo/categoría	Complemento de puesto de trabajo	Complemento de tox/peligrosidad/pen.
I	106,94	
II	106,94	
III	106,94	
IV	106,94	
V		106,94
VI		106,94
VII		106,94

ANEXO III. GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

Se establecen siete grupos retributivos, cada uno de ellos con su denominación genérica y titulación requerida.

Con carácter general, las titulaciones a las que hace referencia en los distintos grupos del presente anexo, se considerarán con carácter mínimo.