

II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

**CONSEJERÍA DE EMPLEO,
INDUSTRIA Y COMERCIO**

Dirección General de Trabajo

Servicio de Promoción Laboral

CONVENIO

11504

Código 38003572012003.

9986

Visto el Texto del Convenio Colectivo de la Empresa "Icod Empresa Municipal de Turismo y Servicios S.A. (ICODEMSA)", 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 1/1995, de 24 de marzo, 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 329195 de 24 de noviembre (B.O.C. 15.12.95).

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.

Directora General de Trabajo, Ana Isabel Fernández Manchado.

CONVENIO COLECTIVO

EMPRESA MUNICIPAL

ICODEM S.A.

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. *Ámbito de aplicación funcional y territorial.*

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

Artículo 4. *Régimen Jurídico Aplicable.*

Artículo 5. *Revisión.*

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Artículo 7. *Cláusula de garantía "Ad personam".*

Artículo 8. *Comisión Paritaria de interpretación, vigilancia, estudio y arbitraje.*

CAPITULO II. CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 9. *Organización del trabajo.*

Artículo 10. *Trabajos de superior e inferior categoría.*

Artículo 11. *Plantilla.*

Artículo 12. *Clasificación del personal. Grupos profesionales.*

Artículo 13. *Contratación.*

Artículo 14. *Empleo.*

Artículo 15. *Período de prueba.*

CAPITULO III. EMPLEO, PROMOCIÓN LABORAL Y ASCENSOS Y GRUPOS PROFESIONALES.

Artículo 16. *Acceso al empleo.*

Artículo 17. *Promoción Interna y Selección Externa de Personal.*

Artículo 18. *Vacantes y ascensos*

Artículo 19. *Tribunales de selección.*

Artículo 20. *Modalidades de contratación temporal.*

Artículo 21. *Clasificación profesional.*

Artículo 22. *Grupos profesionales*

CAPITULO IV. RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 23. *Salario base.*

Artículo 24. *Antigüedad.*

Artículo 25. *Plus de Convenio.*

Artículo 26. Plus por realización de trabajos penosos-tóxicos-peligrosos.

Artículo 27. Complemento de Homologación

Artículo 28.Plus de Disponibilidad.

Artículo 29. Plus de Responsabilidad.

Artículo 30. Plus de Productividad.

Artículo 31. Plus de servicios esporádicos.

Artículo 32. Plus Transporte y/o Distancia.

Artículo 33. Plus de Desplazamiento.

Artículo 34. Plus de Asistencia.

Artículo 35. Plus de festivos.

Artículo 36. Complemento de turnicidad.

Artículo 37. Horas extraordinarias.

Artículo 38. Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 39. Pago de retribuciones.

CAPITULO V. INCAPACIDAD TEMPORAL Y MATERNIDAD

Artículo 40. Incapacidad temporal y maternidad.

CAPITULO VI. BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 41. Anticipos reintegrables.

Artículo 42. Seguro vida.

CAPÍTULO VII. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Artículo 43. Declaración de principios.

Artículo 44. Medidas para la conciliación de la vida personal, laboral y/o familiar.

CAPITULO VIII. JORNADA DE TRABAJO, HORARIO, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 45. Jornada de trabajo.

Artículo 46. Vacaciones.

Artículo 47. Permisos y licencias.

Artículo 48. Medidas para la conciliación de la vida personal, laboral y/o familiar.

Artículo 49. Días festivos.

Artículo 50. Suspensión del contrato de trabajo.

Artículo 51. Excedencias.

Artículo 52. Jubilaciones.

Artículo 53. Licencias sin sueldo.

Artículo 54. Extinción del contrato de trabajo.

CAPITULO IX. SUBROGACIÓN DE PERSONAL

Artículo 55. Subrogación de personal y documentación justificativa.

CAPITULO X. AYUDAS SOCIALES Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 56. Formación profesional.

Artículo 57. Asistencia letrada y responsabilidad civil.

Artículo 58. Ayudas estudio, sanitarias y sociales.

CAPITULO XI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 59. Facultad disciplinaria.

Artículo 60. Graduación de faltas.

Artículo 61. Sanciones.

Artículo 62. Procedimiento.

Artículo 63. Prescripciones de las faltas.

CAPÍTULO XII. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 64. Seguridad y salud laboral.

Artículo 65. Cambios de Puestos de Trabajo por Motivos de Salud Permanente.

Artículo 66. Formación en materia de prevención.

Artículo 67. Consulta y participación.

Artículo 68. Protección a la maternidad.

Artículo 69. Protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

Artículo 70. Comité de Seguridad y Salud.

CAPÍTULO XIII. DE LA ACCIÓN SINDICAL

Artículo 71. De los Representantes de los Trabajadores y de las Trabajadoras.

Artículo 72. Secciones Sindicales.

Artículo 73. Derecho de Reunión y/o Asamblea.

Artículo 74. Derechos de Información.

Artículo 75. Cuota sindical.

DISPOSICIONES

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. FIJOS DISCONTINUOS

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA. PAGAS EXTRAORDINARIAS

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA. JUBILACIONES

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. GARANTIA PERSONAL SUBROGADO AYUNTAMIENTO DE ICOD DE LOS VINOS

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. GARANTÍA DE LOS CONDUCTORES DE VEHÍCULOS DE LA EMPRESA

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. CONDICIONES ESPECIALES DE LOS FONTANEROS Y OFICIALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. CONDICIONES ESPECIALES DEL SERVICIO DE MANTENIMIENTO DE VÍAS Y ESPACIOS PÚBLICOS

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA. AUMENTO DE LA JORNADA DE LA JORNADA DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORA A TIEMPO PARCIAL

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA. EQUIPARACIÓN SALARIAL

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA. PAREJAS DE HECHO

DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA. HOJA DE SALARIOS

DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA. LEY DE PRESUPUESTOS

DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMA. GENERO

ANEXOS

ANEXO I. TABLA SALARIAL Y CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

ANEXO II. TABLA DE ANTIGÜEDADES

ANEXO III. GRADOS DE CONSANGUINEIDAD Y AFINIDAD

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES.**Artículo 1. *Ámbito de aplicación funcional y territorial.***

El presente convenio colectivo tiene ámbito de empresa, y vincula a la Empresa Icod Empresa Municipal de Turismo y Servicios, S.A. (ICODEMSA), por actividades propias de la misma, así como aquellos servicios públicos que están encomendados por el Ayuntamiento de Icod de los Vinos, tales como Transporte público de viajeros, Servicio de Aguas, Servicio de Limpieza Viaria, Servicio de Limpieza de Edificios Públicos, Servicio de Recogida de Residuos, Servicio de Mantenimiento de Playas, Servicio de Mantenimiento de Vías y Espacios públicos, Servicio de Grúa, Servicio de Viviendas, y cualquier otro que fuera encomendado en el futuro a la empresa municipal, teniendo su ámbito territorial en el municipio de Icod de los Vinos.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Se registrarán por el presente convenio colectivo todos los trabajadores y todas las trabajadoras que presten o puedan prestar servicios en la empresa definida en el artículo 1:

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:

- El personal de alta dirección.
- Los alumnos en prácticas de centros oficiales de formación.
- El personal contratado con cargo a programas y convenios de colaboración para servicios subvencionados.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

1. Vigencia y duración: El presente convenio entrará en vigor el 1 de julio de 2014, independientemente de la fecha de su publicación, y tendrá su término final el 31 de julio de 2019.

2. El registro del presente convenio se realizará de conformidad con lo establecido en el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores (E.T.) y del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, que ha desarrollado el procedimiento telemático para el registro de los convenios colectivos y Acuerdos colectivos de Trabajo.

A tal efecto, se dará la autorización correspondiente para el cumplimiento de tal requisito, establecido en dicho Real Decreto, para que el convenio colectivo del personal que presta servicio en la empresa ICODEMSA, sea presentado a efectos de registro telemático y su posterior publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

3. Prórroga. Al término de su duración, el convenio se prorrogará automáticamente de año a año, hasta la firma del próximo convenio, sí con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su vencimiento o cualquiera de sus prórrogas, ninguna de las dos partes lo hubiera denunciado, por escrito, en tal supuesto, los conceptos económicos salariales y extrasalariales del presente convenio colectivo se revisarán en la misma proporción en

que lo haya hecho la Ley de Presupuestos del Estado para cada ejercicio y para los empleados públicos, siempre y cuando los trabajadores que presten servicio en Icodemsa se vean afectados al estar integrados en el sector público local.

4. Denuncia: La forma de denuncia lo será mediante escrito de cualquiera de las partes a la otra. La parte que formule la denuncia quedará obligada a presentar a la otra en el plazo máximo de un mes, el proyecto de modificación parcial o total del nuevo convenio colectivo que se vaya a negociar.

La Comisión Negociadora quedará constituida dentro de los 30 días siguientes a la fecha de presentación de la Denuncia y el proyecto de modificación, seguidamente se iniciarán las negociaciones.

Denunciado el convenio colectivo y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, ninguna de las cláusulas, tanto las normativas como las obligacionales, perderán vigencia, manteniéndose en vigor lo aquí pactado en todo su contenido.

Artículo 4. Régimen Jurídico Aplicable.

En todo caso, para lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo Estatuto de los Trabajadores, y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS), y en la Ley 7/2007, de 12 de abril, en aquellos artículos que les afecte; así como cuantas normas se dicten en desarrollo de las mismas, para regular las relaciones de los trabajadores y las trabajadoras que presten servicio en Icodemsa. En todo caso, se respetarán las condiciones más beneficiosas que vengán disfrutando los trabajadores vinculados al presente convenio ya sea, por normas convencionales, así como las garantías ad personam.

Artículo 5. Revisión.

Una vez publicada la Ley General de Presupuestos del Estado, servirá como base de cálculo para el incremento salarial para el año siguiente, en aquellos casos en los que sea de aplicación.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

El presente convenio colectivo forma un conjunto unitario infraccionable. En este sentido, se reconsiderará en su totalidad su contenido por la Comisión Negociadora, si por la jurisdicción competente en uso de las atribuciones que le confiere el apartado 5 del artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, se adoptasen medidas modificativas del mismo, que a juicio de cualquiera de las partes de la Comisión Negociadora, así lo hiciera necesario.

Artículo 7. Cláusula de garantía "Ad personam".

Con carácter individual se respetarán como condiciones más beneficiosas, las que examinadas en su conjunto individualizado o global, y en cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores y las trabajadoras, ya sean por normas convencionales, o usos y costumbres existentes con anterioridad a la entrada en vigor de este convenio.

La empresa respetará aquellas retribuciones que perciban superiores a las fijados en este Convenio.

Artículo 8. Comisión Paritaria de interpretación, vigilancia, estudio y arbitraje.

1.- Definición y estructura. Dentro de los 30 días siguientes a la fecha de publicación de este convenio en el Boletín Oficial de la Provincia, se creará una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de 6 miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes, tres representantes de los trabajadores (Garantizándose la participación de cada uno de los Sindicatos con presencia en el Comité de Empresa) y tres representantes de la empresa, pudiendo asistir asesores de ambas partes con voz, pero sin voto.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por mayoría absoluta de cada una de las partes.

La Comisión Paritaria, al reunirse, adecuará su funcionamiento a la forma que la misma acuerde.

La Comisión Paritaria se domicilia en la sede social de la empresa, Icod de los Vinos, si bien podrá reunirse donde las partes acuerden.

2.- De las funciones y procedimientos.- La Comisión Paritaria tendrá las funciones siguientes:

- a).- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b).- Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c).- A instancias de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, que puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.
- d).- Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio, o se deriven de lo estipulado en su articulado y anexos, que formen parte de los mismos.

3.- Como trámite que será previo y perceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso que hubiera transcurrido el plazo previsto en el párrafo último de este artículo, sin que se haya emitido resolución o dictamen.

4.- Se establece que las cuestiones propias de su competencia, que se promuevan ante la Comisión Paritaria, adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente, para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a).- Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b).- Razones y fundamentos que entiende le asisten al proponente.
- c).- Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.
- d).- Cuantos otros contenidos o cuestiones tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio, o se deriven de lo estipulado en su articulado y anexos, que formen parte del mismo.

El escrito-propuesta se acompañará con cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a treinta días naturales para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen y quedará abierta la vía administrativa o judicial competente

Todos los acuerdos que se adopten en la Comisión paritaria, en el ejercicio de sus competencias, serán de carácter vinculante.

CAPITULO II. CONDICIONES DE TRABAJO.

Artículo 9. Organización del trabajo.

Conforme a la legislación vigente, corresponde a la empresa la organización del trabajo, pudiendo establecer los sistemas de valoración, racionalización, mejora de métodos y procesos de simplificación del trabajo que permitan alcanzar el mayor y mejor nivel de eficacia de los servicios y actividades que sean de su competencia y los servicios municipales encomendados que preste, basada en la utilización óptima de los recursos humanos.

Esto es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes de este convenio: la empresa "ICODEMSA" y el personal que presta servicios en ella, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores y las trabajadoras, en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Los sistemas de racionalización, mecanización, valoración y revisión no perjudicarán la formación profesional, cuya mejora debe ser preocupación fundamental de la empresa, y ha de constituir para ella un deber indeclinable. Asimismo, constituye un deber inexcusable de los trabajadores y las trabajadoras la realización de dicha formación profesional necesaria para el adecuado desarrollo de las funciones de su puesto de trabajo.

Artículo 10. Trabajos de superior, inferior categoría.

1.- Trabajo de superior categoría: cuando por necesidades del servicio y con comunicación al comité de empresa, la empresa tenga que asignar trabajos de superior categoría a la que corresponde profesionalmente al trabajador o la trabajadora, éste o ésta percibirá el salario de la categoría que efectivamente desempeña y durante el tiempo real de su ejecución.

2.- El trabajador o la trabajadora que realice funciones de categoría superior a las que corresponda al grupo profesional que tuviera reconocido, por un periodo superior a 6 meses en un año o 8 meses en dos años, tendrá derecho a reclamar ante la dirección de la empresa el grupo profesional adecuado.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a la

diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice mientras dure la misma.

3.- Trabajo de inferior categoría: Por necesidades perentorias e imprevisibles del servicio, la empresa, comunicando al comité de empresa, podrá destinar a un trabajador o una trabajadora a la realización de trabajos de inferior categoría, conservando la remuneración propia de la categoría. Estos trabajos se realizarán por un tiempo no superior a un mes.

4.- Según lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, se establece la movilidad funcional entre servicios de la empresa, siempre que no suponga cambio de residencia habitual de los trabajadores y las trabajadoras se podrá efectuar, sin otras limitaciones, que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, y la pertenencia al grupo profesional correspondiente.

Artículo 11. Plantilla.

Dentro del primer bimestre de cada año natural, la Empresa fijará la plantilla.

La Plantilla de personal contemplará la totalidad de los puestos, los grupos profesionales y, en su caso, especialidad y vínculo contractual, además en ella, figurará el número asignado en su hoja de salario a cada trabajador o trabajadora, dándosele traslado al comité de empresa, conforme a establecido en la Ley 15/1999 de Protección de Datos, de carácter personal.

En el plazo de 15 días naturales, a partir de la entrega al comité de empresa, los trabajadores y las trabajadoras y/o el Comité de Empresa, podrán solicitar la subsanación de los errores que pudieran existir de los datos contenidos en la misma. Estos deberán ser corregidos, y una vez realizada la corrección se le entregará al comité de empresa la Plantilla de la empresa dándose a la misma la misma publicidad. En caso de no producirse ninguna subsanación se elevará a definitiva la Plantilla inicialmente propuesta.

Artículo 12. Clasificación del personal. Grupos profesionales.

Los trabajadores y las trabajadoras, 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 su adscripción a los distintos grupos profesionales.

Los Grupos, se realizan con referencia a los niveles retributivos consignados en el presente convenio, y 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 esta, así lo requiera.

Los trabajadores y las trabajadoras a los que se les aplica el presente convenio colectivo, necesariamente deberán encontrarse adscritos a alguno de los grupos profesionales que se indican en el presente convenio, con independencia de la movilidad funcional y la colaboración de prestación de servicios.

Artículo 13. Contratación.

Todos los contratos de trabajo se formalizarán por escrito e incluirán, en todo caso, grupo profesional para el que se contrata el trabajador o la trabajadora 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 siempre y cuando la legislación vigente lo permita, sin perjuicio de que la empresa pueda utilizar cualesquiera otras de las modalidades de contratación permitidas por la legislación vigente en cada momento.

Artículo 14. Empleo.

Conforme a lo preceptuado en la Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre derechos de información a los representantes de los trabajadores en materia de contratación, la empresa se obliga a:

- Entregar a los representantes legales de los trabajadores una copia básica de los contratos de trabajo que se suscriban, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo 2º del artículo 64.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En los contratos sujetos a registro en el SPEE (Servicio Público Estatal de Empleo) o el SCE (Servicio Canario de Empleo), la copia básica se remitirá junto con el contrato a la Oficina de Empleo, y en los restantes supuestos se remitirá exclusivamente la copia básica.

- El trabajador o la trabajadora recibirá, una vez registrada, una copia de su contrato de trabajo.

- Notificar a los representantes legales de los trabajadores y las trabajadoras, las prórrogas de los contratos de trabajo a los que se refieren los párrafos anteriores, así como las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de 10 días siguientes a que tuviera lugar, si tuviese una duración superior a los doce meses.

- Los representantes legales de trabajadores y las trabajadoras, deberán recibir, al menos semestralmente, información acerca de las previsiones de la empresa sobre celebración de nuevos contratos y siempre referidos a los regulados en el presente convenio, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados.

- La empresa, se obliga a la extinción del contrato a acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades devengadas o adeudadas.

Artículo 15. Período de prueba.

En el contrato de trabajo se concretará un período de prueba para el personal de nuevo ingreso que se establece en:

Grupo I. 4 meses. Grupo II. 3 meses. Grupo III. 3 meses. Grupo IV. 2 meses. Grupo V 1 mes.

Durante el período de prueba, el trabajador o la trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y puesto de trabajo que desempeña

como si fuera de plantilla. Transcurrido el periodo de prueba, sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad.

CAPITULO III. EMPLEO, PROMOCIÓN LABORAL Y ASCENSOS Y GRUPOS PROFESIONALES.

Artículo 16. Acceso al empleo.

A partir de la publicación del presente convenio, la selección de personal en la empresa ICODEMSA se llevará a cabo mediante procedimientos que garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, cuyas bases y criterios de selección se negociarán con la representación legal de los trabajadores. Estos procesos de selección se llevarán a cabo conforme a lo establecido en la legislación vigente.

En los procedimientos de promoción interna o profesional dentro de la Empresa, se respetarán igualmente los principios legales vigentes, así como las bases y los criterios de promoción, se negociarán con la representación legal de los trabajadores.

Artículo 17. Promoción interna y selección externa de personal.

Las plazas de plantilla vacantes se cubrirán en primer lugar mediante promoción interna. En este sentido, la empresa se compromete a garantizar la promoción interna a efectos de cubrir las vacantes por el personal fijo de la plantilla o con derecho a serlo en la fecha de presentación de las solicitudes, sujetándose a las bases de la convocatoria, las cuales se fundamentarán en criterios objetivos, con igualdad de oportunidades para todo el personal. Si las vacantes se declarasen desiertas, se recurrirá a la de contratación externa.

En el caso de recurrir a contratación externa, se procederá a su cobertura mediante convocatoria pública, siempre que las normas vigentes permitan dicha contratación.

Artículo 18. Vacantes y ascensos.

Debido a la continua fluctuación que podría producirse en el volumen de la actividad de la Empresa, trimestralmente, en el marco del art. 64.1 del Estatuto de los Trabajadores, la representación de los trabajadores y de la empresa, harán un seguimiento de las vacantes que pudieran producirse, así como de su posible tratamiento, de acuerdo con los niveles de actividad y la evolución de la empresa.

En cualquier caso, la decisión sobre la cobertura de la posible vacante o amortización del correspondiente puesto de trabajo, será competencia de la empresa.

En los supuestos en que la empresa decida la cobertura de las vacantes que existan en la actualidad o que se produzcan en el futuro, o en su caso creación de nuevos puestos de trabajo, estas se cubrirán en la siguiente forma:

a.- Promoción interna, mediante ascenso del personal de la plantilla.

b.- Reingreso del personal en excedencia voluntaria.

c.- Personal de nuevo ingreso a través de los procesos de selección establecidos en el presente convenio.

Artículo 19. Tribunales de selección.

Los tribunales de selección o promoción se compondrán de 5 miembros, estableciéndose la presidencia y la secretaria entre los mismos, disponiendo todos ellos, de voz y voto.

Se garantizará la participación de representantes de los trabajadores entre los miembros mencionados, se garantizará en las medidas de las posibilidades, la paridad entre hombres y mujeres.

Este artículo será de aplicación para la promoción interna y cuando no exista bolsa de empleo.

Artículo 20. Modalidades de contratación temporal.

1.-Contrato temporal de obra y servicio determinado: De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con esta modalidad de contrato son para todos los servicios de la empresa u otros servicios que se encomienden.

Estos contratos se realizarán siempre por escrito y en modelo oficial.

Para trabajos de oficina o similares la duración del contrato será en función del servicio para el cual el trabajador o la trabajadora haya sido contratado o contratada debiendo constar en el contrato la duración estimada del mismo.

2.-Contrato eventual por circunstancias de la producción: De conformidad con el Estatuto de los Trabajadores se puede usar esta modalidad contractual con el objeto de realizar trabajos, que aun siendo de la actividad normal de la Empresa, sufran oscilaciones a lo largo del año.

El contrato se celebrará siempre por escrito y en modelo oficial, y con una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 24 meses, prorrogables por períodos no inferiores a 6 meses.

3.-Contrato de interinidad: De conformidad con la legislación vigente, se utilizará esta modalidad contractual, con el objeto de sustituir a trabajadores y trabajadoras con derecho de reserva de su puesto de trabajo y mientras dure la situación que da lugar a dicha sustitución y, también para cobertura temporal de plazas vacantes, hasta que éstas sean proveídas por su procedimiento legal.

El contrato se celebrará siempre por escrito y en modelo oficial, especificando el trabajador sustituido y la causa de la sustitución y para el caso de vacantes, especificando la plaza para su cobertura.

Artículo 21. Clasificación profesional.

El personal que presta servicios dentro de las distintas áreas orgánicas de la Empresa, cualquiera que sea su centro de trabajo, se clasificará dentro de los grupos profesionales que con carácter enunciativo se enumeran en el siguiente artículo, sin que dicha clasificación suponga la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías relacionadas, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

Artículo 22. Grupos profesionales.

El personal incluido en este convenio se estructura sobre la base de los siguientes grupos profesionales en atención a las titulaciones requeridas para el acceso a cada puesto y/o a las funciones primordiales que realizan y la titulación requerida para el puesto:

GRUPO I. TITULADO O TITULADA SUPERIOR

Titulación requerida para el grupo: Titulado o la titulada universitario, Licenciado o licenciada, Graduado o Graduada universitario.

1. Personal Directivo.

Director o Directora Gerente: es el titulado o la titulada universitario, Licenciado o licenciada, Graduado o Graduada universitario, con responsabilidad en la empresa, programando y planificando el trabajo en todas sus fases, conforme a las funciones establecidas para su puesto de trabajo.

2. Personal Técnico titulado.

Titulado Universitario grado superior o titulado en Grado. Es aquel personal técnico que, aplicando sus conocimientos, asesoran y ejecutan las actividades propias de su profesión y su puesto de trabajo.

GRUPO II. TITULADOS O TITULADAS UNIVERSITARIOS DE GRADO MEDIO.

Titulación requerida para el grupo: Diplomado Universitario o equivalente.

Titulado Universitario de grado medio. Es aquel personal técnico que, aplicando sus conocimientos, asesoran y ejecutan las actividades propias de su profesión y su puesto de trabajo.

GRUPO III. ESPECIALISTAS Y ASIMILADOS

Titulación requerida para el grupo: Bachiller superior, FP II o equivalente.

Oficial administrativo. Es el trabajador o la trabajadora que con los conocimientos técnicos necesarios y en disposición de la titulación de formación profesional de 2º grado o ciclo formativo de grado superior de carácter administrativo, realiza funciones de carácter administrativo, contabilidad, redacción de correspondencia, elaboración de informes,

memorias y gestión de estadísticas, procedimientos administrativos, además con los conocimientos informáticos y ofimáticos procedentes.

GRUPO IV. AXILIARES, ESPECIALISTAS Y ASIMILADOS

Titulación requerida para el grupo: Enseñanza Secundaria Obligatoria, Graduado Escolar, FP I o equivalente, y/o experiencia acreditada

a) Auxiliar administrativo o Auxiliar Administrativa. Es el trabajador o la trabajadora que con los conocimientos técnicos necesarios y en disposición de la titulación de formación profesional de 1º grado o ciclo formativo de grado medio rama administrativa, se dedica, dentro de cualquier centro de trabajo de la Empresa, a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes a los trabajos de este grupo. Puede realizar tareas de grabador de datos, cajero, atención al público o recogida y registro de documentación, dando traslado de la misma al personal adecuado de la empresa, atención telefónica y gestiones administrativas externas.

b) Encargado o Encargada de Servicios. Es aquel o aquella, que tiene a su cargo los trabajadores o las trabajadoras de un determinado servicio o varios de la empresa. Organiza el trabajo del personal que tenga a sus órdenes y contribuye a que los rendimientos sean eficientes, distribuyendo el trabajo adecuadamente e indicando el modo de realizarlo. Además, será responsable de la buena administración y utilización del material, así como la maquinaria que esté a su cargo, cumpliendo siempre con las normas de prevención de riesgos laborales, siendo su responsabilidad la prestación del servicio, así como la comunicación a la dirección de la empresa de las incidencias que se produzcan en cada servicio.

c) Oficial de primera Fontanero o Fontanera (A). Es aquel trabajador o trabajadora que con la titulación adecuada y práctica adquirida dentro o fuera de la empresa en el abastecimiento de agua, actúa bajo las órdenes del encargado o encargada de servicio y pone en práctica sus conocimientos en todos los procesos donde desarrolla su trabajo, tales como, medición de pequeñas obras del servicio, ejecución de partes de trabajo, cualquier incidencia en la red de abastecimiento y de los servicios que se prestan, ejecución de buscafugas de agua, delimitadas las zonas objeto de estudio, previamente por el encargado o encargada de servicio, y teniendo bajo su supervisión a los oficiales de primera fontanero o fontanera B si se estima conveniente por el encargado o encargada de servicio.

b) Oficial de primera Fontanero o Fontanera (B). Es aquel trabajador o trabajadora que con la titulación adecuada y práctica adquirida dentro o fuera de la empresa en el abastecimiento de agua, pone en práctica sus conocimientos en todos los procesos donde desarrolla su trabajo tales como, ejecución de partes de trabajo, cualquier incidencia en la red de abastecimiento y de los servicios que se prestan, ejecución de buscafugas de agua, delimitadas las zonas objeto de estudio, previamente por el encargado o encargada de servicio, toma de lecturas de contadores de entrada y salida de depósitos, toma de muestras de cloración y turbidez, notificación de niveles de depósitos al encargado o encargada de servicio, mantenimiento de los niveles de hipoclorito sódico y limpieza de

cámara de llaves de los depósitos, actuando bajo las órdenes del encargado de servicios o del oficial de primera fontanero A , si previamente ha sido asignado a realizar las labores con éste por el encargado o encargada de servicio.

c) Oficial de primera en Mecánica. Es el trabajador o la trabajadora que teniendo la titulación, capacidad y conocimiento necesario para realizar las labores propias de su profesión en mecánica, actúa bajo las órdenes del encargado o encargada de servicio.

d) Oficial de primera. Es aquel trabajador o trabajadora que con la titulación adecuada y práctica adquirida dentro o fuera de la empresa realiza tareas propias de su profesión, de albañilería, electricidad, pone en práctica sus conocimientos en todos los procesos donde desarrolla su trabajo, actúa bajo las órdenes del encargado de servicios.

e) Conductor o conductora. Es el trabajador o la trabajadora que estando en posesión del carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículo que se trate, inclusive vehículos especiales, realiza funciones de recogida de residuos sólidos y enseres, vehículos especiales de limpieza viaria y mantenimiento de vías, así como transporte de viajeros y grúa; los mismos tendrán que realizar la limpieza de los vehículos y la notificación de incidencia de los vehículos al responsable inmediato. Se atenderá a la clasificación siguiente:

c.1 Conductor o conductora de transporte de viajeros.

c.2 Conductor o conductora de recogida de residuos sólidos y enseres, mantenimiento de vías y limpieza viaria y vehículos especiales.

c.3 Conductor o conductora de Grúa.

f) Lector o lectora/notificador o notificadora. Es el trabajador o la trabajadora que realiza las lecturas de contadores o cualquier aparato de medida, manual o de manera automática o digital, dando traslado de las mismas y comunicando las incidencias que se advierta al servicio de administración. A estos trabajadores cuando no realizan su trabajo habitual o en el transcurso de éste, se les podrá encomendar trabajos de comprobación o similares, así como la entrega de correspondencia o notificaciones relacionadas con las actividades de la empresa. Así como la transcripción de las lecturas al sistema informático de la empresa (para aquellos trabajadores que no reúnan los conocimientos de informática, tendrá que ser formado por la empresa), aquellos trabajadores o trabajadoras que a la fecha de entrada del presente convenio, tengan más de 60 años, y no vengan realizando estas funciones de transcripción de datos al sistema informático de la empresa, no se les exigirá, salvo que ellos mismos lo soliciten expresamente, dándole la formación adecuada.

g) Fosero o Fosera. Es el trabajador o la trabajadora, con la formación adecuada y conocimientos, cuyas funciones consiste en hacer tareas bajo las órdenes del encargado o encargada que corresponda, siendo las mismas las de: exhumación, inhumación, mantenimiento y limpieza instalaciones del cementerio.

GRUPO V. PERSONAL DE OFICIOS Y VARIOS

Titulación requerida para el grupo: Certificado de escolaridad o equivalente, y/o experiencia acreditada

a) Peón de recogida de residuos. Es aquel peón especializado en la recogida de residuos sólidos urbanos y enseres, así como, la limpieza de los vehículos y recipientes de recogidas de residuos, que realiza tareas bajo las órdenes del Encargado de Servicios con determinados conocimientos de su especialidad.

b) Peón de limpieza viaria. Es aquel peón especializado en la limpieza de vías públicas, plazas, parques y espacios públicos, recogida de basuras depositadas en las papeleras y reposición de bolsas en las mismas, así como arranque de hierbas si fuese necesario, actúa bajo las órdenes del encargado de servicio con determinados conocimientos de su especialidad. También entra en sus funciones la limpieza de las instalaciones vinculadas al servicio de limpieza viaria.

c) Peón de mantenimiento de vías y espacios públicos. Es aquel peón especializado en el mantenimiento de vías y espacios públicos, realizando tareas de limpieza de vías, calzadas, cunetas, arcenes y drenajes, así como arranque de hierbas si fuese necesario, actúa bajo las órdenes del encargado o encargada de servicio con determinados conocimientos de su especialidad. También entra en sus funciones la limpieza de las instalaciones vinculadas al servicio de mantenimiento de vías.

d) Limpiador o limpiadora. Es el trabajador o la trabajadora, especializado o especializada en la limpieza de edificios y centros municipales, así como el arranque de hierbas dentro del recinto y fuera de las zonas ajardinadas, bajo las órdenes del encargado o encargada de servicios, con determinados conocimientos de su especialidad, ejecutando las tareas de limpieza manualmente o con elementos mecánicos de fácil manejo.

e) Peón de mantenimiento de playas. Es el trabajador o la trabajadora especializada en la limpieza, mantenimiento y conservación de playas y zonas anexas, incluida, en su caso, arrancar las hierbas en las zonas de su trabajo, actúa bajo las órdenes del encargado o encargada de servicios con determinados conocimientos de su especialidad.

f) Ordenanza. Es el trabajador o la trabajadora cuya función consiste en hacer tareas tanto dentro como fuera del centro de trabajo, consistente en copias de documentos, recogida y entrega de correspondencia y orientar al público en la oficina, atención telefónica en el centro de trabajo, así como la transcripción de datos al sistema informático de la empresa.

CAPITULO IV. RÉGIMEN ECONÓMICO.***Artículo 23. Salario base.***

Será para los distintos niveles y/o grupos profesionales el que se señala en la Tabla Salarial adjunta en el Anexo I.

Artículo 24. Antigüedad.

En función del tiempo de servicios y como promoción económica, el trabajador o la trabajadora percibirán en concepto de antigüedad, las cuantías establecidas, en trienios, según las tablas del Anexo II.

A los efectos del percibo del complemento de antigüedad se reconoce todo el tiempo trabajado en cualquier administración pública y/o empresa pública, independientemente del tipo de contrato que se tuviera.

Por el contrario, no se computa, a efectos de antigüedad, el tiempo de excedencia voluntaria.

A efectos de antigüedad se tendrá en cuenta el período de prueba y aprendizaje.

Artículo 25. Plus de convenio.

Los trabajadores y las trabajadoras vinculados al presente Convenio Colectivo percibirán este plus salarial regulado para cada grupo profesional en la tabla salarial del Anexo I del presente convenio, excepto para el personal subrogado del Ayuntamiento de Icod de los Vinos, los cuales tienen su plus específico, denominado plus de homologación, regulado en el presente convenio colectivo.

Artículo 26. Plus por realización de trabajos penosos-tóxicos-peligrosos.

Este plus lo percibirán como se indica a continuación:

1º Los conductores y peones de recogidas de residuos sólidos urbanos, limpieza viaria y mantenimiento de vías, fosero, así como el personal de servicios de aguas que desempeñan tareas de cloración, que presten sus servicios efectivos, que perciban este plus a la entrada en vigor de este convenio colectivo, continuarán cobrándolo en la cuantía de 28,20 € mensuales, excepto durante sus vacaciones.

2º El personal que preste sus servicios efectivos, de limpieza de edificios y centros municipales, que actualmente no perciben este plus, lo comenzarán a percibir a partir del 01.01.2015. Se cobrará en proporción a la jornada laboral, tomando como referencia que la jornada completa es de 28,20 € mensuales, excepto durante sus vacaciones.

3º Este plus, pasará a partir del 01.01.2017, a una cuantía mensual de 30,00 €, excepto durante el período de vacaciones.

4º A partir del 01.01.2018, este plus se aumentará hasta la cantidad máxima de 5,00 € mensuales, por ejercicio, sin tener en cuenta el mes de vacaciones, hasta que el plus logre

alcanzar la cantidad máxima de 50,00 € mensuales, sin tener en cuenta el mes de vacaciones, hasta el año que corresponda.

Artículo 27. Complemento Homologación

Este complemento afecta a los trabajadores y las trabajadoras subrogados y subrogadas y, cuya procedencia es del Ayuntamiento de Icod de los Vinos. El importe a pagar por el mencionado complemento para el Grupo IV (conductores) y el grupo V (peones), es el establecido en la tabla salarial del anexo I, de este convenio colectivo. El personal que realiza jornadas parciales, lo cobrará en proporción a su jornada laboral, tomando como referencia, que la cuantía por jornada completa es la establecida en el anexo I.

Artículo 28. Plus de Disponibilidad.

Se fija para determinados puestos de trabajo en los que se requiere la disponibilidad, localización y presencia física fuera de la jornada habitual, y con independencia del horario y día en que se preste el servicio, así como de las condiciones de su desempeño.

A los efectos de localización, el trabajador o la trabajadora deberá estar en el municipio de Icod de los Vinos y/o términos municipales colindantes.

Este concepto no tiene carácter de retribución ni será consolidable. La cuantía y quien lo percibe la fijará la comisión paritaria.

Artículo 29. Plus de Responsabilidad.

Se fija para determinados puestos de trabajo en los que impliquen responsabilidad.

Este concepto no tiene carácter de retribución ni será consolidable. La cuantía y quien lo percibe la fijará la comisión paritaria.

Aquellos trabajadores o trabajadoras que vengán percibiendo en su salario un plus de responsabilidad, éstos, seguirán cobrando la misma cuantía, que a la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo tengan.

Artículo 30. Plus de Productividad

Este plus trata de remunerar la diversificación de tareas, el especial rendimiento, profesionalidad, calidad, y eficiencia.

Este concepto no tiene carácter de retribución ni será consolidable. La cuantía y quien lo percibe la fijará la comisión paritaria, todo ello en base a un reglamento.

Aquellos trabajadores o trabajadoras que vengán percibiendo en su salario un plus de productividad, éstos, seguirán cobrando, la misma cuantía, que a la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo tengan.

Artículo 31. Plus de servicios esporádicos.

Este plus viene a retribuir servicios esporádicos, para los trabajadores y las trabajadoras de la empresa, este servicio será previamente negociado con la empresa, en descanso compensatorio o si fuera posible en compensación económica.

Artículo 32. Plus transporte y/o Distancia.

Este plus remunera a todos los trabajadores y las trabajadoras que lo vienen percibiendo en la actualidad y en las mismas cuantías será la establecida en la tabla del Anexo I del presente convenio colectivo y que perciben por el mes, siempre en proporción a la jornada de trabajo.

Artículo 33. Plus de desplazamiento.

El personal que tenga que desplazarse entre varios centros, con su vehículo particular, por motivos de trabajo, se le abonará en concepto de combustible la cantidad de 30 €/mes, todo ello a requerimiento y autorización de la empresa; previa aceptación del trabajador o la trabajadora de utilizar su vehículo.

En aquellos casos en que el personal en su día libre o tiempo de descanso, tenga que asistir por razones del servicio a juicio en el correspondiente Juzgado, se le ayudará económicamente con 50€ si la asistencia es fuera del término municipal de Icod de los Vinos y 30€ si es en esta ciudad, previa justificación documental o por descanso compensatorio de un día y medio de su jornada si es fuera del municipio de Icod de los Vinos o por descanso compensatorio de un día si es en el término municipal de Icod de los Vinos, siempre en función jornada que realice. Esto no será de aplicación si la sentencia condenase al trabajador o la trabajadora.

Artículo 34. Plus de asistencia.

Este plus remunera a todos los trabajadores y las trabajadoras que lo vienen percibiendo en la actualidad y en las mismas cuantías, será la establecida en la tabla del Anexo I del presente convenio colectivo y que perciben por el mes, siempre en proporción a la jornada de trabajo.

Artículo 35. Plus de festivos.

a) Los trabajadores, a excepción del personal de mantenimiento de vías y espacios públicos y los oficiales fontaneros que estén de guardia; que por razones técnicas, organizativas o por necesidades del servicio y siempre que los mismos estén encuadrados dentro de la jornada laboral habitual, percibirán como cantidad compensatoria por día festivo realmente trabajado y/ o domingo, al trabajador o la trabajadora, se le compensará con un día hábil de descanso por cada uno de estos días trabajados, siempre y cuando la fracción de la jornada trabajada sea inferior a 4 horas y si es superior a 4 horas, será compensada con 2 días hábiles de descanso. Todo previo acuerdo con el trabajador o la trabajadora.

Los días de compensación, serán consensuados con la dirección de la empresa.

b) Con independencia de lo indicado en el apartado anterior, todos los trabajadores y las trabajadoras que presten servicios los días 25 de diciembre, el 1 y el 6 de enero, percibirán como cantidad compensatoria 100,04 €, como compensación de cada uno de los citados días.

Artículo 36. Complemento turnicidad.

El personal de recogida de residuos sólidos urbanos, que preste sus servicios en ruta, percibirá el presente complemento que consiste en 4 € día, por la realización de los servicios encomendados.

Este complemento viene a sustituir el anterior plus de nocturnidad.

Artículo 37. Horas extraordinarias.

De conformidad con la legislación vigente, todos aquellos servicios que se realicen fuera de la jornada habitual de trabajo, se retribuirán como horas extras.

Cuando se demanden las mismas, éstas deben estar fundamentadas en la necesidad de las mismas y autorizadas.

Se acuerda la realización, dentro de los límites legales, de las siguientes horas extraordinarias:

1.- Horas extraordinarias por causas de fuerza mayor, prevenir y reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

2.- Horas extraordinarias necesarias por el servicio, ausencias imprevistas, cambio de turnos y otras de carácter estructural derivadas de la naturaleza de las actividades de la empresa, siempre que no se pueda utilizar las distintas modalidades de contratación temporal o parcial prevista por la Ley.

3.- Las horas extraordinarias se regirán por el principio de libre ofrecimiento y libre aceptación, la negativa a la realización de las mismas no podrá llevar aparejada sanción alguna, salvo que se trate de las contempladas en el apartado 1 de este artículo.

4.- La retribución de las horas extraordinarias, podrán ser compensadas con día de descanso según la tabla que está a continuación, o retribuidas previo acuerdo con el trabajador o la trabajadora y siempre con el mismo criterio para todos.

HORAS	DÍAS	COMPENSACIÓN
< ó = 4 Horas Trabajadas	Domingos o Festivos	1 Día Libre
> a 4 Horas Trabajadas	Domingos o Festivos	2 Días Libres
1 Hora Trabajada	Otros Días	1,30 Hora libre

Artículo 38. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias anuales en Junio y diciembre, por importe cada una de ellas de salario base, antigüedad y el 50% (176,10 € brutos) de la anterior paga extraordinaria de marzo cuya cuantía total bruta ascendía a 352,20 €, pasando ésta, a formar parte de las dos pagas extraordinarias de junio y diciembre

Estas pagas extraordinarias se percibirán de la siguiente forma:

- * Paga de junio. Se abonará en la nómina de junio de cada anualidad.
- * Paga de diciembre. Se abonará en la nómina de noviembre de cada anualidad.

Los trabajadores que durante el año hayan causado baja por Accidente o Incapacidad Transitoria (I. T.) percibirán las pagas extraordinarias en su totalidad al vencimiento de las mismas.

Para el personal que cause alta o baja en la empresa durante los periodos de devengo indicados, las gratificaciones consistirán en la parte proporcional que le corresponda por el tiempo trabajado.

Los devengos de las pagas extraordinarias establecidas en este artículo, serán semestralmente, la de junio desde el 1 de diciembre al 31 de mayo y la de diciembre del 1 de junio al 30 de noviembre.

Las partes acuerdan que las pagas extraordinarias establecidas en este artículo podrán ser prorrateadas previa petición del trabajador o la trabajadora. En igual forma todos aquellos trabajadores o trabajadoras que estén percibiendo las pagas extraordinarias prorrateadas mensualmente, seguirán percibiéndola de la misma forma, salvo indicación en contrario del trabajador o trabajadora.

A partir del 01 de enero de 2016, las pagas extraordinarias aumentarán en un porcentaje hasta alcanzar en el año 2019 el 100% de las retribuciones excepto: plus de productividad, plus de responsabilidad, plus penoso-tóxicos-peligrosos, plus disponibilidad, plus turnicidad y plus de guardia. El porcentaje a aplicar será conforme a la siguiente escala:

- Año 2016: un 25 % de la diferencia entre la paga actual establecida en la tabla salarial del presente convenio y la definitiva.
- Año 2017: un 50% de la diferencia entre la paga actual establecida en la tabla salarial del presente convenio y la definitiva.
- Año 2018: un 75% de la diferencia entre la paga actual establecida en la tabla salarial del presente convenio y la definitiva.
- Año 2019: un 100% de la diferencia entre la paga actual establecida en la tabla salarial del presente convenio y la definitiva.

Artículo 39. Pago de retribuciones.

El pago de las retribuciones se efectuará mediante transferencia bancaria, cheque o efectivo tal y como se viene realizando hasta la fecha; abonándose en los últimos cinco días naturales del mes.

CAPITULO V. INCAPACIDAD TEMPORAL Y MATERNIDAD

Artículo 40. Incapacidad temporal y maternidad.

1º) Con carácter general el personal vinculado a este convenio, acogido al régimen general de la Seguridad Social se le aplicarán los siguientes complementos retributivos en las situaciones de incapacidad temporal:

A) Incapacidad temporal por contingencias comunes.

-3 primeros días: complemento retributivo del 50% de las retribuciones del mes anterior a la incapacidad.

- Del 4 día al 20: complemento retributivo del 75% de las retribuciones del mes anterior a la incapacidad.

-A partir del día 21(éste incluido) hasta el día nonagésimo incluido (90) 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):

Desde el día siguiente del hecho causante, 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:

Se percibirá el 100% del complemento por incapacidad temporal en los supuestos en los que la incapacidad temporal se origine por contingencias comunes que generen hospitalización o intervención quirúrgica, entendiéndose como parte del proceso el tiempo posterior a la hospitalización o intervención en su caso.

-Se percibirá el 100% de este complemento en el caso de enfermedad grave dentro de los supuestos que establecen las normas vigentes, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, u otra legislación aplicable que pudiera ampliar el concepto o relación de las enfermedades graves.

-Se percibirá el 100% del complemento por incapacidad temporal en el caso de que el trabajador o la trabajadora se hallen en las situaciones de riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, maternidad.

2º) Aquellos casos de incapacidad temporal que en los primeros 3 días no aporten la baja médica correspondiente serán considerados como absentismo laboral no retribuido y deberán ser informados por el encargado del servicio al departamento de recursos humanos.

3º) La justificación detallada de la hospitalización, intervención quirúrgica o tratamiento crónico u oncológico se presentará conjuntamente con el parte de baja médica.

Además de los casos indicados en los apartados anteriores, el Personal al servicio de esta empresa tendrá derecho a que se complementen, desde el primer día, las prestaciones económicas reconocidas por la Seguridad Social hasta la totalidad de las retribuciones que vinieran percibiendo en el mes anterior al de inicio de dicha situación, en los supuestos excepcionales que se determinan en la Orden de 30 de enero de 2013, BOC nº 22, de fecha 1 de febrero de 2013, modificado en el BOC de 30 de Julio de 2013, perteneciente al Gobierno de Canarias y sus correspondientes variaciones normativas.

También los trabajadores y las trabajadoras tendrán a lo largo del año hasta 4 días de ausencias al trabajo, por causas de enfermedad, debidamente justificadas y que no generen bajas de IT, para este caso se podrán acumular hasta un máximo de 3 días de manera continuada.

En referencia al párrafo anterior, la justificación será, en el caso de un solo día, bastará con la llamada al encargado/a o a la dirección de la empresa, antes del inicio de la correspondiente jornada laboral. Para el caso de más de un día, la correspondiente justificación médica.

CAPITULO VI. BENEFICIOS SOCIALES.

Artículo 41. Anticipos reintegrables.

Los empleados fijos de ICODEMSA, podrán solicitar anticipos reintegrables, sin interés, sujetos a las siguientes condiciones:

La cuantía total de este fondo, estará constituida por 18.000,00€, para el conjunto total de los trabajadores y las trabajadoras.

La cuantía del anticipo será como máximo de una mensualidad del total de las retribuciones del trabajador o la trabajadora.

El plazo de devolución será hasta un máximo de 12 meses, a elección del trabajador o la trabajadora, mediante descuento mensual en la nómina de haberes.

La concesión de los anticipos será llevada a cabo por una Comisión Paritaria del convenio colectivo.

El presente artículo quedará en suspenso hasta el día 31.12.2015.

Artículo 42. Seguro vida.

1.- Durante la vigencia del presente convenio, los trabajadores y las trabajadoras de ICODEMSA, cualquiera que sea su modalidad de contratación y siempre que sea de duración superior a seis meses, tendrá garantizada la percepción de las siguientes indemnizaciones por las contingencias que se indican:

- Muerte: 18.000,00€.

- Invalidez permanente total o absoluta y gran invalidez: 30.000,00€.

2.- Para la cobertura de estas indemnizaciones, la empresa suscribirá, la correspondiente póliza colectiva de seguro o auto-asegurar estas contingencias.

CAPÍTULO VII. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

Artículo 43. Declaración de principios.

1. Las partes firmantes del presente Convenio conviene en adoptar cuantas medidas tiendan a hacer efectivo el principio de igualdad entre hombre y mujer, en todos los aspectos del régimen de trabajo, y, singularmente, en la contratación, jornada de trabajo, reglas comunes sobre clases en grupos profesionales y ascenso, retribuciones, y demás condiciones, comprometiéndose la empresa a evitar y corregir cualquier situación de agravio que pudiera producirse.

2. Asimismo, las partes firmantes se comprometen en el plazo de un año, desde la fecha de publicación de este convenio en el Boletín Oficial de la Provincia, a aprobar el Plan de Igualdad de la Empresa que deberá contemplar cuantas medidas sean necesarias para salvaguardar el derecho de todos los trabajadores y las trabajadoras al respeto de su intimidad y la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

3. La comisión paritaria del convenio colectivo, diseñará y aprobará el plan de igualdad y el seguimiento del mismo.

Artículo 44. Medidas para la conciliación de la vida personal, laboral y/o familiar.

Los trabajadores y las trabajadoras de ICODEMSA tendrán derecho a las medidas previstas en el presente Convenio para la conciliación de la vida personal, laboral y/o familiar, las que marque la legislación vigente, así como las que se acuerden en la comisión paritaria del vigente convenio colectivo.

CAPITULO VIII. JORNADA DE TRABAJO, HORARIO, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS.**Artículo 45. Jornada de trabajo.**

La jornada laboral para los trabajadores y las trabajadoras vinculados al presente convenio colectivo será de 37 horas y media semanales con relación a su cómputo anual.

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de 30 minutos durante su jornada de trabajo diario computable como trabajo efectivo.

Esta interrupción no podrá afectar a la buena marcha de los servicios y no podrá ser fraccionada. Durante el tiempo de descanso, el trabajador o la trabajadora podrán ausentarse del centro de trabajo. Esta interrupción no puede ser ni en la primera hora ni en la última.

Para los trabajadores y las trabajadoras a tiempo parcial el descanso de 30 minutos, aquí establecido, será en proporción a su jornada laboral y en las mismas condiciones establecidas en el párrafo anterior.

Todo el personal afectado por el presente convenio, disfrutará con arreglo a los distintos horarios un descanso semanal que comprenderá dos días naturales completos, a excepción del personal de mantenimiento de vías, conforme a lo regulado en la disposición adicional del presente convenio.

Durante el periodo estival se establece que del 1 de julio al 30 de septiembre, se reducirá 1 hora diaria la jornada laboral, a los trabajadores y las trabajadoras que presten sus servicios a jornada completa y proporcionalmente a los trabajadores y las trabajadoras que presten sus servicios a tiempo parcial. Asimismo, todos los viernes del mes de junio se verá reducida la jornada de trabajo en 1 hora el término de la misma en las mismas condiciones de proporcionalidad indicadas anteriormente.

También durante el período comprendido entre el 9 de diciembre y el 5 de enero, ambos incluidos, se reducirá la jornada en 30 minutos, para los trabajadores y las trabajadoras, que presten sus servicios a jornada completa y proporcionalmente a los trabajadores y las trabajadoras que presten sus servicios a tiempo parcial.

Todo el personal tendrá obligación de cumplir con el horario establecido en cada centro de trabajo, así como comunicar cualquier ausencia durante su jornada de trabajo.

Al objeto de aplicar las treinta y siete horas y media de jornada semanal, dada la diversidad de los servicios y las características peculiares de cada uno, se elaborará un horario para cada servicio anualmente por la dirección de la empresa, dando conocimiento al comité de empresa y los trabajadores entre los meses de noviembre y diciembre del año anterior al de su aplicación.

3.- Previa solicitud del trabajador o la trabajadora, por razones de conciliación de la vida personal, laboral y/o familiar, así como por razones acreditadas y justificadas, se podrá adaptar la jornada de trabajo, todo ello previo acuerdo de la comisión paritaria.

Serán compensados con otro día, aquellos festivos que coincidan con el descanso semanal, excluyéndose el período de vacaciones.

Artículo 46. Vacaciones.

Las vacaciones retribuidas de los trabajadores y las trabajadoras de ICODEMSA serán de 22 días hábiles anuales, y se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de enero del siguiente año. A estos efectos los sábados no serán considerados días hábiles.

Las vacaciones se disfrutarán entre los meses de enero a diciembre según las necesidades del servicio, y el trabajador o la trabajadora, podrá optar por tomarlas en dos periodos de 11 días hábiles cada uno.

En igual forma previa solicitud del trabajador o la trabajadora, podrán disfrutar sus vacaciones por periodos de días hábiles diferentes a lo indicado en el párrafo anterior, salvo por necesidades del servicio.

Durante el primer cuatrimestre de cada año, los representantes de los trabajadores y empresa (previamente consensuado con los trabajadores), elaborarán el calendario de vacaciones, teniendo en cuenta que deberán ser de carácter rotativo, y se comunicará a cada trabajador el período vacacional de forma individualizada.

El inicio de las vacaciones no podrá coincidir en domingo, festivos o días de descanso del trabajador o la trabajadora, exceptuando que el Domingo, forme parte de la jornada habitual.

En el caso de que los trabajadores o las trabajadoras que se encuentren disfrutando de las vacaciones fuere llamado de forma urgente y excepcional a reincorporarse a su puesto de trabajo y previa aceptación de éste o ésta, lo hará por el tiempo imprescindible, compensándose por el acuerdo que se llegue entre las partes.

Las situaciones de Incapacidad Transitoria (IT) durante el periodo de vacaciones, interrumpirán su disfrute, en cuyo caso se aplicarán las siguientes normas:

a) Si la Incapacidad Transitoria rebasara el tiempo de vacaciones, la reincorporación a la Empresa tendrá carácter inmediato a partir de la fecha del parte de alta médica, quedándole reconocido al trabajador o la trabajadora el derecho a disfrutar el tiempo de vacaciones en que haya permanecido en tal situación, una vez hayan terminado las vacaciones todos los trabajadores de su mismo centro de trabajo, aun cuando se haya superado el año natural.

b) Si la Incapacidad Transitoria no rebasara el tiempo de vacaciones, el trabajador o la trabajadora seguirá disfrutando el tiempo que le quede de las mismas y se reincorporará a la Empresa en la fecha establecida, quedándole reconocido el tiempo interrumpido para ser disfrutado en las mismas condiciones del apartado anterior, estableciéndose el período que resta por disfrutar de mutuo acuerdo con la empresa.

c) Se podrán acumular cinco días de las vacaciones anuales a los asuntos particulares, siempre que sean solicitados, con una antelación mínima de un mes y sean autorizados por la empresa, de acuerdo con las necesidades del servicio.

Con una antelación mínima de 1 mes, antes del inicio del periodo vacacional, la empresa entregará a cada trabajador o trabajadora el parte del disfrute debiéndose constatar la fecha de comienzo, así como la fecha de reincorporación al trabajo.

Artículo 47. Permisos y licencias.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho a que se les conceda permiso sin pérdida de derecho y retribución, en los siguientes casos:

1. Por matrimonio del trabajador o la trabajadora, unión de hecho, debidamente acreditada 15 días naturales.
2. Por matrimonio de hijos e hijas 2 días naturales, aumentándose a 3 días naturales si el hecho ocurriese fuera de la isla.
3. Por matrimonio padres y padres políticos, 1 día natural, aumentándose a 2 días laborales si el hecho ocurriese fuera de la isla.
4. Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, 3 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y 5 días hábiles cuando sea en distinta localidad. Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de 2 días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y 4 días hábiles cuando sea en otra diferente.

Por fallecimiento de un familiar de tercer grado por consanguinidad o afinidad, un día natural.

En caso de intervención quirúrgica con o sin hospitalización que precise reposo domiciliario se aportará la correspondiente justificación médica.

Asimismo se entenderá siempre como gravedad la hospitalización o reposo médico domiciliario por cualquier motivo de un menor de 12 años, debidamente acreditado el reposo.

5. Para acompañar a exámenes y pruebas médicas a hijos, cónyuge, padres y madres, que convivan y dependan de los trabajadores y trabajadoras, previa acreditación de esta circunstancia y posterior justificación de su asistencia, por el tiempo indispensable.
6. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada

laboral, previa acreditación de esta circunstancia y posterior justificación de su asistencia.

7. El trabajador o la trabajadora podrá ausentarse de su puesto de trabajo para acudir a consulta, prueba o tratamiento médico, dicho periodo de tiempo se considerará como trabajo efectivo siempre que la ausencia se limite al tiempo necesario y que se justifique documentalmente su asistencia y la hora de la cita y su finalización.
8. Por traslado de domicilio habitual, 2 días laborables.
9. Para concurrir a exámenes y demás pruebas de aptitud y evaluación, cuando se cursen con regularidad estudios académicos y profesionales durante los días de su celebración en el tiempo indispensable para la realización de la prueba. Con posterioridad se justificará documentalmente la asistencia a dichas pruebas.
10. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, siempre y cuando se justifique que no puede ser en horario no laboral.
11. El trabajador o la trabajadora, tendrá derecho a los asuntos particulares que establezca la normativa vigente para cada año.

Estos días podrán acumularse a las vacaciones anuales, como se indica en el correspondiente artículo de este convenio relativo a las vacaciones, pudiendo distribuirse a elección del trabajador o la trabajadora, y en todo caso estando sometidas su ampliación o reducción a lo que establezca en las leyes y/o reglamentos que resultasen de aplicación.

La solicitud de los asuntos particulares se realizará con tres días de antelación, salvo casos excepcionales.

12. Permiso, con un límite máximo de cuarenta horas al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional y cuyo contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo.
13. Por el tiempo indispensable para la asistencia a cursos profesionales convocados por Organismos Oficiales, en los que la Empresa haya dado su autorización para la realización de dichos cursos y que sean de interés para la Empresa. Los gastos ocasionados por dichos cursos correrán a cargo de la Empresa y propuestos por la Dirección de la misma, atendiendo a las necesidades del servicio.

Todos los permisos y licencias del presente artículo, serán debidamente justificados, salvo lo días de asuntos particulares.

El resto de permisos no contemplados en el presente artículo, será lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público y/o normativa que lo sustituya.

Artículo 48. Medidas para la conciliación de la vida personal, laboral y/o familiar.

Todo el personal que preste servicio en la empresa tendrá derecho a las siguientes medidas:

1.- Por maternidad.

- 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.
- b) 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.
- c) 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.
- d) Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que se determinen.
- e) 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.
- f) Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la empresa.

2.- Por adopción.

- a) Permiso por adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple: 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.
- b) El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador o la trabajadora, a partir de la decisión administrativa o judicial de 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.
- c) 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.
- d) 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.

- e) 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.
- f) 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.
- g) 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 o acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente o simple, 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.
- h) Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Empresa.
- i) Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente o simple, 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 simple una duración no inferior a un año.

3.- Por paternidad.

- a) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días naturales, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de 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 por maternidad u adopción.

- b) En los casos previstos con anterioridad (Permiso por parto, Permiso por adopción o acogimiento y Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo) 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 trabajador o trabajadora, 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.
- c) Los trabajadores que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento 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.

4.- Por violencia de género.

- a) La trabajadora o el trabajador, víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el estatuto de los trabajadores, a la reducción, con disminución proporcional de la retribución, la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad entre centros de trabajo o lugares de prestación de servicios, a la suspensión de la relación laboral con reservas de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

- b) Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas a la empresa a la mayor brevedad.
- c) La trabajadora o el trabajador víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección a la asistencia integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma más que el de la duración de la relación laboral, siempre y cuando ésta no sea de carácter temporal.

5.- Por cuidado de menor afectado por enfermedad grave.

- a) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el trabajador o la trabajadora tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter pre-adoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos de la entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer 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 Canario de Salud o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.
- b) Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter pre-adoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio, 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 trabajador o la trabajadora 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 pre-adoptivo 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.

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

6.- Por lactancia.

- a) Por lactancia de hijo menor de doce meses, se tendrá derecho a 1 hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá fraccionarse en dos de media hora cada una.
- b) Se acuerda la acumulación del periodo de lactancia al periodo de maternidad de la trabajadora o paternidad del trabajador, en base a los siguientes criterios:

* La única modalidad del disfrute del periodo de lactancia será el de la acumulación de las horas de lactancia en días de trabajo.

* El periodo de acumulación empezará a contar desde el término del descanso por maternidad o desde el término de las vacaciones que, de común acuerdo entre el empresario y la trabajadora, se hayan acumulado al periodo de maternidad.

* La acumulación será de 18 días, pudiéndola disfrutar indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

7.- Conciliación por vacaciones.

- a) Los días de vacaciones se podrán utilizar como horas de lactancia cuando sean compatibles con el funcionamiento del servicio.
- b) Previo acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora que los días de vacaciones se podrán fraccionar en horas cuando sean compatibles con el funcionamiento del servicio que se presta, y siempre que éstas se disfruten durante los periodos no lectivos oficialmente aprobados por la Consejería de Educación.

8.- Conciliación y descansos.

- a) En el caso de que ambos cónyuges trabajen en la Empresa, se podrán utilizar los descansos correspondientes al otro cónyuge, aun cuando sea de clase o grupo inferior, en días siempre que sean necesarios por motivos personales o familiares justificados y compatibles con las necesidades del servicio.
- b) Los días de descanso o la acumulación del descanso se podrán utilizar como horas de lactancia cuando sean compatibles con el funcionamiento del servicio.

9.- Conciliación y derecho a reducciones de jornada.

- a) El trabajador o la trabajadora que tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o persona enferma, incapacitada, etc. tendrá derecho a solicitar una disminución de la jornada de trabajo con la reducción proporcional de sus retribuciones, al menos, una hora diaria y un máximo de la mitad de duración de aquella. Este derecho podrá ser ejercido por el tiempo necesario y previa justificación documentada, y por uno de los cónyuges o convivientes, caso de que ambos sean trabajadores de la Empresa.
- b) Tendrá el mismo derecho el personal 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 retributiva.
- c) Igualmente el trabajador o la trabajadora podrá solicitar un permiso no retribuido cuya duración máxima será de 7 meses, previa justificación de la causa.

10.- Excedencias por conciliación.

- a) Excedencia de hasta 3 años para el cuidado de cada hijo o hija, durante el cual se tendrá derecho a reserva del mismo o similar puesto de trabajo.
- b) Excedencia de 1 año para el cuidado de familiares, siempre que no puedan valerse por sí mismo y no desempeñen actividad retribuida, con reserva de puesto de trabajo, hasta segundo grado de consanguinidad.
- c) Excedencia voluntaria, siempre que se tenga al menos 1 año de antigüedad en la empresa, se tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a 5 años ni inferior a cuatro meses, con reserva de puesto de trabajo.
- d) Excedencia por violencia de género tal y como aparece regulado en el apartado de violencia de género.

Cualquier modificación legislativa que exista en esta materia, en relación al presente artículo, será de aplicación automática a los trabajadores y las trabajadoras

Artículo 49. Días festivos.

Los trabajadores y las trabajadoras, tendrán derecho a los siguientes días festivos

- Los 12 festivos estatales, de la comunidad autónoma e insular.
- Los 2 días locales para cada año que fija el Ayuntamiento.
- El día 24 de diciembre.
- El día 31 de diciembre.
- El 22 de mayo, festividad de Santa Rita, será de carácter general para todos los trabajadores y las trabajadoras, excepto para aquellos que presten sus servicios en limpieza viaria, recogida de residuos sólidos urbanos y el personal de limpieza de edificios que presta sus servicios en centros escolares, para los exceptuados disfrutarán este día como se indica a continuación:
 - Para el personal que preste sus servicios en limpieza viaria y recogida de residuos sólidos y mantenimiento de vías, será por el día 3 noviembre (San Martín de Porres) o el que se acuerde entre los trabajadores y las trabajadoras de estos servicios y la empresa.
 - El Servicio de Transporte de Viajeros y Grúa, dadas las peculiaridades del servicio, y si no pudiera disfrutar del festivo, será compensado con otro día que se acuerde entre los trabajadores y las trabajadoras y la empresa.
 - Para el personal de Limpieza de Edificios que estuviere prestando en esos momentos servicio en los centros escolares, se verá sustituido por el día

del Maestro. El resto del personal de este servicio que no se encuentre en centros escolares, se acogerá al día de Santa Rita.

Aquellos trabajadores y trabajadoras, que no puedan disfrutar de los festivos indicados en este artículo, será el día sustituido por otro día, previo acuerdo entre los trabajadores y las trabajadoras y la empresa.

Artículo 50. Suspensión del contrato de trabajo.

El contrato del trabajador o de la trabajadora, quedará suspendido, en el caso de privación de libertad, mientras no exista sentencia condenatoria firme de privación de libertad, incluida tanto la detención preventiva como la prisión provisional; el contrato quedará en suspenso por un tiempo máximo de dos años, sin retribución alguna por parte de la empresa. De existir sentencia condenatoria firme se extinguirá su contrato. No obstante, si la sentencia fuera absolutoria, se computará el periodo de suspensión del contrato a efectos de antigüedad, no existiendo duración máxima del tiempo de suspensión, sino el del Tribunal Superior que dicte la Sentencia.

Artículo 51. Excedencias.

1.- Excedencia forzosa: Es aquella con derecho a reingreso automático a su puesto de trabajo y cómputo de antigüedad que se concederá a los trabajadores y las trabajadoras, que sean designados o elegidos para cualquier cargo público o sindical que imposibilite al trabajo o sea incompatible con el mismo. La reincorporación deberá producirse en el plazo máximo de 30 días, a partir del cese en el cargo o función.

2.- Excedencia voluntaria: El trabajador o la trabajadora con una antigüedad de un año, tiene derecho a solicitar excedencia voluntaria por un periodo no superior a 5 años ni inferior a cuatro meses. Las solicitudes deberán formularse con un mes de antelación al día del inicio del periodo de excedencia y serán resueltas por el órgano competente en el plazo de 15 días. Será necesario que el trabajador o la trabajadora una vez solicitada inicialmente la excedencia voluntaria cada año presente solicitud de excedencia voluntaria o su correspondiente prórroga o bien solicite su incorporación.

Solicitado el ingreso por parte del trabajador o de la trabajadora, este tendrá derecho al mismo puesto de trabajo o uno similar pudiendo ocupar uno de inferior categoría si quisiera, incorporándose al correspondiente a su categoría si posteriormente se produjese una vacante.

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

Artículo 52. Jubilaciones.

La Jubilación con carácter general para el trabajador o la trabajadora cuando cumpla la edad reglamentada, siempre y cuando tenga cubierto el período mínimo de carencia en la cotización en la Seguridad Social para obtener la pensión de jubilación. La edad tope se

considerará sin perjuicio de que todo trabajador o trabajadora pueda completar los periodos de carencia exigidos para tener derecho a la citada pensión; en estos supuestos,

la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador o la trabajadora dichos periodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

Cumplidos los años correspondientes el trabajador o la trabajadora podrá solicitar la jubilación anticipada siempre que cumpla los requisitos establecidos en la legislación vigente.

En la medida que la legislación vigente en cada momento lo permita, todo trabajador o trabajadora tiene derecho pero no la obligación a la jubilación parcial, siempre que reúna los requisitos de la legislación vigente y esta lo permita. Una vez que se decida ejercer dicho derecho, deberá solicitarlo mediante comunicación fehaciente a la empresa con tres meses de antelación, con el fin de poder adoptar ésta las medidas necesarias para adaptarse a la nueva situación.

La empresa se obliga en el plazo establecido en el párrafo anterior a la aceptación de la solicitud de jubilación parcial cuando ésta no lleve aparejada la celebración simultánea del correspondiente contrato de relevo.

En aquellos casos de que la jubilación parcial requiera preceptivamente la celebración simultánea de un contrato de relevo, la empresa aceptara la petición, siempre que la ley que le afecta lo permita y, en caso de no permitirlo, no se podrá jubilar parcialmente.

Artículo 53. Licencias sin sueldo.

Los trabajadores fijos con al menos tres años de antigüedad en la empresa, tienen derecho a un permiso sin sueldo con derecho a reingreso automático a su puesto de trabajo y categoría, hasta un máximo de dos meses, en un ciclo de doce meses.

Artículo 54. Extinción del contrato de trabajo.

Causas, formas, procedimientos y efectos de las extinciones:

1. Colectivas, el correspondiente ERE.
2. La extinción voluntaria por parte del trabajador o la trabajadora está obligada a comunicarlo por escrito a la empresa con los siguientes plazos mínimos.

* Personal directivo, técnico, de mando y administrativo: un mes.

* Resto del personal: Quince días.

El incumplimiento de los plazos conlleva el detracto en la liquidación final del salario de un día de salario, por cada día de retraso.

3. En caso de expiración del contrato por terminación del plazo establecido, la empresa deberá comunicarlo con quince días de antelación. De no hacerlo, se le abonará un día de salario por cada uno de retraso hasta un máximo de quince días, para contratos con un mínimo de doce meses de duración

CAPITULO IX. SUBROGACIÓN DE PERSONAL.**Artículo 55. Subrogación de personal y documentación justificativa.**

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente convenio, se llevará a cabo en los siguientes términos.

En lo sucesivo, el término contrata engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público.

a) En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida. Se producirá la mencionada subrogación del personal siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos.

1. Trabajadores en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de doce meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado periodo de doce meses, hubieren trabajado en otra contrata.

2. Trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de doce meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencias, vacaciones, permiso, descanso maternal.

3. Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado 2, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

4. Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia de la empresa saliente se hayan incorporado a los servicios públicos como consecuencia de una ampliación, en los doce meses anteriores a la finalización de aquella.

5.- Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido sesenta y cinco años dentro de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización de los cuatro meses anteriores a la jubilación, siempre que ésta esté pactada en convenio Colectivo estatutario de ámbito inferior en virtud del Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, siempre que la legislación vigente no lo prohíba.

b) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehaciente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el artículo 44 Estatuto de los Trabajadores y en el plazo de diez días hábiles previos a la empresa entrante o saliente.

c) Los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del periodo que a ella le corresponda, ya que el abono del otro periodo corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

La empresa saliente deberá facilitar a la entrante los siguientes documentos:

- * Certificado del Organismo competente de estar al corriente de pago en la Seguridad Social y Hacienda
- * Fotocopia de los doce últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.
- * Fotocopia del TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social de los doce últimos meses.
- * Relación de personal especificando: nombre y apellidos, número de afiliación a la seguridad social, antigüedad, grupo profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de sus vacaciones.
- * Si el trabajador o la trabajadora es representante legal de los trabajadores, se especificará el periodo de mandato del mismo.
- * Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.
- * Copia de los documentos debidamente diligenciados por cada trabajadora o trabajador afectado, en los que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

CAPITULO X. AYUDAS SOCIALES Y FORMACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 56. Formación profesional.

El trabajador o la trabajadora tendrán derecho a la formación profesional. Los cursos de formación se deberán programar anualmente por la Empresa y comunicarse al comité de empresa.

Artículo 57. Asistencia letrada y responsabilidad civil.

Se designará por cargo de la Empresa la defensa del personal que como consecuencia del ejercicio de su cometido sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo los costos y gastos que se deriven, así como la responsabilidad civil, salvo los casos en que se reconozca dolo, mala fe o negligencia grave del trabajador o la trabajadora y siempre y cuando dicha protección del trabajador o la trabajadora no vaya en contra de la propia empresa. La elección de abogado o abogada, correrá a cargo de la empresa de acuerdo con el trabajador o la trabajadora.

Artículo 58. Ayudas estudio, sanitarias y sociales

Estas ayudas se dotarán de los fondos, conforme a la siguiente escala:

Año 2015, la cuantía de 6.000,00 €.

Año 2016, la cuantía de 6.000,00 €.

Año 2017, la cuantía de 7.000,00 €

Año 2018, la cuantía de 7.000,00 €

Año 2019, la cuantía de 8.000,00 €.

Los criterios y su correspondiente abono, serán los que se establezcan por la comisión paritaria, teniendo en cuenta los establecidos a continuación y otros que pudiesen tenerse adecuados por la comisión paritaria.

1º.- El objeto de dichas ayudas será, por una parte, incentivar mediante el estudio la promoción profesional, cultural e intelectual de los trabajadores y las trabajadoras, y por otra, incentivar asimismo los estudios que realicen los hijos de los propios trabajadores y las trabajadoras.

Concepto
Guarderías(de 1 a 3 años)
Educación infantil (de 3 a 6 años)
Educación primaria
Educación secundaria
Bachillerato/cursos de acceso a la universidad, módulos profesionales I y II. Ciclos formativos
Estudios universitarios/Tesinas/Proyectos fin de carrera, CAP y Educación Especial, Master por cada asignatura y una sola vez

Si surgieran nuevos estudios, sufrieran nueva regulación los actualmente establecidos o hubieran alguno/s no comprendidos en la relación anterior, la comisión Paritaria,

determinará si procede su inclusión y, en su caso, fijará el nivel en que deba quedar incluido.

En el supuesto de que ambos cónyuges prestasen servicios en la Empresa los beneficiarios sólo tendrán derecho a percibir ayudas de estudio por uno sólo de los cónyuges. En caso de disolución del matrimonio o separación judicial, las ayudas de estudios a los hijos se abonarán al cónyuge que lo tenga a cargo, previa justificación.

El procedimiento de solicitud será el establecido por la comisión paritaria.

Los trabajadores y las trabajadoras que no soliciten las ayudas antes de la fecha que señale la comisión paritaria, se entenderá que renuncia a su concesión.

En el caso de falsedad demostrada en alguno de los documentos o extremos alegados en la solicitud, será motiva de reintegro de la ayuda obtenida.

Las ayudas por este concepto deberán percibirse en el siguiente año a la solicitud.

2º.-Prestaciones sanitarias.

A.- La empresa concederá a los trabajadores vinculados al presente convenio colectivo, y a los familiares que convivan y dependan económicamente de ellos y que no tengan derecho, por sí mismos a análoga prestación, la ayuda económica que fije la comisión paritaria, por todos los conceptos, piezas o prótesis que le sean prescritos facultativamente, relativos a:

Odontología, Oftalmología.

Ortopedia: muletas, corsés, collarines, plantillas, calzado ortopédico.

Audífonos, fonación, marcapasos, válvulas,

Silla o coche de ruedas.

B.- Cuando por prescripción facultativa se precise de atención psicológica, se concederá ayuda a razón de lo que indique la comisión paritaria.

C.- Para la obtención de la ayuda se precisará la presentación de solicitud a la que se unirán los documentos relativos a la prescripción facultativa y factura del gasto.

En el caso de ayuda para el cónyuge o conviviente acreditado o acreditada e hijos bastará acreditar la convivencia, dependencia económica y que no se tiene derecho a análoga prestación por sí mismo o misma, mediante declaración jurada. Para el caso de otros familiares se precisará certificación acreditativa de las circunstancias anteriores, emitida por el Excmo. Ayuntamiento de Icod de los Vinos previo informe de los Servicios Sociales municipales o del domicilio de residencia del familiar con derecho a la obtención de la ayuda.

3º.- Por natalidad, adopción y acogimiento la cantidad de que fije la comisión paritaria.

Todas las ayudas establecidas en este artículo en su conjunto, no podrán superar las cantidades fijadas en cada año.

CAPITULO XI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 59. Facultad disciplinaria.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en el presente capítulo.

Artículo 60. Graduación de faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores y las trabajadoras, se clasifican según su importancia, trascendencia e intención, en leves, graves y muy graves

1.- Faltas leves. Serán consideradas faltas leves las siguientes:

- De una a tres faltas de puntualidad en un periodo de un mes, sin causa justificada.
- Una falta de asistencia en un periodo de un mes, sin causa.
- La deficiente ejecución de las tareas propias del puesto de trabajo.
- El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo.
- Falta de comunicación a la empresa de información relevante: cambio de domicilio, estado civil, etc.
- Las discusiones con los compañeros y compañeras de trabajo dentro de las dependencias de la empresa de aspectos ajenos al trabajo.
- No presentar partes de baja, confirmación y alta de la Seguridad Social, derivados de incapacidad temporal en cualquiera de sus modalidades, en el tiempo establecido al efecto.
- Falta de corrección en el trato con otros compañeros o compañeras de trabajo, clientes de la empresa.
- Negligencia, mal uso, desaparición o deterioro injustificado, en la utilización de material y equipos de la empresa.

- El incumplimiento en la uniformidad, extravío injustificado, así como su mal uso dentro y fuera del trabajo, estando prohibido su utilización fuera de jornada laboral, excluyéndose trayecto itinere y causas justificadas.

2.-Faltas graves. Son faltas graves:

- De 3 a 10 faltas de puntualidad no justificadas en el periodo de un mes.
- De 2 a 3 faltas de asistencia no justificada en el periodo de un mes.
- El abandono reiterado del puesto de trabajo, sin causa justificada.
- Inobservancia de las medidas de prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud o inasistencia a los cursos programados de formación en prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud.
- La desobediencia a los superiores en materia relacionada con el trabajo.
- Solicitar y disfrutar de permiso o licencia con motivo de causas falsas o inexistentes.
- Encubrir al autor o autores de faltas graves o inducir a la comisión de una de tal carácter.
- La reiteración en el incumplimiento, en la uniformidad, extravío injustificado, así como su mal uso dentro y fuera del trabajo, estando prohibido su utilización fuera de jornada laboral, excluyéndose trayecto itinere y causas justificadas.
- La reiteración (más de 3) en la comisión de faltas leves.

3.-Faltas muy graves: Son faltas muy graves:

- La reiteración por un periodo superior a su consideración como grave en las faltas de asistencia o puntualidad, sin justificar, al trabajo.
- Las ofensas verbales o físicas a los empleados y familiares de estos que convivan con ellos o clientes.
- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- El abuso de confianza en el desempeño en el trabajo, así como la transgresión de la buena fe contractual.
- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- La dedicación a actividades que impliquen competencia con la empresa o que colaboren a dicha competencia, sin autorización expresa de la empresa.

- La prolongación voluntaria del periodo de curación de la enfermedad o accidente.
- El encubrimiento del autor de una falta muy grave o la inducción a la realización de la misma.
- La reincidencia en la comisión de faltas graves.
- El hurto, robo, con o sin violencia en las personas o las cosas.

Artículo 61. Sanciones.

Las sanciones leves y graves se impondrán por la Dirección o Gerente de la empresa y las muy graves por el Presidente de la sociedad o persona en quien este delegue, atendiendo a la gravedad de la falta y según las circunstancias que concurran en cada caso serán:

1.- Por faltas leves:

- Amonestación privada verbal.
- Amonestación privada por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo por dos días.

2.- Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a siete días.

3.- Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
- Inhabilitación para el ascenso por un periodo de dos a seis años.
- Despido.

En caso de que el despido fuera declarado improcedente por la jurisdicción social quedará a voluntad del trabajador o la trabajadora, el optar por el reingreso a su puesto de trabajo o recibir la indemnización que proceda legalmente.

Artículo 62. Procedimiento.

Las sanciones por faltas leves que impliquen suspensión de empleo y sueldo por dos días, por faltas graves y muy graves, requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya incoación se comunicará al interesado y al comité de empresa, dándose audiencia a éste, siendo oídos aquellos antes de la propuesta de resolución de acuerdo de suspensión provisional de empleo y sueldo que se pudiera adoptar por el órgano competente de la empresa en la instrucción del expediente.

Lo anteriormente descrito, se llevará a cabo conforme al siguiente procedimiento:

1º Audiencia por la dirección de la empresa, al trabajador o la trabajadora, desde que se tiene conocimiento del hecho.

2º Decisión de iniciar el expediente por la dirección de la empresa, en su caso.

3º Informe por escrito al trabajador o a la trabajadora y simultáneamente al comité de empresa de la incoación del expediente correspondiente.

4º Nombramiento del instructor o instructora y secretario o secretaria del expediente, cuyo cargo puede recaer en los trabajadores o las trabajadoras, del área de administración, o de cualquier otra área, que no se vea afectado por el mismo o que pertenezca al comité de empresa.

Si el trabajador o la trabajadora, impugnase al instructor o instructora del expediente, tendrá tres días laborables, para comunicarlo a la empresa y previo análisis de la dirección de misma, comunicará al trabajador o la trabajadora, en el plazo de tres días laborables la decisión; en caso de aceptarse la impugnación o impugnaciones, se nombrará otro u otra instructor o instructora y/o secretario o secretaria de la empresa, y si ésto no fuera viable, el instructor o instructora y/o el secretario o secretaria, será nombrado del personal del Ayuntamiento de Icod de los Vinos.

5º El instructor o la instructora, formulará en su caso, el correspondiente pliego de cargo o el archivo o sobreseimiento, disponiendo el trabajador o la trabajadora, de cinco días hábiles, contados a partir de la notificación del pliego de cargos para presentar alegaciones y proponer medios de prueba.

6º El instructor o la instructora, será el que eleve a la dirección de la empresa la correspondiente propuesta de resolución.

7º La empresa, conforme a lo establecido en el artículo 61 del presente convenio, será quien imponga la correspondiente sanción en su caso.

Artículo 63. Prescripciones de las faltas.

Las infracciones cometidas por los trabajadores y las trabajadoras, prescribirán la los diez días en caso de faltas leves; a los veinte en caso de faltas graves; y a los cuarenta y cinco en caso de faltas muy graves, contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento del hecho y, en todo caso, a los tres meses de haberse cometido.

El despido como sanción sólo podrá imponerse en el caso de se produzcan faltas de las establecidas en el artículo 54 del Estatuto de Trabajadores. En el caso de despido de un trabajador o trabajadora, la empresa al tiempo que le entrega la carta de despido, pondrá a disposición de éste, una cantidad a cuenta al menos igual a la liquidación que le corresponda.

Si el despido se resolviese con la readmisión del trabajador o la trabajadora, tal cantidad lo sería a cuenta de los salarios de tramitación; si se resolviese con la extinción del contrato lo sería a cuenta de la liquidación definitiva.

Si el despido es considerado por el Juzgado de lo Social, o en su caso por el Tribunal superior de Justicia, como improcedente o nulo, obligará a la empresa a la readmisión del trabajador o la trabajadora o trabajadores afectados, en las mismas condiciones o puestos de trabajo que venían desempeñando con anterioridad al despido, sin posibilidad de compensación alguna salvo que a solicitud de cualquiera de las partes fuese aceptada expresamente por el trabajador o la trabajadora.

En caso de ser aceptado por el trabajador o la trabajadora, las indemnizaciones por estos supuestos serán calculadas a razón de 45 días de salario hasta el 12.02.2012 y 33 días de salario por año partir de esa fecha, por cada año de antigüedad en la empresa, tomando como mes completo, computándose a estos efectos la fracción menor del mismo, como mes completo, con los límites establecidos al respecto o las indemnizaciones que se fijen por la normativa en cada momento.

CAPÍTULO XII. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Artículo 64. Seguridad y salud laboral.

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad y la salud en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley, así como las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo, tienen el carácter de derecho necesario mínimo indispensable, siendo por tanto de plena aplicación, con independencia de lo previsto en este artículo.

La protección de la salud, integridad física y psíquica, de los trabajadores y las trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que, para alcanzarlo, se realizará una evaluación de los riesgos en los centros de trabajo, que permita la planificación de actuaciones preventivas con objeto de minimizar dichos riesgos, formando e informando a los trabajadores y las trabajadoras.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación de esta materia en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales:

1. Principios generales.

1.1.- De la acción preventiva. La acción preventiva estará inspirada en los siguientes principios:

- * Evitar y combatir los riesgos en su origen.
- * Evaluar aquellos que no puedan evitarse.

* Utilizar los equipos de protección individual sólo cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.

* Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

* Planificar la prevención.

* Adaptar el trabajo a la persona en especial en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, de acuerdo con el artículo de cambios de puestos de trabajo por motivo de salud de este convenio colectivo.

1.2.-Evaluación de riesgos. En cuanto a la evaluación de riesgos se aplicará el procedimiento establecido en la empresa, a partir del cual se planificará la acción preventiva.

Cuando como consecuencia de la evaluación de riesgos, en un puesto de trabajo se valore algún factor de riesgo, con carácter perentorio se adoptarán las medidas para reducir el riesgo, en las medidas de las posibilidades de intervención de la empresa.

1.3.- Planificación de la prevención.

Con la información obtenida en el proceso de evaluación de riesgo, se efectuará la planificación de la actividad preventiva al objetivo de eliminar o controlar y reducir los riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores y las trabajadoras, expuestos a los mismos.

La planificación de la prevención, que se realizará cumpliendo los mecanismos de información y consulta a los representantes de los trabajadores y las trabajadora y el comité de seguridad y salud laboral, previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, incluirá los siguientes temas:

* Medios humanos y materiales y recursos económicos necesarios.

* Medidas de emergencia y de vigilancia de la salud.

* Información y formación de los trabajadores en materia preventiva.

* Fases y prioridades de desarrollo de las medidas de prevención.

1.4.- Vigilancia de la salud de los trabajadores.

La vigilancia de la salud de los trabajadores por medio de reconocimientos médicos estará sometida a los siguientes principios:

a) Sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador o la trabajadora preste su consentimiento salvo aquellos casos en que, previa consulta al comité de seguridad y salud de los trabajadores y las trabajadoras, se consideren imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de un trabajador o la trabajadora puede entrañar peligro para el mismo, para los demás trabajadores y trabajadoras o para

otras personas relacionadas con la empresa, o cuando venga establecido por disposición legal.

b) Se llevará a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad, la dignidad del trabajador o la trabajadora y la confidencialidad de toda información relacionada con su estado de salud.

c) Los datos relativos a la vigilancia de la salud serán puestos en conocimiento del trabajador o la trabajadora y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en su perjuicio.

d) Se llevará a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

f) Los reconocimientos que se efectúen, deberán tener en cuenta las características del puesto de trabajo o función desempeñada, así como las materias primas o aditivos que se manipulen por el trabajador o la trabajadora en cuestión.

g) Aquellos trabajadores y trabajadoras, que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgo o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular, debiendo cumplir las indicaciones y prescripciones que al efecto se valoren por los equipos técnicos se determinen.

1.5.- Trabajo con ordenador.

Los trabajadores y las trabajadoras, que presten sus servicios ante pantallas de visualización de datos tendrán derecho a interrupciones periódicas, por medio de pausas o cambios de actividad, al objeto de reducir la carga de su trabajo en pantalla.

De acuerdo con lo dispuesto en el R.D. 488/97, de 14 de abril, se limita la permanencia ante pantallas de visualización en un máximo de 5 horas continuadas diarias y se establece una pausa o cambio de actividad cada hora; si la actividad ante el dispositivo de visualización tuviera pausas irregulares o se combinará habitualmente con otra actividad, la pausa de 10 minutos se realizará en todo caso cada dos horas.

1.6.- Normas generales sobre medios de protección y prendas de trabajo.

1. Los medios de protección individual (epis), simultáneos con los colectivos, serán de empleo obligatorio siempre que se precise eliminar o reducir los riesgos profesionales.

2. La protección personal no dispensa en ningún caso de la obligación de emplear los medios preventivos de carácter general, conforme a lo dispuesto en este convenio.

3. Sin perjuicio de su eficacia, los equipos de protección individual permitirán, en lo posible, la realización del trabajo sin molestias innecesarias para quien lo ejecuta y sin disminución de su rendimiento, no entrañando por sí mismo peligro.

4. Prendas de trabajo. Todo trabajador o trabajadora vendrá obligado al uso de la ropa de trabajo que le será facilitada gratuitamente por la Empresa. La ropa de trabajo cumplirá con carácter general los siguientes requisitos mínimos:

* Será de un tejido ligero y flexible que permita una fácil limpieza y desinfección, adecuada a las condiciones de temperatura y humedad del puesto de trabajo.

* Será la adecuada para cada trabajador y trabajadora, teniendo en cuenta su comodidad y facilidad de movimientos en los trabajos a realizar.

* Siempre que las circunstancias lo permitan, las mangas serán cortas y, cuando sean largas, se ajustarán perfectamente por medias terminaciones de tejido elástico. Las mangas que deban ser enrolladas, lo serán siempre hacia dentro de modo que queden lisas por fuera.

* Se eliminarán o reducirán en todo lo posible los elementos adicionales, como bolsillos, bocamangas, botones, partes vueltas hacia arriba, cordones, etc., para evitar la suciedad y peligro de enganches.

* En los trabajos que se evalué, el riesgo de utilización el uso de corbatas, bufandas, cinturones, pulseras, cadenas, collares, anillos y accesorios, éstos se prohibirán, en igual forma se prohibirá el uso del móvil y dispositivos de sonido.

* Se utilizarán prendas reflectantes en los trabajos nocturnos y los que indique la evaluación de riesgos laborales.

1. La empresa entregará a cada trabajador o trabajadora al año las prendas que a continuación se determinan:

* Personal del Servicio de Agua: Dos mudas de ropa (camisa y pantalón), una chaqueta, calzado de seguridad, y para aquel que trabaje en las redes de suministro o depósitos una ropa de agua y/o impermeable.

* Personal del Servicio de Recogida de Residuos Sólidos: dos mudas de ropa (camisa y pantalón), una chaqueta y calzado de seguridad y una ropa de agua y/o impermeable.

* Personal del Servicio de Limpieza Viaria: Dos mudas de ropa (camisa y pantalón), una chaqueta, calzado seguridad. Una ropa de agua y/o impermeable.

* Personal del Servicio de Mantenimiento y Conservación de Vías y Espacios Públicos: Dos mudas de ropa (camisa y pantalón), una chaqueta y calzado de seguridad. Una de ropa de agua y/o impermeable.

* Personal del Servicio de Limpieza de Edificios y Centros Públicos: Dos mudas de ropa, calzado de seguridad y abrigo para el invierno.

* Personal de Servicios Generales Administrativos: Dos mudas de ropa (camisa, falda, o pantalón), suéter, chaqueta o rebeca.

* Personal del Servicio de Mantenimiento de Playa: Dos mudas de invierno (camisa y pantalón, abrigo) y calzado adecuado; dos mudas de verano y gorra.

* Personal del Servicio de Grúa: Dos mudas compuestas por dos camisas y dos pantalones, abrigo y calzado de seguridad.

* Personal de Transporte de viajeros: Dos mudas compuestas por dos camisas y dos pantalones y abrigo.

La empresa renovará automáticamente aquellas prendas rotas y deterioradas, con manchas que no pudieran eliminarse, siempre y cuando tales deterioros se hubieran producido en el desarrollo normal del trabajo, en otro caso su importe sería por cuenta del trabajador o la trabajadora.

Además, la empresa procurará poner a disposición de los trabajadores y las trabajadoras, que por el servicio a realizar fuera necesario locales de aseo, duchas de agua caliente y taquillas donde puedan dejar con seguridad sus prendas.

Artículo 65. Cambio de puesto de Trabajo por Motivos de Salud permanente.

El trabajador o la trabajadora, tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo por motivo de salud, más compatible con su estado psicofísico y capacitación profesional, previo informe médico de los servicios públicos o de los servicios médicos de prevención de riesgos laborales.

En aquellos casos que no sea posible adaptar el puesto de trabajo, serán trasladadas al comité de seguridad y salud de la empresa para que evalúe las circunstancias.

Artículo 66. Formación en materia de prevención.

1.- De los trabajadores:

Antes de ser designado a un puesto de trabajo, el trabajador o la trabajadora recibirá una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia de prevención.

Solo los trabajadores y las trabajadoras que hayan recibido información suficiente y adecuada podrán ser asignados a puestos de trabajo con riesgos específicamente graves.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador o trabajadora, adaptarse a la evaluación de riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

2. De los miembros de comité de seguridad y salud. Los delegados de prevención recibirán formación adecuada que les permita desarrollar las funciones asignadas, para lo cual se establecerán programas especiales dentro de los planes generales de formación de la empresa.

El tiempo de formación dedicado a esta materia se computará como tiempo de trabajo real y efectivo.

Artículo 67. Consulta y participación.

Deberá consultar con la debida antelación al comité de seguridad y salud y/o representantes de los trabajadores y las trabajadoras, la adopción de decisiones relativas a las materias que a continuación se relacionan:

1. La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores y las trabajadoras, 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.

A) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

B) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

C) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

D) Cualquier otra acción que pueda tener efectos substanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

E) Todo ello en los términos y condiciones establecidas en la ley de prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 68. Protección a la maternidad.

Cuando en el puesto de trabajo existan agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la mujer embarazada o del feto, se procederá a la modificación de las condiciones de trabajo o al cambio de puesto, sin menoscabo de las condiciones económicas de la trabajadora, lo cual tendrá efectos hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto o función anterior.

Si se hiciese necesario el cambio de puesto de trabajo éste se llevará a cabo, previa consulta a los representantes legales de los trabajadores y al comité de seguridad y salud, en el siguiente orden:

- * Dentro del Departamento con el mismo horario.
- * Dentro del Departamento con distinto horario.
- * En otro Departamento y con el mismo horario.
- * En otro Departamento y con distinto horario.

En caso de embarazo de riesgo o riesgo durante el embarazo, en el que no se le pueda facilitar a la trabajadora, otro puesto de trabajo, se procederá reglamentariamente a pasar

a la trabajadora a la Mutua de Accidentes de Trabajo o en su caso al Organismo competente.

Artículo 69. Protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

Se garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a riesgos derivados del trabajo.

Artículo 70. Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Se constituirá un comité de Seguridad y Salud laboral, conforme a la normativa vigente.

CAPÍTULO XIII. DE LA ACCIÓN SINDICAL

Artículo 71. De los representantes de los trabajadores y de las trabajadoras.

Los representantes de los trabajadores y las trabajadoras, disfrutarán de las garantías, establecidas en cada momento por la normativa vigente y de las que se indican a continuación:

1.- Cada uno de los delegados de personal o miembros del comité de empresa, dispondrán de 23 horas mensuales retribuidas para el desarrollo de sus funciones.

Para el uso de dichas horas, se dará cuenta a la empresa con una antelación mínima de 48 horas, con el fin de ajustar los servicios de la empresa; teniendo en cuenta que este preaviso no lleva ningún formato obligatorio, sino de compromiso entre las partes para el buen funcionamiento del servicio.

Las horas sindicales podrán ser acumuladas, mensualmente entre los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total pactado en el presente convenio, pudiendo quedar relevado o relevados de su trabajo, sin perjuicio de su remuneración. La mencionada petición será formulada por acuerdo de los delegados de personal, debiendo notificarlo a la empresa con una antelación mínima de una semana.

2.- No se computará como horas sindicales, establecidas en este convenio, las de reuniones convocadas por la empresa, la asistencia a comisiones negociadoras de cualquier índole, así como el acompañar a los inspectores o subinspectores de trabajo.

3.- Los miembros del comité de empresa, no podrán ser trasladados ni sancionados por causas relacionadas con el ejercicio de su mandato representativo, ni durante la vigencia

del mismo, ni durante los cuatro años siguientes a la finalización de su cargo como representante legal de los trabajadores.

Artículo 72. Secciones sindicales.

Las secciones sindicales de los trabajadores y las trabajadoras, afiliados a sindicatos legalmente constituidos con representación en el comité de empresa, podrán elegir un delegado sindical que dispondrá de las mismas garantías y derechos que los delegados de personal, excepto las horas sindicales que serán 15 horas mensuales.

Artículo 73. Derecho de reunión y/o asamblea.

Los trabajadores y las trabajadoras que afecta el presente convenio, tendrán derecho a celebrar asambleas o reuniones.

Se ejercerá a propuesta de los delegados de personal o de las secciones sindicales, las mismas tendrán lugar en el interior de los locales de la empresa, sujetándose a las siguientes normas:

-Las reuniones o asambleas que se celebren dentro de la jornada laboral, en ningún caso superarán 24 horas al año, siendo además estas horas retribuidas.

En el supuesto de que éstas, se celebren fuera de la jornada de trabajo, no existirá límite alguno de horas.

-Las reuniones o asambleas habrán de comunicarse a la empresa, con una antelación mínima de cuatro días (96 horas), cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo y 24 horas cuando se celebren fuera de la jornada de trabajo, siempre en el caso de que se necesitara realizar una reserva o habilitar un local por la empresa. Cuando no fuese así, bastará con comunicarlas con 48 horas de antelación en el primero de los casos, y cuando se celebren fuera de la jornada de trabajo, sin necesidad por la empresa de habilitar un local, no se tendrán que comunicar.

Artículo 74. Derecho de información

La empresa, está obligada a facilitar a los delegados de personal y/o delegados sindicales, todos aquellos datos que éstos soliciten, en consonancia con lo establecido en el artículo 64 y 65 del Estatuto de los Trabajadores, así como lo dispuesto en el artículo 81 de la misma ley, referido al local y tablón de anuncios, que deben ser puestos a disposición de los mismos.

Artículo 75. Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores y las trabajadoras afiliados a cualquier organización sindical, se procederá a descontar por la empresa de la nómina mensual de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador o la trabajadora o la organización sindical, deberá remitir al efecto a la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la organización sindical a la que pertenece y a cuantía de la cuota.

La empresa realizará las detracciones anteriormente mencionadas salvo indicación por escrito en contrario, y siempre y cuando, el trabajador o la trabajadora que tuviese saldo suficiente.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. FIJOS DISCONTINUOS

Las partes acuerdan que a partir del día 18 de julio de 2014, los trabajadores y las trabajadoras, que estén contratados por un contrato fijo discontinuo, que actualmente son los del servicios de limpieza de edificios y centros municipales, pasarán a prestar sus servicios de una manera real y efectiva, con carácter fijo continuo, es decir (fijo ordinario), a la jornada parcial, que cada uno preste.

A los efectos de dar cumplimiento a esta cláusula novatoria, las partes se comprometen a efectuar las correspondientes modificaciones por escrito.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA. PAGAS EXTRAORDINARIAS

A partir del 1 de enero de 2015, los trabajadores y las trabajadoras de la empresa, que actualmente perciben la paga extra de marzo en el mes de marzo, ésta pasará a integrarse dentro de las dos pagas extraordinarias establecidas en el presente convenio colectivo (junio y diciembre), a razón del 50 % de la paga extra de marzo, en cada una de ellas.

Conforme a lo preceptuado en el artículo 38 de pagas extraordinarias, del vigente convenio colectivo, se lleva a cabo con los fines de que en el 2019 las pagas extraordinarias, las cuantías sean las establecidas en el mismo, del 100 % de las retribuciones, con las excepciones indicadas en el mismo.

Aquellos trabajadores y trabajadoras que la perciben de forma prorrateada mensualmente, la seguirán percibiendo de la misma manera, pero incluida en el prorrateo de las pagas extras de junio y diciembre.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA. JUBILACIONES

Con el objetivo de no perjudicar aquellos trabajadores y las trabajadoras, cuya jubilación este prevista hasta el 31 de diciembre de 2016, la empresa se compromete abonar a los

trabajadores y las trabajadoras que se jubilen en este período, lo que se indicaba en la base y la tabla, del anterior convenio colectivo, que establecía que la base para determinar este premio se obtenía dividiendo por doce el total de las retribuciones anual del último ejercicio. Este cociente será la base que, multiplicada por el factor que corresponda al trabajador o la trabajadora, según la tabla siguiente, dará como resultado el importe del Premio a la vinculación en la empresa, teniendo en cuenta la antigüedad homologada por subrogación.

Antigüedad	Factor
Con 25 años o más	8
Con más de 20 años y menos de 25	7
Con más de 15 años y hasta 20	5
Con más de 10 años y hasta 15	3
Hasta 10 años	1

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. GARANTÍA DEL PERSONAL SUBROGADO DEL AYUNTAMIENTO DE ICOD DE LOS VINOS

Si se acordase la privatización de todos o parte de los servicios municipales llevados a cabo por la empresa, el personal laboral adscrito a la empresa ICODEMSA, que fue subrogado por proceder del Ayuntamiento de Icod de los Vinos, según el acuerdo plenario del Ayuntamiento de Icod de los Vinos, de fecha 28 de junio de 2005, no podrán ser trasladados a las empresas o entidades privadas que vayan a prestar dichos servicios, salvo expreso consentimiento del trabajador o la trabajadora.

En dicho supuesto, la Comisión paritaria del presente convenio, será la encargada de aplicar lo establecido en el acuerdo plenario indicado en el párrafo anterior.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. GARANTÍA DE LOS CONDUCTORES DE VEHICULOS DE LA EMPRESA

La empresa se obliga a garantizar el empleo en caso de pérdida temporal o definitiva del permiso de conducir.

En caso de retirada del carnet de conducir por sanción administrativa, esta será objeto del siguiente tratamiento:

- a) Si es retirada temporal, estando en acto de servicio, el conductor quedará dentro de su mismo grupo profesional y/o grupo inferior, si no existiese en el grupo suyo, y siempre sin menoscabo de su retribución
- b) Si es retirada temporal, sin estar en acto de servicio, el conductor quedará dentro de su mismo grupo profesional y/o grupo inferior, si no existiese en el grupo suyo, y con la correspondiente retribución de las funciones que realmente se realice.

- c) Si la retirada es definitiva. Ocupará plaza en el grupo que más interese a la empresa, percibiendo las retribuciones del puesto en el que se le encuadre.

En caso de retirada del carnet de conducir que vaya acompañado de la privación de libertad, mientras dure dicha situación se le suspenderá de empleo y sueldo. No contando a los efectos de antigüedad el período de suspensión del contrato.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. CONDICIONES ESPECIALES DE LOS OFICIALES DE PRIMERA (A Y B)

Estas condiciones afectarán a los oficiales fontaneros tipo A y tipo B, destinados en el servicio de abastecimiento de agua.

El servicio de abastecimiento de agua potable tendrá una guardia semanal de lunes a lunes en horario de 24 horas, percibiendo el trabajador o la trabajadora a cambio una compensación económica.

Las guardias se realizarán conforme a las siguientes condiciones:

- 1.- El servicio de guardia se prestará semanalmente comenzando el lunes a las 15.00 horas y terminando el lunes de la semana siguiente a las 07.30 horas.
- 2.- El turno de la guardia será rotativo entre todos los oficiales fontaneros o fontaneras, debiendo figurar el cuadrante mensual de las mismas en la empresa.
- 3.- El oficial fontanero o fontanera de guardia, realizará las incidencias que se produzcan en el servicio de guardia, comunicando posteriormente, cada una de éstas al encargado de servicios, salvo aquellas que por su gravedad, requieran el servicio del superior.

Las tareas que componen el servicio de guardia son:

Atender las llamadas que se produzcan dentro del horario de la guardia.

Reparación de las incidencias que se produzcan en el servicio.

Si se notificase una avería en el servicio por rotura o fuga en el sistema de abastecimiento posterior a las 12.00 horas de la noche, el oficial fontanero o fontanera de guardia, comparecerá en la misma y en caso de no poder solucionarla, lo pondrá en conocimiento del encargado de servicio y éste le dará las instrucciones oportunas para solucionar el problema, siempre y cuando lo pueda solucionar el trabajador solamente y, si no pudiese efectuarse se procederá al corte del suministro, con la autorización expresa del encargado de servicios.

Cuando una reparación, por su complejidad no pueda ser reparada por el oficial fontanero o fontanera de guardia por sí solo, y tenga carácter de urgente se procederá por el

encargado o encargada de servicios a llamar al/los oficiales fontaneros o fontaneras que fueren precisos aunque estén de descanso al objeto de llevar a cabo la reparación acudiendo éstos y por tanto incorporándose al trabajo y suspendiendo su descanso solo en caso de que no hubiese causa que se lo impidiera.

En el caso en el que el oficial fontanero o fontanera, deba acudir presencialmente a un servicio en horario de guardia, comprendido entre las 22:00 horas y las 06:00 horas del día siguiente, se respetará el descanso entre jornada.

Las incidencias que ocurran en la guardia, deberán pasar el correspondiente parte de incidencias por el personal que la realice y comunicarlas al encargado de servicios.

La prestación de la guardia no tendrá carácter presencial en el servicio, sin embargo quién esté de guardia deberá estar en todo momento localizable y el municipio de Icod de los Vinos o colindantes (si no cumplierse con este requisito no podrá realizar el servicio de guardia) y cumplir con lo expresamente pactado en el presente Convenio Colectivo.

Realizar la toma de datos de cloración los sábados, domingos y festivos conforme a las instrucciones que reciba.

Esta disponibilidad del Servicio de Agua se realizará conforme a las siguientes condiciones:

La realización del servicio de guardia se compensará por un pago de 380 € brutos, por semana de guardia, denominándose este servicio en la hoja de salario (nómina), plus de guardia.

Si durante el período de guardia éste coincidiera con algún festivo de los recogidos en el calendario laboral o en este Convenio, ese día se compensará por un día laborable.

Cuando por necesidades del servicio, un fontanero u oficial fontanero en periodo de descanso fuese llamado para la prestación del mismo, las horas que realice, serán compensadas en base a lo establecido en el artículo de horas extraordinarias del presente Convenio Colectivo

El vehículo y teléfono móvil que se destine al servicio de guardia deberá ser exclusivo de la empresa.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. CONDICIONES ESPECIALES DEL SERVICIO DE MANENIMIENTO DE VÍAS Y ESPACIOS PÚBLICOS.

Dadas las características del servicio de mantenimiento de vías y espacios públicos, cuya jornada laboral semanal, es de Lunes a Domingo, con los descansos diarios y semanales recogidos en el presente convenio y acorde a los cuadrantes del servicio, se garantizará que los trabajadores y las trabajadoras de este servicio, libren como mínimo dos fines de semana cada cuatro de forma alternativa, siempre y cuando lo permita las necesidades del servicio de forma justificada.

Si estos trabajadores o trabajadoras, por alguna circunstancias trabajan en un día de descanso, serán compensados conforme a la tabla compensatoria de horas extraordinarias, que está en el artículo de horas extraordinarias, previo acuerdo con el trabajador o la trabajadora.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA. AUMENTO DE JORNADA DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS A TIEMPO PARCIAL.

Siempre que la normativa vigente en cada momento no lo impida y sea viable, previa negociación con la comisión paritaria de este convenio, se irá pasando el personal de jornada parcial a jornada completa. A este fin en el último trimestre de cada año se reunirá la comisión paritaria para determinar, en caso de que no haya ningún impedimento de los mencionados, los criterios a seguir para el aumento de jornada y el personal afectado en el año siguiente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA. EQUIPARACIÓN SALARIAL.

Con el objeto de equiparar económicamente las diferencias salariales que existen entre los puestos de trabajos dentro del mismo grupo profesional, las partes se obligan, en el último cuatrimestre del año 2016, a llevar a cabo la negociación de la mencionada equiparación salarial, por la comisión paritaria.

A tales efectos en la primera quincena de octubre de 2016, se realizará la primera reunión, en la que se establecerá el calendario de la negociación.

Alcanzado el objetivo indicado anteriormente, el abono de las diferencias económicas que surjan se realizará conforme a la disponibilidad presupuestaria, y si ésta no fuera posible, las partes acordarán los porcentajes a aplicarse, a partir del 1 de enero de 2017.

A los efectos correspondientes se definirá la relación de puestos de trabajo en cada grupo profesional.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA. PAREJAS DE HECHO

Todas las referencias contenidas en el presente convenio al cónyuge, se entenderán referidas también 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 OCTAVA. HOJAS DE SALARIO (NÓMINA)

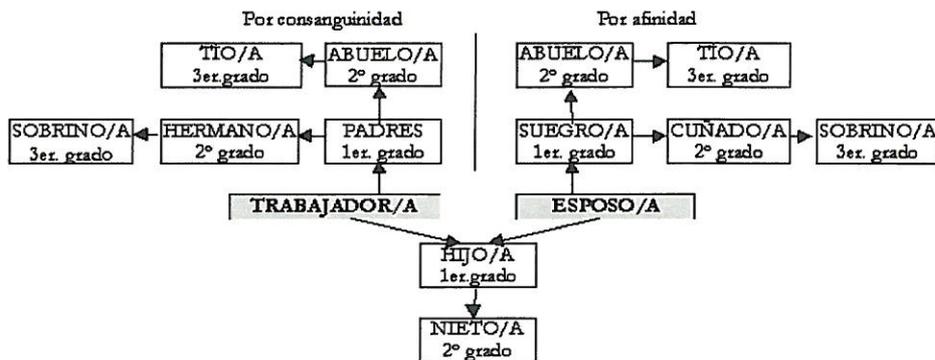
Se acuerda que el departamento de personal, entregue la hoja de salario (nómina), de cada trabajador y trabajadora, solamente con el sello de la empresa y sin firma, debido a la operativa.

DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA. LEY DE PRESUPUESTOS

Las subidas salariales, para todos los conceptos retributivos, serán las que se establezcan en las correspondientes leyes de presupuestos, para cada ejercicio económico. Salvo que en las leyes de presupuestos se disponga una subida para unos conceptos determinados.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMA. GENERO

En todo lo contenido en el presente convenio colectivo, se le dará el mismo tratamiento al femenino que al masculino.

ANEXOS**ANEXO I. TABLA SALARIAL Y CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.****ANEXO II. TABLA DE ANTIGÜEDADES.****ANEXO III. GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD****CUADRO DE GRADOS DE PARENTESCO**

ANEXO I. TABLA SALARIAL PARA EL PERSONAL CONTRATADO DIRECTAMENTE POR ICODEMSA

CATEGORIAS PROF.	SALARIO BASE	P CONVENIO	P. RESPONSABILIDAD	P PELIGROSIDAD	P TRANSPORTE	INCR LPGE	PAGA JUNIO	PAGA DICIEMBRE
Director-Garante	1.874,72	355,22	971,91				2.050,82	2.050,82
Titulado Universitario Grado Superior	1.065,67	355,22			117,07		1.241,77	1.241,77
Titulado Universitario Grado Medio	1.065,67	355,22			117,07		1.241,77	1.241,77
Oficial Administrativo	798,07	266,03			117,07		974,17	974,17
Auxiliar Administrativo	600,20	183,41			117,07		726,30	726,30
Encargado/a Servicio	953,16	317,72			117,07		1.129,26	1.129,26
Oficial 1º Fontanería/A	863,08	287,70			117,07		1.038,19	1.038,19
Oficial 1º Fontanería/B	754,97	251,65			117,07		931,07	931,07
Oficial 1º Mecánico	1.030,64	343,52			117,07		1.206,64	1.206,64
Oficial 1º (albanilería, electricidad)	754,97	251,65			117,07		931,07	931,07
Conductor/a Transp. Viajeros	823,94	274,64			117,07		1.000,04	1.000,04
Conductor/a Residuos, Enseres	632,82	220,91		28,20	184,76	26,43	808,92	808,92
Conductor/a Limpieza Vial	632,82	220,91		28,20	184,76	23,71	808,92	808,92
Conductor/Mantenimiento Vías	632,82	220,91		28,20	184,76	23,71	808,92	808,92
Conductor Guía	754,97	251,65			117,07		931,07	931,07
Lector/a-Notificador/a	668,19	222,73			117,07		844,29	844,29
Fogeros/a	595,68	178,96		28,20	184,76	21,06	771,78	771,78
Peón Rescogida Residuos	595,68	178,96		28,20	184,76	23,71	771,78	771,78
Peón Limpieza Vial/a	595,68	178,96		28,20	184,76	21,06	771,78	771,78
Peón Mantenimiento Vías	595,68	178,96		28,20	184,76	21,06	771,78	771,78
Limpador/a	595,68	178,96		28,20	184,76	21,53	771,78	771,78
Peón mantenimiento Playa	595,68	178,96		28,20	184,76	21,53	771,78	771,78
Ordenanza	595,68	178,96		28,20	184,76	21,53	771,78	771,78

Paga Junio : Salario Base + antigüedad+176,10€ a partir del año 2015

Paga Diciembre : Salario Base + antigüedad+176,10€ a partir del año 2015

Plus de peligrosidad de 28,20€/mes, exceptuando mes de vacaciones, a partir 01.01.2015, se incluyen los servicios efectivos en limpieza de edificios públicos

TODOS LOS CONCEPTOS SALARIALES ESTABLECIDOS EN ESTA TABLA SALARIAL. SE PERCIBIRÁN EN PROPORCIÓN A LA JORNADA LABORAL.

ANEXO I. TABLA SALARIAL. PERSONAL SUBROGADO AYUNTAMIENTO DE ICOD DE LOS VINOS

Categorías	Salario Base	Asistencia	P. Distancia	P. Extra Junio	P. Extra Diciembre	Homologación	Homol Antig	P. Peligrosidad	P. LGIE	Antigüedad
Conductor RSU	632,83	3,22	7,11	632,83	632,83	131,82	3,40	28,20	25,43	11,06
Conductor LV	632,83	3,22	7,11	632,83	632,83	131,82	3,40	28,20	23,70	11,06
Peón L. Viana	595,68	3,22	7,11	595,68	595,68	91,41	1,38	28,20	21,98	11,06
Peón L. Edif	595,68	3,22	7,11	595,68	595,68	91,41	1,38	28,20	23,67	11,06
Peón RSU	595,68	3,22	7,11	595,68	595,68	91,41	1,38	28,20	23,70	11,06

GRUPO IV: CONDUCTORES DE RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS Y CONDUCTORES DE LIMPIEZA VIARIA
 GRUPO V: PEONES DE RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS, PEONES LIMPIEZA VIARIA Y PEONES LIMPIEZA DE EDIFICIOS PÚBLICOS

(1) Plus Asistencia 3,22 € diario de Lunes a Sábado excepto Domingos y Festivos

(2) Plus Distancia 7,11 € diario de Lunes a Sábado excepto Domingos y Festivos

(3) Antigüedad: 11,06 € trienio, conforme a lo establecido en el Anexo II del presente convenio.

(4) Plus Homologación Antigüedad : Peones a 1,38 € cada trienio; Conductores 3,40 € cada trienio.

(5) Plus establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, será el que se establezca cada año para puesto de trabajo.

(6) Paga Extra Junio a partir 01.01.2015: Salario Base + Antigüedad + 50% paga extra marzo (176,10 €) según disposición transitoria 2ª

(7) Paga Extra Diciembre a partir 01.01.2015: Salario Base + Antigüedad + 50 % paga extra marzo (176,10 €) según disposición transitoria 2ª

(8) Plus de peligrosidad de 28,20 €/mes, exceptuando mes de vacaciones, a partir 01.01.2015, se incluyen, los servicios efectivos en limpieza de edificios públicos.

TODOS LOS CONCEPTOS SALARIALES ESTABLECIDOS EN ESTA TABLA SALARIAL, SE PERCIBIRAN EN PROPORCIÓN A LA JORNADA LABORAL...

LAS CONDICIONES SALARIALES DE ESTA TABLA SALARIAL, SON EXCLUSIVAMENTE PARA EL PERSONAL SUBROGADO POR LA EMPRESA PROCEDENTE DEL AYUNTAMIENTO DE ICOD DE LOS VINOS Y QUE FORMABAN PARTE DE SU SALARIO.

ANEXO II. TABLA DE ANTIGÜEDADES

1. TABLA DE ANTIGÜEDAD PARA EL PERSONAL CONTRATADO DIRECTAMENTE POR ICODEMSA

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
TRIENIOS												
GRUPOS												
GRUPO I	44.62	89.36	133.78	178.41	223.15	267.88	312.41	357.03	401.66	446.28	490.93	535.55
GRUPO II	35.71	71.42	107.12	142.84	178.54	214.26	249.97	285.67	321.38	357.10	392.81	428.52
GRUPO III	26.80	53.62	80.43	107.25	134.05	160.86	188.00	214.49	241.30	268.11	294.93	321.74
GRUPO IV	17.90	35.83	53.73	71.64	89.57	107.47	125.39	143.31	161.21	179.13	197.05	214.95
GRUPO V	13.44	26.89	40.32	53.77	67.21	80.66	94.09	107.54	120.99	134.43	147.86	161.31

2. TABLA DE ANTIGÜEDAD PARA EL PERSONAL SUBROGADO EN ICODEMSA, PROCEDENTE DEL AYUNTAMIENTO DE ICOD DE LOS VINOS

IMPORTE UNICO DE CADA TRIENIO, PARA TODOS LOS GRUPOS Y PUESTOS DE TRABAJO DE: 11,06 €

TANTO LA TABLA DE ANTIGÜEDAD PARA EL PERSONAL CONTRATADO DIRECTAMENTE POR ICODEMSA, COMO PARA EL PERSONAL SUBROGADO DEL AYUNTAMIENTO DE ICOD DE LOS VINOS, SU PERCEPCIÓN, SERÁ EN PROPORCIÓN A LA JORNADA REALIZADA POR CADA TRABAJADOR O TRABAJADORA