

62 38 07 00146005		BD SAN DIEGO SAN MATIAS 18 2 310	38108	LAGUNA (LA)	38 04 855 09 016614217	38 04
10 38109665750	0111	MEDINA MEGOLLA JOSE LUIS		COMUNIC. CUANTIA CUOTA AMORT. APLAZ.		
62 38 09 00081088		UR EL CARDONAL 0 BJ IZQ	38108	SANTA CRUZ DE TENERI	38 04 855 09 016615025	38 04
10 38111365270	0111	BELFAA -- HASSAN		COMUNIC. CUANTIA CUOTA AMORT. APLAZ.		
62 38 09 00018040		CL LA MOCANA - LA HOYA 4	38500	GUIMAR	38 04 855 09 016615429	38 04
10 38107729588	0111	YESOS TENERIFE, S.L.		COMUNIC. CUANTIA CUOTA AMORT. APLAZ.		
62 38 09 00026528		CL LA MOCANA-LA HOYA 4	38500	GUIMAR	38 04 855 09 016615530	38 04
07 380055662012	0521	ROSA QUIROS ENRIQUE		COMUNIC. CUANTIA CUOTA AMORT. APLAZ.		
62 38 08 00100663		CL S MARTIN DE PORRES 3-4-2A TACO 0	38108	LAGUNA (LA)	38 04 855 09 016617853	38 04
10 38108925823	0111	CANARIECO S.L.		COMUNIC. CUANTIA CUOTA AMORT. APLAZ.		
62 38 08 00122894		CL TAGOROR BO SAN FCO JAVIER 22 01 D	38500	GUIMAR	38 04 855 09 016618661	38 04
10 38103875557	0111	GONZALEZ REYES MANUEL		COMUNIC. CUANTIA CUOTA AMORT. APLAZ.		
62 38 09 00257914		CL ROSARITO 23 (VALLE TABARES) 0	38200	LAGUNA (LA)	38 04 855 09 016621388	38 04

NUM. REMESA: 38 04 1 09 000009

TIPO/IDENTIF. EXPEDIENTE	REG.	NOMBRE / RAZON SOCIAL DOMICILIO	COD.P	LOCALIDAD	PROCEDIMIENTO	NUM.DOCUMENTO	URE
07 381030205143	0521	DIAZ MARCHAN ARQUIMEDES GERA			COMUNIC. CUANTIA CUOTA AMORT. APLAZ.		
62 38 09 00055224		CL CRUZJITOLA VI, EDF ALSACA 5 0	38530	CANDELARIA	38 04 855 09 016757491	38 04	
10 38104069759	0111	DISTRIBUCIONES CHIGUER S.L.		COMUNIC. CUANTIA CUOTA AMORT. APLAZ.			
62 38 09 00238312		AV SANTA CRUZ 56	38500	GUIMAR	38 04 855 09 016758909	38 04	
10 38110070928	0111	DELTA 2 OBRAS Y SERVICIOS S.L.		COMUNIC. CUANTIA CUOTA AMORT. APLAZ.			
62 38 09 00243665		CL EL GOMERO 7	38280	TEGUESTE	38 04 855 09 017082039	38 04	
07 380042393422	0521	PEREZ HERNANDEZ PABLO ANTONIO		COMUNIC. CUANTIA CUOTA AMORT. APLAZ.			
62 38 09 00058153		CL GENERAL FRANCO 69	38550	ARAFO	38 04 855 09 017082948	38 04	
07 381020806954	0521	GARCIA AGUILAR JAIME		RES.DESEST.APLAZ. ADMON. INCUMPLIM.			
62 38 08 00232423		CL ELÍAS SERRA RAFOLS 15 0	38202	LAGUNA (LA)	38 04 986 09 013542549	38 04	
07 381021427653	0521	REMIRO GOYA DAVID JORGE		RES.DESEST.APLAZ. ADMON. INCUMPLIM.			
62 38 08 00232221		CL ELÍAS SERRA RAFOLS 15 0	38202	LAGUNA (LA)	38 04 986 09 013543458	38 04	
07 381028834615	0611	RODRIGUEZ PALACIOS MONICA		RES.DESEST.APLAZ. ADMON. INCUMPLIM.			
62 38 09 00021878		CL SAN SEBASTIAN 24 2 2	38108	LAGUNA (LA)	38 04 986 09 014270049	38 04	
07 381038342332	0611	SOBZYK -- TOMASZ DOMINIK		RES.DESEST.APLAZ. ADMON. INCUMPLIM.			
62 38 09 00115949		UR MONTELMAR EDF- CASA EUROPA (BAJA 8 2	38250	LAGUNA (LA)	38 04 986 09 014270453	38 04	
10 38111072048	0111	MULLER -- CAROLA EVA		RES.DESEST.APLAZ. ADMON. INCUMPLIM.			
62 38 09 00088465		CL AMANEKER 30	38201	LAGUNA (LA)	38 04 986 09 014270655	38 04	
10 38108679279	0613	FLORES OPAZO ANGEL ISIDRO		RES.DESEST.APLAZ. ADMON. INCUMPLIM.			
62 38 09 00106249		CL MALPAIS 28	38530	CANDELARIA	38 04 986 09 014271665	38 04	
07 381036501150	0521	MARTIN GONZALEZ MARIA SALOME		RES.DESEST.APLAZ. ADMON. INCUMPLIM.			
62 38 09 00076543		CL COMADRONA DOLORES DABAN 9A-3°-18 0	38108	LAGUNA (LA)	38 04 986 09 014271968	38 04	
07 380032488409	2300	ALBERTO MARTIN MIGUEL ANGEL		RES.DESEST.APLAZ. ADMON. INCUMPLIM.			
62 38 07 00110134		POLIGONO PADRE ANCHIETA BL.86- 4 0	38203	LAGUNA (LA)	38 04 986 09 014273281	38 04	
07 380039310236	0611	HERNANDEZ HERNANDEZ ANTONIO PEDRO		RES.DESEST.APLAZ. ADMON. INCUMPLIM.			
62 38 07 00190865		RODRIGUEZ AMADOR 28 TEJUNA 0	38260	LAGUNA (LA)	38 04 986 09 014283991	38 04	
10 38102781275	0111	GONZALEZ PEREZ MARIA TERESA		RES.DESEST.APLAZ. ADMON. INCUMPLIM.			
62 38 09 00050372		CL MARIA DEL CRISTO OSSUNA 10 4 C	38204	LAGUNA (LA)	38 04 986 09 014288237	38 04	
10 38108734954	0111	SANCHEZ HERRERA MARIA LASTENIA		RES.DESEST.APLAZ. ADMON. INCUMPLIM.			
62 38 08 00184832		CL OLOF PALMER 38-3D PTO. GUMAR 0	38508	GUIMAR	38 04 986 09 014289752	38 04	
07 380036566247	0611	ACOSTA RAMOS M DOLORES		RES.DESEST.APLAZ. ADMON. INCUMPLIM.			
62 38 08 00107434		CM EL APTO_(VALLE GUERRA) 196	38270	LAGUNA (LA)	38 04 986 09 014290560	38 04	
07 380056901083	0521	GUTIERREZ AONSO NOEL ISMAEL		RES.DESEST.APLAZ. ADMON. INCUMPLIM.			
62 38 08 00111676		CL TIZON 3-2° 0	38202	LAGUNA (LA)	38 04 986 09 014293186	38 04	
10 38104390364	0111	SALAZAR HERNANDEZ MERCEDES JESICA		RES.DESEST.APLAZ. ADMON. INCUMPLIM.			
62 38 08 00000229		LG APTDO. CORREOS 113 0	38109	RADAZUL	38 04 986 09 017193183	38 04	

A N E X O I

NUM.REMESA: 38 04 1 09 000009

URE	DOMICILIO	LOCALIDAD	TELEFONO	FAX
38 04	CL ALVARO MARTIN DIAZ ED ELIZABETH 0	38320 LA LAGUNA	922 0220246	922 0231422

## II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

### CONSEJERÍA DE EMPLEO, INDUSTRIA Y COMERCIO

#### Dirección General de Trabajo

#### CONVENIO

21476

Ref.: CN. 319.  
3803132.

15940

Visto el texto del acuerdo del Convenio Colectivo del personal de Intersindical Canaria, presentado en esta Dirección General de Trabajo, suscrito por la Comisión Negociadora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2,b) del Real Decreto 1040/81 de 22 de mayo (B.O.E. 6.6.81) sobre registro de Convenios 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 329/95 de 24 de noviembre (B.O.C. 15.12.95).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

1º.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General de Trabajo.

2º.- Notificar a la Comisión Negociadora.

3º.- Interesar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Pedro T. Pino Pérez, Director General de Trabajo.

II Convenio Colectivo del Personal al Servicio de Intersindical Canaria en la Isla de Tenerife.

Capítulo I: Disposiciones generales.

Artículo 1.- Ámbito personal y funcional.- El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la Confederación Intersindical Canaria, tanto para la Confederación como para sus federaciones y los trabajadores y trabajadoras a su servicio en la isla de Tenerife, sea cual fuera la modalidad contractual de las previstas en el presente

convenio que se aplique, por lo que ningún/a trabajador/a que preste servicios para la Intersindical Canaria en esta isla podrá tener condiciones diferentes a las pactadas en el presente convenio.

#### Artículo 2.- Ámbito temporal.

1. El presente convenio entrará en vigor el día de su firma, independientemente de su publicación en los boletines oficiales, y hasta el 31 diciembre de 2009. A excepción de los conceptos económicos que tendrá efectos retroactivos a 1 de enero de 2007.

#### Artículo 3.- Denuncia.

1. La denuncia total o parcial del presente convenio deberá realizarse con un mes de antelación como mínimo por cualquiera de las partes.

2. Durante el tiempo que medie entre la fecha de la denuncia y la entrada en vigor de los aspectos revisados en el nuevo convenio continuará vigente el texto íntegro del presente.

3. En caso de no existir denuncia, el texto del convenio se prorrogará de año en año, si bien los conceptos económicos del mismo, serán objetos de revisión y negociación por las partes.

Artículo 4.- Derechos supletorios.- Para todo aquello que no esté expresamente pactado en este Convenio Colectivo o Acuerdos posteriores de la Comisión Paritaria, de forma provisional, será de aplicación el Acuerdo Marco Estatal de Oficinas y Despachos que sustituya a la antigua Ordenanza.

Asimismo será igualmente de aplicación toda la legislación vigente.

Artículo 5.- Compensación y absorción.- Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, sólo podrán efectuar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas en su totalidad superen en cómputo anual las actualmente pactadas, en caso contrario serán absorbidas por las mismas. Las cuantías de los diversos conceptos económicos que figuran en la tabla salarial anexa permanecerán inalterables por el tiempo que marca el artículo segundo.

#### Artículo 6.- Comisión Paritaria.

1.- En el plazo de un mes contado a partir de la firma del presente Convenio se constituirá una Comisión Paritaria como órgano de representación, seguimiento, vigilancia de su cumplimiento, ejecución y desarrollo de este convenio, siendo sus resoluciones vinculantes.

2.- Estará constituida por tres representantes del Secretariado Confederal Insular de la Intersindical

Canaria y tres representantes de los trabajadores. Ambas partes podrán asistir a las reuniones acompañadas de asesores, quienes participarán en las mismas con voz y sin voto.

3.- La Comisión de interpretación podrá solicitar a cualquier órgano de la Intersindical Canaria, a través del Secretariado Confederal Insular, informes sobre aquellas materias que constituyan el objeto de sus deliberaciones. Si no existe acuerdo, ambas partes podrán someterse al arbitraje del Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación de la Dirección General de Trabajo.

4.- En la primera reunión se procederá al nombramiento entre sus miembros del Presidente y Secretario, quedando éste obligado a la elaboración y custodia de las actas de cada reunión. La Comisión Paritaria elaborará su propio reglamento de funcionamiento.

5.- Esta Comisión quedará constituida como órgano de solución extrajudicial de conflictos, atribuyéndosele la intervención previa obligatoria para la solución de las discrepancias referentes a la aplicación e interpretación del articulado del presente Convenio, siempre y cuando el Secretariado Confederal Insular y el/los trabajador/res afectados lo soliciten mutuamente.

6.- En cualquier caso, las reuniones se celebrarán en horario de trabajo.

#### Capítulo II: Régimen organizativo.

Artículo 7.- Trabajos de superior o inferior categoría.

1.- En el supuesto de encomienda de funciones superiores a un trabajador, ésta se prolongará hasta la desaparición de las razones que la justifiquen, y en todo caso, con el límite máximo temporal de cinco meses en un año y siete meses en dos años. En este supuesto, el trabajador percibirá el salario de la categoría que efectivamente desempeña y durante el tiempo real de su realización.

2.- En el supuesto de encomienda de funciones inferiores, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias e imprevisibles del servicio, manteniéndose la retribución de origen del trabajador, y no pudiendo exceder de 30 días continuados o alternos dentro del período de un año natural para cada trabajador.

3.- De reiterarse en el futuro idéntica necesidad y existiendo varios trabajadores capacitados para su realización, la encomienda de funciones inferiores y superiores deberá recaer, si es posible, en trabajador distinto. Entre los posibles trabajadores a desempeñar categoría superior o inferior deberá tomarse en consideración aquellos que cuenten con la categoría

más similar, mayor o menor antigüedad en el puesto y/o plaza respectivamente, y requisitos del desempeño.

Artículo 8.- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Corresponderá a los Representantes de los Trabajadores la emisión de informes previos a la ejecución por parte de la Intersindical Canaria de las intenciones o decisiones adoptadas por ésta sobre reestructuraciones de plantilla, ceses totales o parciales, definitivos o temporales de ésta, así como de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, con independencia del número de trabajadores a los que afecte.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias: jornada de trabajo, horarios, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, sistemas de trabajo y rendimiento, movilidad funcional cuando se exceda de los límites previstos en el artículo anterior, movilidad geográfica, cambios de calendario de vacaciones, etc.

En caso de falta de acuerdo, se someterán a la mediación y arbitraje del SEMAC.

Artículo 9.- Formación y perfeccionamiento profesional.

La Intersindical Canaria contemplará la impartición de cursos, directamente o mediante concierto con centros homologados, de capacitación y perfeccionamiento profesional, tanto de formación sindical, como para el perfeccionamiento profesional y 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 y servicios; en estos casos, la Intersindical Canaria garantiza un puesto de trabajo a los trabajadores afectados por este proceso.

Los trabajadores del sindicato podrán asistir a los cursos de formación que Intersindical Canaria organice para sus miembros.

El tiempo de asistencia a estos cursos durante las horas de trabajo tendrán la consideración de trabajo efectivo.

En todo caso, el Secretariado exigirá los oportunos justificantes del disfrute por los trabajadores de los derechos a los que hace referencia el presente artículo, al finalizar el curso correspondiente mediante certificado de asistencia.

Artículo 10.- Adaptación de la jornada por razones de estudios.

Los trabajadores que, con regularidad y aprovechamiento, cursen estudios para la obtención de un título académico o profesional, tendrán derecho a:

1. Adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los mismos, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

2. En caso de no poder adaptarse la jornada se permitirá la reducción de la jornada y emolumentos, hasta un máximo de dos horas diarias, preferentemente al finalizar la jornada.

3. De no poder acceder a ninguna de las dos opciones anteriores se le concederá excedencia especial por estudios con reserva del puesto de trabajo, durante el tiempo que oficialmente tiene el ciclo de estudios iniciado.

En caso de existir varios trabajadores que soliciten este derecho, se procederá a la rotación entre ellos, siempre teniendo en cuenta las necesidades del servicio y empezando por el de mayor antigüedad.

Artículo 11.- Derecho de participación.

Los trabajadores de la Intersindical Canaria, en el supuesto de ser afiliados, participarán en los órganos de la misma, en la medida en que se recogen en los Estatutos Confederales.

Capítulo III: Contratación, régimen de provisión de vacantes y selección del personal.

Artículo 12.- Capacidad para contratar.

El ámbito para contratar son los órganos Confederales. En el supuesto de que la Carta Financiera o acuerdos posteriores decidieran la capacidad de contratación para otros órganos, los nuevos contratados se acogerán a lo dispuesto en el presente convenio.

Artículo 13.- Modalidades de contratación aplicables en la Intersindical Canaria.

a) Contrato Fijo.- Es aquél que se concierta para el trabajo habitual y permanente de la actividad de la Intersindical Canaria o de cualquiera de sus Federaciones.

b) Contrato de Interinidad.- Es el que se concierta para contratar personal en los casos en los que se precisen cubrir ausencias de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, como: licencias, vacaciones, I.T., maternidad, etc.

c) Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción.- Es el que se concierta al amparo de lo dispuesto en el art. 3 del R.D. 2720/1998, para atender

exigencias circunstanciales o acumulación de tareas. En el contrato de trabajo se precisará con claridad y precisión la causa que lo justifique.

d) Contrato para la realización de una obra o servicio determinado.- Es el que se concierta al amparo de lo dispuesto en el art. 2 del R.D. 2720/1998.

De crearse cualquier otro tipo de contrato que beneficie el servicio y sin perjuicio para el trabajador, podrán ser incorporado a los anteriores.

Se dará cuenta a los Representantes del Personal de los contratos que se concierten, entregándose además, la copia básica de los mismos.

El contrato de trabajo se formalizará por escrito, se registrará ante los organismos competentes y se entregará al trabajador una copia original del mismo.

Artículo 14.- Sistema de cobertura de vacantes de Personal y períodos de prueba.

Todas las vacantes se preverán por los siguientes procedimientos y con arreglo al orden de prelación que se señala:

1. Concurso de traslado.
2. Promoción interna.
3. Convocatoria pública.

1.- Concurso de traslado: una vez confirmada la existencia de vacante se procederá con la resolución de un concurso de traslado que se regirá por el siguiente calendario:

Una vez confirmada la vacante, en el plazo máximo de tres días, se procederá a la comunicación, por parte del Secretariado Confederal Insular, mediante una circular, en los diferentes locales de la vacante, al objeto de poder ser ofertada entre los trabajadores de idéntico régimen legal, condiciones contractuales e idéntico grupo y categoría profesional.

- Los interesados tendrán un tiempo de dos días hábiles, contados desde la recepción en los locales de la circular, para solicitar la plaza.

- Se deberán resolver las irregularidades de solicitud en el plazo de tres días hábiles siguientes al de la resección de instancias.

- Transcurrido dicho plazo se procederá con la resolución definitiva de traslado.

- En caso de existir varias solicitudes se aplicará el criterio de mayor antigüedad. De persistir el empate se aplicará el criterio de residencia y, en caso de que este segundo criterio no deriva la desigualdad, se procederá al sorteo de la plaza entre los solicitantes.

- El personal que se traslade no podrá optar a otro traslado hasta transcurridos dos años del anterior.

- El proceso no podrá tardar más de 12 días desde la comunicación de la vacante a los diferentes locales y su resolución definitiva.

2.- Promoción Interna: una vez resuelto el Concurso de Traslado y confirmada la vacante, en el plazo máximo de tres días, se procederá a la comunicación, por parte del Secretariado Confederal Insular, mediante una circular, en los diferentes locales de la vacante, al objeto de poder ser ofertada entre los trabajadores fijos de la Intersindical Canaria, con independencia del grupo y categoría profesional que se tenga. Podrán participar en esta fase el personal fijo a tiempo parcial que se encuentre trabajando en categoría idéntica a la ofertada.

- Los interesados tendrán un tiempo de dos días hábiles, contados desde la recepción en los locales de la circular, para solicitar la plaza.

- En la circular se hará constar la categoría, requisitos de los candidatos, ámbito en el que se va a trabajar y demás condiciones pactadas en el presente Convenio.

- Se deberán resolver las irregularidades de solicitud en el plazo de cinco días hábiles siguientes al de la resección de las solicitudes.

- En el caso de existir varias solicitudes se aplicará el criterio de Concurso de Méritos donde se aplicará un baremo donde se tendrá en cuenta: titulaciones académicas, trabajos de superior/inferior categoría, antigüedad en el sindicato.

- De persistir empate en el Concurso de Méritos se procederá con la realización de una prueba práctica referente a las tareas cotidianas de la categoría objeto de promoción.

- El personal que obtenga plaza en promoción interna no podrá optar a otra hasta transcurridos dos años de la anterior.

- El proceso no podrá tardar más de 15 días desde la comunicación de la Promoción Interna a los diferentes locales y su resolución definitiva.

### 3.- Convocatoria Pública:

- Las plazas vacantes, una vez finalizados los procedimientos anteriores, serán cubiertas por los sistemas de concurso oposición u oposición libre, según el nivel de conocimientos específicos que requiera el puesto de trabajo.

Se publicará en los tablones de anuncios de todos los locales del sindicato, en las distintas islas, la correspondiente convocatoria, cuyo período mínimo de

exposición será de 20 días, salvo casos de extrema urgencia, que será de 10 días. Asimismo, se dirigirá también a todas las secciones sindicales de la Inter-sindical Canaria en la Isla.

- En la convocatoria, se hará constar lo siguiente:

- a) El objeto de la convocatoria.
- b) Requisitos de los candidatos/as.
- c) El ámbito en que se va a trabajar.

d) Las condiciones de la contratación, categoría profesional, tareas a desarrollar, horario de trabajo, objeto, modalidad y duración del contrato, condiciones económicas y sociales, vacaciones, lugar de trabajo, condiciones requeridas, etc., todo ello, con el máximo respeto a las condiciones establecidas en el presente convenio.

e) Lugar y personas a donde acudir para mayor información y fecha tope para ello.

f) Día, lugar y hora de las posibles pruebas, y contenido de las mismas, en caso de que hayan sido varios los candidatos al puesto o puestos a cubrir.

- Para cualquier contratación podrán concurrir los trabajadores que ya presten servicios para la Inter-sindical Canaria, para sus organizaciones miembros, o para alguna de sus federaciones, haciéndose constar este hecho como mérito específico, según los meses o años de antigüedad como trabajadores.

- En el proceso de selección constará como mérito específico el ser afiliado a la Intersindical Canaria o a alguna de sus organizaciones confederales, según los meses o años de antigüedad como afiliados.

- El órgano competente, procederá a la contratación, teniendo en cuenta los resultados evaluados por la Comisión de Selección.

#### 4.- Comisión de Selección:

Todas las pruebas que se realicen para los concursos de méritos y convocatorias públicas, así como baremaciones, serán elaboradas, confeccionadas y juzgadas por una Comisión de Selección, integrado por 4 miembros, tres a propuesta del Secretariado Confederal Insular y uno a propuesta de los representantes de los trabajadores.

#### 5.- Período de prueba:

El personal de nuevo ingreso quedará sometido a un período de prueba que será de:

- 45 días para el personal de grupos 1 y 2.
- 30 días para el personal del grupo 3.

- 15 días para el personal del grupo 4.

En cualquier caso, el Secretariado Confederal Insular tendrá que comunicar al interesado, por escrito, la no superación del período de prueba.

#### Artículo 15.- Contratación temporal.

Se procederá a cubrir mediante contrato temporal, en la medida que la disponibilidad económica lo permita, las vacantes que se produzcan por I.T., licencia sin sueldo y permisos superiores a 15 días.

Para su cobertura se procederá de igual forma que para las vacantes, según lo estipulado con la salvedad de acortar el plazo a 10 días.

#### Capítulo IV: Régimen de retribuciones.

##### Artículo 16.- Retribuciones.

1. Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán compuestas por el salario base y dos pagas extraordinarias, que serán para cada categoría las establecidas en las tablas salariales anexas, así como los complementos personales de antigüedad.

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

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

##### Artículo 17.- Complemento personal de antigüedad.

La antigüedad se abonará a los trabajadores por trienios cumplidos. Los trienios comenzarán a devengarse el mismo mes en que cumplan tres o múltiplo de tres años de antigüedad.

Se fija la cuantía mensual del trienio en las tablas salariales anexas.

##### Artículo 18.- Pagas extraordinarias.

Todo el personal afectado por este convenio percibirá anualmente dos pagas extraordinarias bajo los siguientes criterios:

1. Cuantía: total salario devengado mensual.

2. Denominación y fechas de pago: las gratificaciones se denominarán, cada una de ellas, en relación al mes en que se produce la obligación de pago.

a) "Paga Extra de verano", se abonará en la misma fecha que el salario del mes de junio.

b) "Paga Extra de Navidad", se abonará en la misma fecha que el salario del mes de noviembre.

3. Devengo: los períodos de devengo serán los siguientes:

a) Paga de verano: del 01 de julio al 31 de junio.

b) Paga extra de Navidad: del 01 de enero al 31 de diciembre.

#### Artículo 19.- Bolsa de vacaciones.

Todo el personal afectado por este convenio percibirá, en el mes en que disfrute las vacaciones, una bolsa de vacaciones cuya cuantía viene determinada en las tablas salariales anexas.

#### Artículo 20.- Préstamos.

A los efectos del presente artículo se creará un fondo, con carácter anual que dependerá de la disponibilidad presupuestaria. Quedando establecido para los tres años de vigencia de este convenio en: 2.100 euros.

1. Los trabajadores podrán obtener préstamos, sin ningún tipo de interés, hasta un máximo de 900 euros, a devolver en el plazo máximo de 12 mensualidades.

2. En el caso de los trabajadores temporales la concesión de dichos anticipos estará condicionada a que la duración de la relación laboral con la Intersindical Canaria, permita su amortización, debiendo producirse ésta, en todo caso, antes de la extinción de dicho vínculo.

3. En cualquier caso se realizará un contrato donde se detalle la cantidad solicitada, las cuotas mensuales y el tiempo para devolverlo.

#### Artículo 21.- Indemnizaciones por razón del servicio.

Los trabajadores que por circunstancias de su actividad laboral y sindical deban de desarrollar su actividad fuera del local del sindicato donde habitualmente presta sus servicios, percibirá, en cada caso, las siguientes indemnizaciones:

a) Media dieta, cuando tenga que realizar fuera alguna de las comidas principales (almuerzo o cena): 12 euros.

b) Dieta completa, cuando tenga que realizar fuera las dos comidas principales: 24 euros.

c) Gastos de transporte de terceros (avión, barco, guagua, taxis, etc.): la totalidad de su importe.

d) Hospedaje, cuando no sea posible realizarlo en casa de algún compañero/a: la totalidad de su importe.

e) Uso del vehículo particular: 0,18 euros/km.

#### Artículo 22.- Integración y vinculación a la totalidad.

Las condiciones económicas pactadas en este convenio formarán un todo o unidad indivisible, y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual, referidas a los conceptos comprendidos en las tablas salariales anexas.

#### Capítulo V: Jornada, horarios, descanso y vacaciones.

##### Artículo 23.- Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será, de treinta y cinco horas semanales para todos los trabajadores afectados por el presente convenio, durante el período de tiempo comprendido entre el 01 de octubre y el 30 de junio; y de 30 horas semanales, durante el período comprendido entre el 01 de julio y el 30 de septiembre.

No se tendrá en cuenta a los efectos de la duración máxima de la jornada normal de trabajo, ni para el cómputo de las horas extraordinarias que se acrediten, el exceso de horas trabajadas para prevenir o remediar daños extraordinarios o urgentes, sin perjuicio de su indemnización.

##### Artículo 24.- Horarios.

El horario se fijará previa consulta con los representantes de los trabajadores, ajustándose para ello a los siguientes criterios:

1. Se adaptará la jornada diaria de cada trabajador a la establecida para cada uno de los locales donde presta su servicio.

2. Todo el personal dispondrá de 30 minutos de descanso durante su jornada de trabajo diario, si fuese completa, que se computará a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

3. La realización de servicios debidamente justificados y previamente autorizados, fuera del horario habitual, serán compensados con la libranza de dos horas por cada una realizada. Debiéndose disfrutar en los días señalados de mutua acuerdo entre las partes.

4. Durante el período del 15 de julio al 15 de septiembre se realizará jornada continuada de mañana,

en horario de 8:30 a 14:30, en todos los locales de Intersindical Canaria en la isla de Tenerife.

5. Cada categoría profesional disfrutará de dos días semanales de jornada continúa, del con el siguiente horario:

- De 8:00 a 15:00 horas, de octubre a junio.

- De 8:30 a 14:30 horas, del 01 al 15 de julio y del 15 al 30 de septiembre.

6. Los cuadrantes de aplicación de dicho horario se confeccionarán como mínimo con 10 días de antelación al comienzo de cada mes natural, no pudiendo modificarse salvo causas de fuerza mayor.

Artículo 25.- Descanso semanal.

Todos los trabajadores dispondrán de dos días de descanso semanal que comprenderá la jornada del sábado y domingo.

El día festivo que coincida con el día de descanso semanal será compensado con un día más de permiso.

Artículo 26.- Festivos.

No habrá fiestas recuperables. Se tendrá en cuenta los calendarios laborales anuales publicados por la Dirección General de Trabajo u Organismo competente.

Los trabajadores que realicen su jornada laboral coincidiendo con los días inhábiles para el trabajo, retribuidos y no recuperables, percibirán como compensación dos días de descanso.

Los trabajadores disfrutarán de descanso las fiestas locales que coincidan con las del municipio donde esté ubicado el local donde realicen su trabajo habitual.

El lunes de carnaval, el 24 y el 31 de diciembre, y el 05 de enero se trabajará en todos los locales de Intersindical Canaria en jornada continua de mañana.

Artículo 27.- Vacaciones.

1. El personal tendrá derecho a unas vacaciones anuales reglamentarias retribuidas de 30 días de duración, o a los días que en proporción le correspondan si el tiempo servido es menor a un año. Debiéndose disfrutar en el período de julio, agosto y septiembre. En casos excepcionales se podrá negociar en otras fechas. El inicio de las mismas no coincidirá con el descanso semanal.

2. Las vacaciones serán retribuidas con la totalidad de las percepciones que figuran en las tablas anexas.

3. Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico salvo en los supuestos de finalización del contrato que, por necesidades del servicio o de la propia naturaleza de la relación laboral, no se haya disfrutado del período vacacional correspondiente.

4. El calendario de vacaciones será negociado por las partes. Debiendo estar expuesto a finales del mes de abril de cada año. Los trabajadores deberán solicitarlas, por escrito. Antes del 31 de marzo de cada año.

5. Cuando se produzca el cambio de centro de trabajo, después de la confección del plan de vacaciones, de un trabajador que no las haya disfrutado aún, se distinguirán los siguientes supuestos:

a) Que dicho cambio se haya efectuado a petición del trabajador, en cuyo caso sus vacaciones se adecuarán al plan de vacaciones del centro o local al cual se incorpora.

b) Que el cambio se haya producido por necesidades del servicio, en cuyo caso se le respetarán las asignadas previamente, salvo acuerdo que las modifique.

6. Si durante el período de vacaciones, el trabajador asistiera a congresos, cursos o seminarios directamente relacionados con su puesto de trabajo, previa autorización del Secretaría Insular del que dependa, no se computará dicho tiempo como de vacaciones; conservando el interesado el derecho a disfrutar el tiempo que le reste, de común acuerdo con el Secretariado, en otro momento.

7. Con respecto al personal que por cualquier causa no estuviera prestando servicios en las fechas de la confección del calendario de vacaciones, y por tanto no hay fecha prevista de disfrute, se estará a lo establecido en el apartado a) del punto 5 de este artículo, o bien se atenderá su solicitud, siempre que las necesidades del servicio así lo permitan.

8. En el caso de coincidir dos o más trabajadores con igual categoría, en la solicitud de vacaciones, y no mediar acuerdo, se procederá a rotar entre estos, comenzando por tener en consideración cargas familiares, hijos en edad escolar, orden de antigüedad. De persistir el empate se resolverá el primer años por sorteo y rotatorio los siguientes.

Capítulo VI: Licencias, excedencias y jubilación.

Artículo 28.- Licencias retribuidas.

El trabajador, previa comunicación y posterior justificación, tendrá derecho a licencia retribuida por los tiempos y causas siguientes:

1. Veinte días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho. No pudiendo ser solicitado más de una vez cada dos años.

2. Cuatro días naturales en caso de nacimiento de un hijo o en los de muerte o enfermedad grave de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (Anexo III). Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de seis días naturales.

3. Dos días naturales en caso de muerte de parientes de hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad.

4. Por traslado de domicilio dentro de la misma localidad un día natural; si es a municipio limítrofe dos días naturales.

5. Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación, durante los días de su celebración, debiéndose presentar justificación posterior de asistencia.

6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente.

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

8. Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica general o de especialidades.

9. Siete días de cada año natural, por asuntos particulares, no incluidos en los puntos anteriores, teniendo en cuenta las necesidades del servicio. Tales días no podrán acumularse a las vacaciones anuales retribuidas, salvo acuerdo de las partes, pudiendo disfrutar dichos días a su conveniencia. Se podrán solicitar por horas.

#### Artículo 29.- Licencias no retribuidas.

Todo el personal podrá disfrutar permiso sin retribución por un período mínimo de siete días y un período máximo de once meses, que se concederá siempre y cuando se haya solicitado con una antelación mínima de quince días.

Una vez agotado el período máximo previsto anteriormente no se podrá hacer uso de esta licencia hasta transcurridos dos años contados a partir de la fecha en que se agota el citado período.

#### Artículo 30.- Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

1. Excedencia forzosa: dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la an-

tigüedad durante su vigencia. Se concederá por las siguientes situaciones:

a) La designación o elección para un cargo público o designación sindical, que imposibilite la asistencia al trabajo durante el período de nombramiento.

El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente del cese en el cargo público o designación sindical que motivo la excedencia.

b) Para atender a un familiar, que por razones de edad, accidente o enfermedad grave, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, no pueda valerse por sí mismo. En este caso la excedencia no podrá ser inferior a tres meses ni superior a un año. Esta excedencia será totalmente incompatible con la realización de cualquier otra actividad o trabajo remunerado.

2. Excedencia voluntaria: el trabajador con una antigüedad al menos de un año, tiene derecho a situarse en situación de excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año ni superior a cinco.

Transcurrido como mínimo un año, el trabajador podrá solicitar su reingreso, siempre y cuando lo solicite con al menos un mes de antelación; el reingreso será automático e inmediato al mismo puesto de trabajo que venía desempeñando.

Cuando la excedencia hubiese sido autorizada por un plazo inferior a cinco años, el trabajador podrá solicitar la ampliación por períodos no inferiores a un año, de forma sucesiva hasta completar el período máximo de excedencia, siempre que lo comunique formalmente al menos con un mes de antelación a la finalización del período concedido.

Solicitado el reingreso en plazo y forma el trabajador tendrá derecho al reingreso inmediato y automático, al mismo puesto de trabajo que venía desempeñando.

Para solicitar un nuevo período de excedencia voluntaria será necesario haber cumplido un período de trabajo efectivo de cuatro años, contados desde la finalización del período máximo de excedencia anterior.

3. Excedencia por cuidado de hijos: los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia para atender al cuidado de cada hijo, cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o desde la fecha de la resolución judicial de adopción. Cuando el padre y la madre trabajen solo podrá ejercitar este derecho uno de ellos.

La excedencia podrá solicitarse en la fecha del nacimiento o desde la resolución judicial en caso de

adopción, teniendo, en todo caso, una duración máxima de tres años a contar desde el nacimiento o la adopción.

La concesión de esta excedencia se hará previa declaración del peticionario de que no desempeñara actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal del hijo menor.

Cada sucesivo hijo dará derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso pondrá fin al que viniera disfrutando.

Los trabajadores en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo, siendo este período, aún no considerado como de servicios efectivos, computable a efectos de antigüedad, salvo cuando se realice algún tipo de trabajo remunerado, y de solicitud de excedencia voluntaria conforme al apartado 2º de este artículo.

Si antes de la finalización del período máximo de excedencia para cuidado de hijos no solicitase el reintegro, el trabajador será declarado de oficio en situación de excedencia voluntaria.

A los efectos de lo dispuesto en este apartado 3º, la resolución administrativa del acogimiento de menores producirá los mismos efectos que la adopción, durante el tiempo de duración del mismo.

Artículo 31.- Protección por maternidad y/o adopción de hijos.

Con respecto a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente y durante el período de lactancia se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo.

Por maternidad se tendrá derecho a una licencia retribuida de dieciocho semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta veinte semanas. Dicho período se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

En el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de licencia, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo, a disfrutar a la entrada o a la salida de su horario de trabajo, pudiendo dicho permiso

disfrutarse por el padre, en caso de que ambos trabajen y se acredite que no es utilizado por la madre. Este período de tiempo podrá dividirse en dos fracciones de media hora cada una.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de tres años, se tendrá derecho a una licencia retribuida de 130 días contadas, a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es mayor de tres años, la licencia tendrá una duración de 115 días. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrán ejercitar este derecho.

La concesión de esta licencia se hará previa declaración del peticionario de que no desempeña actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidados personal del hijo menor.

Artículo 32.- Gratificación por años de servicio.

Los trabajadores, o los herederos legales en su caso, percibirán al producirse el cese definitivo, por alguna de las causas que a continuación se indican, una gratificación como premio de permanencia en la misma según los siguientes requisitos y criterios.

a) Haber prestado servicios efectivos a la Intersindical Canaria y/o a alguna de sus federaciones como mínimo durante quince años, computándose los años de servicio prestados en las organizaciones sindicales integrantes y/o fundadoras de la misma.

b) Causas: jubilación.

c) Cuantía: será equivalente al importe íntegro de tres mensualidades, incluidos todos los conceptos salariales, por los primeros quince años de servicio y una mensualidad más por cada período de cinco años que excedan de los quince de referencia, así como la parte proporcional que corresponda por la fracción de tiempo inferior a cinco años.

Capítulo VII: Régimen social.

Artículo 33.- Seguro de vida y accidente.

La Intersindical Canaria se compromete a concertar una póliza de seguros de vida y accidente que cubra al personal afectado por el presente convenio, el cual tendrá las siguientes coberturas:

7. Fallecimiento por cualquier causa: 15.000 euros.

8. Invalidez absoluta y permanente: 15.000 euros.

Del contenido de la póliza y del procedimiento a seguir en caso de siniestro se dará cuenta a todos los trabajadores.

#### Artículo 34.- Complementos en situación de I.T.

A los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal (I.T.), la Intersindical Canaria les abonará un complemento mensual de carácter económico equivalente a la diferencia entre la prestación económica de la Seguridad Social y la totalidad (100%) de las retribuciones que le corresponderían de encontrarse en situación de activo.

En el supuesto que el trabajador no causara el derecho a la prestación de la Seguridad Social, se le abonará también el 100% de sus retribuciones íntegras.

#### Artículo 35.- Prestaciones sociales.

Se establece un fondo destinado a prestaciones sociales, que quedará reflejado en los presupuestos de cada año.

1. La distribución de este fondo entre las distintas atenciones deberá ser establecido por una Comisión Socio-Cultural formada por tres miembros, de los cuales uno será a elección de los representantes de los trabajadores y dos por el Secretariado Confederal Insular.

2. Tendrá carácter prioritario las siguientes ayudas: médico-farmacéuticas no recogidas por la Seguridad Social y para adquisición de material didáctico.

3. El fondo para el ejercicio de 2007 será de: 1.200 euros.

4. Tendrán derecho a las prestaciones establecidas en este artículo los trabajadores y sus familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad (anexo III), siempre que convivan y dependan económicamente del trabajador y no tengan derecho a estas prestaciones por título distinto.

A tal efecto, el Secretariado Confederal Insular competente podrá, en cualquier momento, solicitar que se acredite documentalmente cualquiera de los requisitos anteriormente citados.

5. El personal contratado temporalmente, además de lo anterior, deberá de acreditar un período de tiempo de doce meses de servicio efectivo, prestados en los centros de trabajo comprendidos en el artículo primero de este Convenio, inmediata e ininterrumpidamente anteriores a la fecha de la solicitud.

6. En los criterios de reparto tendrán preferencia las solicitudes que afecten a gastos efectuados por el propio trabajador.

#### Capítulo VIII: Salud laboral.

Artículo 36.- Obligaciones en materia de salud laboral.

La Intersindical Canaria y los trabajadores estarán obligados a observar todas las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

#### Artículo 37.- Revisiones médicas.

La Intersindical Canaria efectuará, con carácter obligatorio, a todo su personal, una revisión médica anual de acuerdo con la normativa vigente, entregándose al trabajador informe y diagnóstico de la misma.

La revisión médica comprenderá aquellas pruebas que se consideren precisas, en función del puesto de trabajo desempeñado y las condiciones del trabajador, como mínimo comprenderán las siguientes pruebas:

a) Análisis de sangre: hemograma completo.

b) Análisis de orina: anormales y sedimentos.

c) Revisión de la vista.

d) Revisión de la columna vertebral, cervicales y lumbares.

e) Electrocardiograma.

#### Capítulo IX: Protección del trabajador.

#### Artículo 38.- Protección del trabajador.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de los representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana y laboral.

La Intersindical Canaria, a través del órgano directivo a que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna investigación y se instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Si con ocasión del servicio profesional como personal de la Intersindical Canaria o de cualquiera de sus Federaciones, se derivasen imputaciones de responsabilidad a los mismos, salvo en los supuestos de culpa o negligencia grave manifiesta, la Intersindical Canaria, a través de sus Servicios Jurídicos, prestará asistencia letrada al personal afectado que expresamente lo solicite en todas las instancias que fuese preciso.

## Capítulo X: Derechos sindicales.

### Artículo 39.- Representantes de los trabajadores.

1. La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tenga menos de 50 y más de 10 trabajadores corresponde a los delegados de personal.

Los trabajadores elegirán, mediante sufragio libre, personal, secreto y directo a los delegados de personal en la cuantía siguiente: hasta 30 trabajadores, uno; de 31 a 49, tres.

2. Son funciones básicas de los delegados de personal, entre otras, las siguientes:

a) La vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el resto de pactos, condiciones y usos del sindicato en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportuna ante los órganos de dirección del sindicato, organismo o tribunales competentes.

b) La vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo, de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente.

c) Los representantes de los trabajadores tendrán acceso a los TC1, TC2, de las cotizaciones de la Seguridad Social, a los presupuestos anuales, balances económicos y a los contratos de trabajo de los trabajadores a los que representa.

d) En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores o del centro de trabajo en general, será requisito el informe previo de los delegados de personal, así como ante cualquier proyecto o acción del sindicato que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

e) Los delegados de personal podrán hacer uso del teléfono con los mismos controles que se exijan al resto de los usuarios, fax, ordenador, papel, máquina de escribir y dispondrán de un tablón de anuncios para transmitir la información que se precise a los trabajadores.

f) Los delegados de personal gozarán de una protección que se extiende, en el orden temporal, desde el momento de la proclamación de candidato hasta dos años después de la dimisión o revocación del cargo representativo.

g) Para el resto de funciones se estará a la legislación vigente.

3. Crédito Sindical: los delegados sindicales dispondrán de un crédito de 20 horas mensuales.

### Artículo 40.- Asamblea de trabajadores.

Todos los trabajadores tienen derecho a reunirse en Asamblea en el centro de trabajo, siempre que se co-

munique previamente al Secretariado Confederal Insular, con 48 horas de antelación, salvo casos de urgencia que se preavisará con la máxima antelación posible.

La Asamblea podrá ser convocada por los representantes de los trabajadores o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla.

El lugar de reunión será el centro de trabajo y la misma tendrá lugar, preferentemente, al final de la jornada de tarde, salvo pacto en contrario, la Intersindical Canaria estará obligada a facilitar el lugar idóneo para la celebración de la misma.

La organización podrá solicitar justificantes de asistentes a las Asambleas.

## Capítulo XI: Régimen disciplinario.

### Artículo 41.- Procedimiento disciplinario.

Los trabajadores podrán ser sancionados por el Secretariado Confederal Insular, mediante Resolución correspondiente como consecuencia de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece a continuación.

### Artículo 42.- Faltas disciplinarias.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser:

- a) Faltas leves.
- b) Faltas graves.
- c) Faltas muy graves.

#### a) Faltas leves:

a.1.- Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin causa justificada, cometidas durante el período de un mes.

a.2.- La ausencia del servicio sin causa justificada.

a.3.- La omisión de la notificación de los motivos que justifiquen la falta al trabajo, en el plazo de las 24 horas siguientes a su ausencia, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo. Esta falta será sancionada con amonestación en la primera ocasión.

a.4.- El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

a.5.- La negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

#### b) Faltas graves:

b.1.- Cinco faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin causa justificada, cometidas durante el período de un mes.

b.2.- La falta de asistencia de un día al mes sin causa justificada.

b.3.- El uso indebido de la autoridad otorgada.

b.4.- La simulación de enfermedad o accidente.

b.5.- El quebrando del secreto profesional que pueda producir perjuicios a la Intersindical Canaria o se utilicen en provecho propio.

b.6.- La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los compañeros.

b.7.- La comisión de más de dos faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, siempre que hubieran mediado sanciones en las dos anteriores.

c) Faltas muy graves:

c.1.- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

c.2.- La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

c.3.- El falseamiento voluntario de datos o información del servicio.

c.4.- El acoso o abuso sexual tanto verbal como físico de unos trabajadores respecto a otros durante la jornada laboral.

c.5.- Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez días al mes o veinte días al trimestre.

c.6.- La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de dos días al mes.

c.7.- El abandono del trabajo sin causa justificada.

c.8.- La indisciplina o desobediencia muy grave o reiterada.

c.9.- La reiteración de falta grave aunque sea de distinta naturaleza siempre que la primera haya sido objeto de sanción en el plazo de cinco meses.

Artículo 43.- Sanciones:

Las sanciones disciplinarias a los trabajadores incurso en las faltas previstas en el artículo precedente serán:

Faltas leves:

9. Amonestación por escrito.

10. Suspensión de empleo y sueldo durante tres días.

Faltas graves:

11. Suspensión de empleo y sueldo de cuatro días a dos meses.

Faltas muy graves:

12. En caso de ser la 1ª falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a seis meses.

13. En caso de ser la 2ª falta muy grave: despido.

Artículo 44.- Procedimiento sancionador.

Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará al delegado de personal y al interesado, dándose audiencia a éste, siendo oídos aquellos con anterioridad a la propuesta de resolución.

Artículo 45.- Prescripción de faltas.

Las faltas leves prescribirán a los 15 días, las graves a los 30 días y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que el Secretariado tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 46.- Despido improcedente.

En los casos en que la jurisdicción competente declare un despido, realizado a uno de los trabajadores comprendidos dentro del presente convenio, improcedente, el trabajador tendrá derecho de solicitar la indemnización correspondiente o la readmisión en su puesto de trabajo.

Cláusula transitoria.

La Comisión Negociadora, en el primer trimestre del año 2008, retomarán las negociaciones con vista a determinar la cuantía del incremento salarial para el año 2009.

Cláusula adicional.

La Comisión Paritaria, llevará a cabo el estudio de un nuevo sistema de organización del trabajo, así como la definición de las funciones de cada categoría profesional, adaptándolas a las actuales circunstancias de los Centros de Trabajo, de modo que se pueda hacer efectiva su puesta en práctica antes del año 2008.

Cláusula final.

Ambas partes, reconocen la necesidad de que el conjunto de la Intersindical Canaria cuente con un único

Convenio Colectivo de carácter Nacional Canario, por ello, se comprometen a instar a los órganos competentes (Secretariado, Consejo, y, en su caso Congreso Confederal Nacional), para que dicho convenio sea una realidad lo antes posible.

En el supuesto de que se estableciese por las partes legitimadas para ello, un convenio colectivo de ámbito Nacional Canario, las partes firmantes del presente, se reunirán para acordar la adecuación o derogación, en su caso, del presente convenio.

### ANEXO I.I: TABLAS SALARIALES

#### Año 2007

GRUPO	CATEGORIA	SALARIO BASE	TRIENIOS	BOLSA VACACIONES
I	Asesor Jurídico	1.020,64	47,15	445,68
I	Asesor Laboral	882,82	47,15	445,68
II	Asesor Sindical	786,18	47,15	445,68
II	Administrativo Encargado Local	786,18	47,15	445,68
III	Auxiliar Administrativo	604,07	47,15	445,68
IV	Limpiadora ½ jornada	373,05	23,58	

#### Año 2008

GRUPO	CATEGORIA	SALARIO BASE	TRIENIOS	BOLSA VACACIONES
I	Asesor Jurídico	1.081,88	49,98	472,42
I	Asesor Laboral	935,79	49,98	472,42
II	Asesor Sindical	833,35	49,98	472,42
II	Administrativo Encargado Local	833,35	49,98	472,42
III	Auxiliar Administrativo	640,31	49,98	472,42
IV	Limpiadora ½ jornada	395,43	24,99	

### ANEXO I.II: COMPLEMENTOS SALARIALES

#### Año 2007

GRUPO	CATEGORIA	Plus Transporte	Plus Vestuario
I	Asesor Jurídico	102,59	102,59
I	Asesor Laboral	102,59	102,59
II	Asesor Sindical	102,59	102,59
II	Administrativo Encargado Local	102,59	102,59
III	Auxiliar Administrativo	102,59	102,59

**Año 2008**

GRUPO	CATEGORIA	Plus Transporte	Plus Vestuario
I	Asesor Jurídico	108,75	108,75
I	Asesor Laboral	108,75	108,75
II	Asesor Sindical	108,75	108,75
II	Administrativo Encargado Local	108,75	108,75
III	Auxiliar Administrativo	108,75	108,75

**ANEXO I.III****COMPLEMENTO TRANSITORIO****Año 2007**

Trabajador	Cuantía
380055155487	93,88
380042808502	123,73
380025632529	208,75
380024941102	146,29
380048714788	146,29
380022059188	46,93
380042978755	70,40

**Año 2008**

Trabajador	Cuantía
380055155487	99,51
380042808502	131,15
380025632529	221,28
380024941102	155,07
380048714788	155,07
380022059188	49,75
380042978755	74,62

**ANEXO II**

Horario de apertura y cierre de los locales de INTERSINDICAL CANARIA en la Isla de Tenerife:

De Lunes a Viernes: Mañanas de 8:30 a 13:30  
Tardes de: 16:30 a 19:30

### ANEXO III

#### GRUPOS, CATEGORÍAS Y TITULACION REQUERIDA

**GRUPO I:** Titulación requerida: Licenciado y/o Diplomados.

- Asesores Jurídicos.
- Asesores Laborales

**GRUPO II:** Titulación requerida: Título de Bachiller Superior, Formación Profesional de segundo grado o equivalente.

- Asesor Sindical
- Administrativo Encargado de Local

**GRUPO III:** Titulación requerida: Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente. La titulación puede ser suplida por experiencia superior a 5 años y formación impartida por el sindicato.

- Auxiliar Administrativo

**GRUPO IV:** Titulación requerida: Certificado de Escolaridad o equivalente. La titulación puede ser suplida por experiencia superior a 3 años.

- Personal de Limpieza.
- Servicios Generales.

### ANEXO III

#### CUADRO DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

Familiares de 1ª grado: Consanguinidad: padre, madre, hijos

Afinidad: cónyuge/asimilado, suegro/a

Familiares de 2º grado: Consanguinidad: abuelos/as, hermanos, nietos.

Afinidad: cuñados, abuelos/as del conyuge.

Familiares de 3º grado: Consanguinidad: tíos, sobrinos, bisabuelos, bisnietos

Afinidad: tíos, sobrinos, bisabuelos del conyuge