

## **Artículo 1.- Ámbito personal y funcional.-**

El presente Convenio regula las relaciones jurídico-laborales entre la Empresa Pública de Servicios del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada y su personal laboral. Se excluye del ámbito de aplicación del presente Convenio al personal contratado al amparo de conciertos o convenios de esta Empresa con el Gobierno de Canarias, Instituto Nacional de Empleo u otras Entidades públicas.

## **Artículo 2. Ámbito temporal.-**

1) Entrada en vigor.- El presente convenio entrará en vigor una vez suscrito por las partes y ratificado por el Consejo de Administración, si bien sus efectos económicos, se retrotraerán al día **1 de enero de 2007**.

2) Duración.- La duración del presente convenio será hasta el **31 de diciembre de 2011**.

3) Forma y condiciones de denuncia del Convenio y prórroga.- El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes dentro de los tres meses inmediatamente anteriores a la terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Agotada su vigencia sin que se hubiera producido denuncia expresa, el Convenio se considerará automáticamente prorrogado por periodos anuales sucesivos respecto a la fecha en que finalizaba su vigencia. En este caso, se efectuará una revisión salarial, actualizándose los conceptos que integran el régimen de retribuciones del Convenio, con efectos de 1 de enero, en el porcentaje establecido por la Ley de Presupuestos Generales del Estado con carácter general para todo el sector público.

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

## **Artículo 3.- Ámbito personal y funcional.-**

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

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

El Convenio Colectivo forma un conjunto infraccionable. En este sentido se reconsiderará su contenido por la Comisión Negociadora si por la jurisdicción competente, en uso de las atribuciones que le confiere el apartado 5 del Art. 90 del RD. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se adoptaran medidas modificativas del mismo que, a juicio de cualquiera de las partes negociadoras, se hiciera necesario.

#### **Artículo 4.- Compensación y Absorción.-**

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

**Artículo 5. Comisiones competentes para la ejecución del Convenio.-** A fin de ejecutar las distintas previsiones contenidas en este Convenio, se constituirán las siguientes Comisiones que serán paritarias:

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

#### **Artículo 6. Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Arbitraje (CIVEA)**

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

##### 2.- Funciones

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

a) *Interpretación de la totalidad de las cláusulas del presente Convenio Colectivo.*

b) *Conciliación de los problemas o cuestiones* que le sean sometidos por las partes, en supuestos previstos o no en el presente convenio, y específicamente en casos de conflicto colectivo con carácter previo a cualquier otra instancia, pudiendo proponer incluso un mediador.

c) *Vigilancia* del cumplimiento colectivo de lo pactado.

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

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

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

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

Procedimiento.- tendrán capacidad para convocar la CIVEA, la representación legal de la Empresa Pública de Servicios del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada y/o la representación legal del Comité de Empresa.

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

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

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

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

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

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

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

que sean declarados de urgencia con el voto favorable de las dos mayorías.

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

Los acuerdos que se adopten en materia de su competencia, que tendrán en todo caso carácter vinculante, quedarán reflejados en las actas de cada reunión que firmarán ambas partes, todo ello sin perjuicio de que los trabajadores afectados puedan efectuar las reclamaciones oportunas ante la Autoridad Judicial o Laboral competente.

La CIVEA podrá solicitar de la Junta General, del Consejo de Administración, del Gerente de la Sociedad o de los Servicios económicos o administrativos de la Sociedad, a través de su Presidente, informes y /o información sobre aquellas materias que constituyan el objeto de deliberaciones.

**Artículo 7. Comisión de Asuntos Sociales.-** A los efectos de aplicación, en los casos en que por el contenido o justificación de mejoras sociales solicitadas por los trabajadores se planteen dudas sobre el derecho a su percepción, se crea la Comisión de Asuntos Sociales, que tendrá composición paritaria.

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

### **Artículo 8. Comité de Seguridad y Salud**

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

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

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

### **Artículo 9. Comisión de Formación Profesional**

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

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

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

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

## **CAPITULO II**

### **CONTRATACIÓN, PROVISION DE VACANTES Y SELECCIÓN DE PERSONAL**

#### **Artículo 10. Contrataciones**

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

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

En todo contrato debe figurar una cláusula en la que conste que el mismo es suscrito por el trabajador con conocimiento de las obligaciones que se derivan de la normativa sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

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

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

#### **Artículo 11.- Procesos selectivos**

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

Las plazas y/o puestos vacantes de personal laboral cuya

cobertura sea necesario se proveerán en cualquiera de los siguientes procedimientos, optándose con carácter general preferentemente por el Sistema de Concurso de traslados o Promoción Interna, en caso contrario se consultará a la CIVEA:

#### Concurso de Traslado.

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

#### Promoción Interna.

La promoción interna consiste en el ascenso de los trabajadores de categoría inferior a otra superior que se encuentre vacante, dentro de su mismo grupo profesional o en otro distinto. Para concursar en esta promoción interna, el trabajador ha de ser fijo de plantilla y poseer la titulación y el resto de los requisitos establecidos con carácter general para el ascenso en el que aspire ingresar. Las bases de la convocatoria deberá determinar el sistema de valoración que será preponderantemente de carácter objetivo, tomando como referencia el perfil del puesto de trabajo a cubrir.

#### Convocatoria Pública.

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

### **Artículo 12.- Plantilla de personal**

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

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

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

### **Artículo 13.- Tribunales Calificadores.**

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

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

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

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

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

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

## **Artículo 14. Contratación temporal y Listas de Reserva.-**

Los puestos de trabajo de personal laboral que respondan a la actividad regular, normal y permanente del Ayuntamiento, deberán ser atendidos con personal laboral fijo. No obstante, la Empresa podrá realizar contrataciones temporales, mediante convocatoria pública en la que se respeten los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, para atender necesidades excepcionales, cubrir temporalmente vacantes derivadas de licencia, suspensión o extinción de contratos de personal en plantilla, contratos de relevo o, como consecuencia de plazas de nueva creación, hasta tanto sean provistos por los procedimientos previstos en el artículo 10 del presente Convenio. Para ello podrán establecerse listas de reservas a efectos de realizar contrataciones para cubrir vacantes temporales (o para la contratación de duración determinada) en las que el llamamiento se realizará por el orden de puntuación establecido en orden denominado mayor a menor.

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

Finalizada la relación laboral, el aspirante volverá a ocupar su puesto en la lista respetándosele el mismo número de orden.

En caso de tratarse de la formalización de contrato de relevo, el llamamiento se realizará al aspirante que por su orden corresponda siempre que en el mismo concurriese la condición de desempleado en el momento de la contratación o tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada. Si no fuere así, se llamará al siguiente en quien concurra dicha circunstancia sin que el anterior pierda su derecho a ser llamado con posterioridad en la siguiente contratación que se pretenda formalizar.

Son causas justificadas para aplazar la contratación las siguientes:

En incapacidad temporal o enfermedad común Encontrarse debidamente acreditada

Encontrarse disfrutando el permiso por maternidad, adopción o acogimiento

Estar desempeñando cargo público o sindical

Estar trabajando en otra empresa, debiendo aportar copia del contrato

Estar desempeñando funciones para este Ayuntamiento.

Las causas para aplazar la contratación deberán acreditarse ante la Empresa Pública con anterioridad a la fecha del llamamiento.

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

Las listas de reserva mantendrán una vigencia temporal de 2 años a partir de su publicación. No obstante estas podrán ser prorrogadas por dos periodos trimestrales hasta tanto se efectúe nueva convocatoria y la misma sea resuelta.

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

### **Artículo 15.- Titulaciones**

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

### **Artículo 16.- Organización del trabajo**

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

Serán derechos y obligaciones de los representantes legales de los trabajadores:

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

b) Proponer cuantas ideas sean beneficiosas para la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación específica.

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

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

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

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horarios.
- c) Régimen de trabajo o turnos.
- d) Sistemas de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimientos.
- f) Cambios de puestos de trabajo.

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

#### **Artículo 17.- Clasificación profesional**

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

#### **Artículo 18.- Categorías profesionales**

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

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

#### **Artículo 19.- Grupos profesionales**

Los trabajadores afectados por el presente convenio necesariamente deberán encontrarse adscritos a alguno de los Grupos Profesionales que se indican en el anexo IV, con independencia de la movilidad funcional y la colaboración debida e interrelación existente entre ellos.

#### **Artículo 20. Trabajos de categoría superior o inferior**

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Artículo 21. Disminución de la capacidad productiva**

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

## **Artículo 22.- Jornada**

1.- La jornada de trabajo será de 35 horas semanales.

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

Tendrán la consideración de trabajo a turnos las tareas a desempeñar en:

1. limpieza viaria.
2. Obras y mantenimiento.
3. Alumbrado público.

Con carácter general se establecen los siguientes turnos de trabajo:

1. mañana.
2. tarde.
3. noche.

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

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

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

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

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

El servicio de limpieza de playa y repaso de barrido de tarde, por sus características especiales, se regirá por un horario específico pactado entre la empresa y el comité de empresa.

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

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

2.- Los trabajadores tendrán derecho a una pausa de 25 minutos durante la jornada de trabajo diaria computable como trabajo efectivo. En el supuesto de trabajadores con contrato a tiempo parcial esta interrupción será proporcional a la duración de su jornada.

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

### **Artículo 23.- Horas extraordinarias**

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

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

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

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

3.- Las restantes horas extraordinarias se realizarán a iniciativa de la Empresa Pública de Servicios del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada, previa justificación de su necesidad y con la libre aceptación de los trabajadores.

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

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

Las horas extraordinarias que se realicen entre las 22'00 horas y las 6'00 horas del día siguiente, se abonarán incrementándose en un 35% sobre el valor de la hora extraordinaria normal.

Las horas extraordinarias que se realicen en días de fiesta o descanso semanal, siempre que no se corresponda con el día en el que el trabajador esté obligado a prestar servicios por turno rotatorio, se abonarán incrementándose en un 60% sobre el valor de la hora extraordinaria normal, salvo descanso compensatorio, que, para este supuesto será de dos días por festivo trabajado o del doble del tiempo invertido en la realización de las horas extraordinarias.

6.- Siempre que la organización del trabajo lo permita, las horas extraordinarias podrán ser compensadas por tiempos de descanso retribuido, en lugar de ser remuneradas, con la aceptación individual de los trabajadores interesados. A tal fin, se establece la equivalencia entre 1 hora extraordinaria realizada por una hora y quince minutos de descanso retribuido.

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

$$VHT = SB + A + C + PL / 1627'5$$

VHT = Valor hora de trabajo ordinaria.

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

A = Antigüedad (anual)

C = Complementos del puesto de trabajo (anuales)

PL = Pluses que percibe el trabajador (anuales)

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

#### **Artículo 24.- Descanso semanal**

1.- Los trabajadores tendrán un descanso semanal de 2 días que, por norma general para el personal laboral fijo a la fecha de firma de este Convenio comprenderá el sábado y domingo, manteniéndose no obstante, la obligación de trabajar aquellos sábados que, por turno rotatorio y uno al mes, les correspondan. A partir de la fecha de firma

de este convenio, la determinación de los dos días de descanso semanal se concretará en los respectivos contratos de trabajo que se formalicen por la Empresa en función de los servicios a prestar.

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

3.- Los socorristas de playa realizan trabajos cinco días a la semana sin distinción entre sábados y domingos, por lo que el disfrute del descanso semanal será de dos días en función de la programación de su actividad.

## **Artículo 25.- Vacaciones**

1.- Todo el personal comprendido dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, tendrá derecho a disfrutar, dentro de cada año natural, de un período vacacional retribuido de un mes natural o veintidós días hábiles, siempre a opción del trabajador no sustituible por compensación económica, siempre que haya prestado servicio activo durante todo ese año. No obstante, el personal adscrito al Servicio de limpieza viaria que desempeñe actividad laboral los sábados y los socorristas de playa tendrá derecho, en compensación, a 35 días naturales o 26 días hábiles de periodo vacacional.

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

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

- 15 años de servicio: 1 día hábil.
- 20 años de servicio: 2 días hábiles.
- 25 años de servicio: 3 días hábiles.
- 30 o más años de servicio: 4 días hábiles.

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

4.- Las vacaciones se concentrarán preferentemente en los meses de julio, agosto y septiembre, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, estableciéndose para ello los respectivos turnos. Si

la opción del trabajador es la de fraccionar sus vacaciones, sólo se permitirá su fraccionamiento en dos períodos que deberán hacerse coincidir con los días 1 ó 15 de cada mes, si la elección es de mes natural, y/o primer o undécimo día, si la elección es de días hábiles.

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

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

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

### **Artículo 26.- Licencias y Permisos.**

El régimen de permisos y licencias a conceder por el órgano municipal competente, bajo el control de la Empresa Pública de Servicios, queda establecido de la siguiente forma:

1. PERMISOS. Se concederán permisos retribuidos por las causas que se indican a continuación y durante los días naturales que, en cada caso, se señale:

a) Por matrimonio: 18 días naturales.

b) Por fallecimiento de familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad: tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

c) Por fallecimiento de familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

d) Por fallecimiento de familiar a partir del segundo grado se concederá igualmente permiso retribuido de un día, a fin de poder asistir al sepelio.

e) Permiso de paternidad: Se concederán permisos de 10 días por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, a disfrutar por el padre, 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.

f) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica con hospitalización del cónyuge, padres e hijos: se concederán 5 días al año o plazo mayor según circunstancias, previa ponderación de las mismas por la Empresa e informe del Comité de Empresa.

g) Para el cumplimiento de deberes públicos o personal inexcusables: durante el tiempo indispensable para su cumplimiento.

h) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que las trabajadoras deban realizar dentro de la jornada de trabajo: Las empleadas públicas embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previa comunicación a la Empresa, y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo

i) Para asistencias a reconocimientos médicos o consultas a la Seguridad Social del propio trabajador: el tiempo necesario para su realización.

ii)

j) Por acompañamiento a consultas hospitalarias de hijos menores de 10 años: el tiempo necesario para su realización y siempre que no exceda del cincuenta por ciento de jornada laboral.

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

l) Lunes o Martes de Carnaval: en dos turnos para no perjudicar la prestación de los servicios. Las horas efectivas de dicho día se compensarán con horas extraordinarias en horario de tarde.

ll) Para atención de hijos menores de 12 meses: 1 hora diaria de ausencia del trabajo que, por voluntad del trabajador, podrá dividirse en dos fracciones de media hora cada uno o sustituirse por una reducción de la jornada normal de trabajo en el mismo tiempo. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

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

n) Un día, en compensación a que fechas señaladas como fiesta local, autonómica o estatal sean coincidentes con días festivos o no laborables.

o) Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas, a excepción de los servicios de Información y Registro.

p) Para participar en exámenes: El tiempo necesario, entendiéndose que si el examen se efectúa durante el horario de trabajo, el trabajador dispondrá de su jornada completa. Ahora bien, si el examen se realizase fuera de este horario, pero es necesario el disponer de horas para trasladarse al lugar, se le otorgará un permiso de 2 horas de su jornada.

q) Para asistir a Congresos o Cursos Profesionales relacionados con la actividad que desempeña en la Empresa: hasta 5 días al año, estudiándose los casos que excedan de dicho plazo.

r) Por traslado de domicilio: 2 días naturales.

s) Para técnicas de fecundación asistida: Las empleadas públicas que sigan técnicas de fecundación asistida, tendrán derecho a ausentarse del trabajo, por el período estrictamente necesario y con derecho a remuneración, previo aviso a la autoridad competente en materia de personal y justificación, con informe médico, de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo

t) Por asistencia a reuniones de coordinación en centros de educación especial: Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario. Será necesaria justificación, con informe, en su caso, del centro o médico, de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo

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

2. LICENCIAS.- Se concederán licencias por las causas que se indican a continuación:

a) Licencia por asuntos propios sin retribución: el personal que haya cumplido al menos un año de servicio efectivo podrá solicitar licencia sin sueldo por asuntos propios. La concesión de dicha licencia estará supeditada a las necesidades del servicio, y su duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años.

b) Licencia por descanso por maternidad, adopción o acogimiento:  
En el supuesto de parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso de maternidad se distribuirá a opción de la empleada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga

un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso de maternidad, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras 6 semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio de la madre

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, contadas a la elección del empleado, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso será ampliado en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

La duración del permiso será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

En el caso de adopción internacional el empleado público tendrá derecho a un permiso de hasta dos meses, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado. En caso de hacer uso de este permiso las retribuciones serán las básicas. Si no se desea hacer uso de esta opción, el permiso de dieciséis semanas previsto en los párrafos anteriores de este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

c) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. No obstante, si dos o más trabajadores de esta Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el órgano competente de esta Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de los servicios municipales.

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

## **Artículo 27.- Medidas sobre Salud Laboral**

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

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

A tal efecto se acuerda:

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

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

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

## **Artículo 28.- Delegados de Prevención**

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

2.- De conformidad con lo previsto en el artículo 35.4 de la LPRL, se establece que los Delegados de Prevención serán designados por el Comité de Empresa entre los trabajadores de esta Entidad.

## **Artículo 29.- Ropa de trabajo**

Con independencia de las prendas de protección necesarias a juicio del Comité de Seguridad y Salud, la Empresa Pública de Servicios del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada facilitará cada año al personal bajo el ámbito de aplicación de este Convenio, las prendas que se indican en el anexo V. La entrega del vestuario, se hará inexcusablemente durante los meses de mayo y junio de cada año. Al personal vinculado por contratación laboral temporal se le entregarán únicamente los equipos de protección individual reglamentarios y un signo externo identificativo de la Empresa Pública.

### **Artículo 30.- Duchas y guardarropas**

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

### **Artículo 31.- Retirada del carnet de conducir**

En el caso de retirada del carnet de conducir a conductores de vehículos de tracción mecánica de esta Empresa Pública de Servicios del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada, se les ofrecerá un puesto o función laboral adecuada a su categoría laboral o conocimientos. La oferta deberá estar informada por el Comité de Empresa

### **Artículo 32.- Movilidad funcional**

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

### **Artículo 33.- Excedencias**

Las excedencias podrán ser forzosas o voluntarias:

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

#### 2.- Excedencias voluntarias.

a) Los trabajadores fijos en plantilla que lleven como mínimo un año de servicio -entendido éste último desde la fecha de su contratación como trabajadores laborales fijos de este Ayuntamiento-, podrán solicitar excedencia voluntaria por tiempo no inferior a un año, ni superior a diez . Este derecho sólo podrá ser ejercitado nuevamente por el mismo trabajador si han transcurrido 2 años desde la finalización de la anterior excedencia. La edad máxima para el reingreso será los 55 años de edad.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Artículo 34.- Jubilaciones.**

La jubilación será obligatoria con carácter general para el trabajador cuando cumpla la edad de 65 años, siempre y cuando tenga cubierto el período de carencia en la cotización a la Seguridad Social para obtener la Pensión de Jubilación. La citada edad se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia exigidos para tener derecho a la citada pensión; en estos supuesto, la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos períodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

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

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

- 60 años.....	2.858,05 euros
- 61 años.....	2.500,82 euros
- 62 años.....	2.143,55 euros
- 63 años.....	1.786,29 euros

Estas cantidades serán abonadas por la Empresa Pública de Servicios del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada, con independencia de los salarios devengados por el trabajador al producirse tal situación.

Si la jubilación tiene lugar al cumplir el trabajador los 64 o 65 años de edad, se le concederá un premio de permanencia por importe de 81,23 euros por año de servicio o fracción superior a seis meses.

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

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

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

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

En la medida en que la legislación vigente en cada momento lo permita, todo trabajador que lo desee tiene el derecho, pero no la obligación, a la jubilación parcial en el periodo de edad comprendido entre los sesenta y los sesenta y cuatro años de edad. Una vez que se decida a ejercer dicho derecho deberá solicitarlo mediante comunicación fehaciente al empresario con tres meses de antelación, con el fin de poder adaptar a la empresa a la nueva situación. La Empresa Pública de Servicios del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada se obliga a la aceptación de la solicitud formalizando el correspondiente contrato a tiempo parcial, que se simultaneará con el correspondiente contrato de relevo. Siempre que reúna las condiciones generales para acceder a la pensión de jubilación de la Seguridad Social, con excepción de la edad y siempre que dicha solicitud de jubilación parcial se requiera por una reducción de la jornada de trabajo y de su salario en un ochenta y cinco por ciento. La jornada residual del quince por ciento a la que queda obligado se ejecutará, dependiendo de la antigüedad que certifique el trabajador en la empresa, de la siguiente manera:

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

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

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

- 4.

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

### **Artículo 35.- Situación de incapacidad temporal.**

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

### **Artículo 36.- Póliza de responsabilidad civil**

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

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

El pago de indemnizaciones por la Empresa Pública de Servicios del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada se hará sin perjuicio de que la Administración pueda exigir de los trabajadores que hubieran incurrido en culpa, dolo o negligencia graves, el debido resarcimiento previa la instrucción del expediente oportuno, con audiencia del interesado e informado el Comité de Empresa. El trabajador de quien se exigiera el resarcimiento podrá interponer contra la resolución recaída, los recursos que sean procedentes de acuerdo con la legislación vigente.

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

## CAPITULO VI

### RÉGIMEN RETRIBUTIVO

#### **Artículo 37.- Conceptos retributivos**

Las retribuciones del personal laboral contenidas en el presente Convenio estarán compuestas por el salario base, antigüedad, plus de asistencia, complemento de nocturnidad, complemento de peligrosidad-toxicidad-penosisidad, complemento personal, complemento de responsabilidad y complementos del puesto de trabajo que correspondan. Serán abonadas por períodos mensuales efectuándose el pago dentro del mes de su devengo.

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

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

#### **Artículo 38.- Salario base**

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

#### **Artículo 39.- Antigüedad.**

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

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

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

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

## **Artículo 40.- Pagas extraordinarias**

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

<u>Personal Laboral</u>	<u>Personal Funcionario</u>
Grupo I	Grupo A (Nivel de C.D. 28 y específico de puesto de Técnico de Administración Gral )
Grupo II	Grupo B (Nivel de C.D. 26 y específico de puesto de Arquitecto Técnico )
Grupo III	Grupo C (Nivel de C.D. 22 y específico de puesto de Administrativo)
Grupo IV	Grupo D (Nivel de C.D. 18 y específico de puesto de Auxiliar Administrativo )
Grupos V, VI y VII	Grupo E (Nivel de C.D. 14 y específico de puesto de Ordenanza)

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

## **Artículo 41.- Complemento de nocturnidad**

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

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

## **Artículo 42.- Complemento de peligrosidad, toxicidad y penosidad**

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

Será de aplicación a los puestos de trabajo siguientes:

- Personal adscrito al servicio de recogida de residuos sólidos.
- Personal adscrito al servicio de cementerios.
- Personal adscrito al servicio de electricidad.
- Personal adscrito al servicio de mantenimiento de piscinas.
- Socorrista.
- Oficial de 2ª pintura y señalización.
- Oficial de 2ª pintor.

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

#### **Artículo 43.- Complemento de puesto de trabajo**

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

- Encargado de Jardinería.
- Encargado de Obras.
- Oficial de 1ª Cerrajero.
- Oficial de 1ª Mecánico-Electricista.
- Oficial de 1ª Mecánico
- Monitor de Natación.
- Jardineros
- Personal adscrito al servicio de obras.
- Peones adscritos al servicio de limpieza viaria.
- Peones limpiadores de edificios públicos

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

#### **Artículo 44.- Plus de Actividad**

Viene a compensar económicamente el aumento de actividad y el esfuerzo de los trabajadores del servicio de recogida de residuos sólidos como consecuencia de los catorce días festivos anuales, 24 y 31 de diciembre (cierre de la Administración Pública a excepción de las oficinas de Información y Registro) y 22 de mayo (festividad de Santa Rita).

El importe del mismo se fija en una cuantía de 103.92 euros por día trabajado para el personal del servicio de recogida de residuos sólidos.

## **Artículo 45.- Complemento de Jornada especial**

Retribuye el trabajo de turno de un trabajador del Servicio del Servicio de Alumbrado Público, realizado entre las 22 horas del día 24 de diciembre y las 22 horas del día 25 de diciembre, así como el realizado entre las 22 horas del día 31 de diciembre y las 22 horas del día 1 de enero. Su importe se establece en 103.92 euros.

## **Artículo 46. Complemento personal :**

Los trabajadores que a la entrada en vigor de este Convenio vinieran percibiendo determinadas cuantías individualizadas en el artículo 49 continuarán percibiendo las mismas mientras continúen desempeñando el puesto de trabajo y hasta la total extinción de la relación laboral.

## **Artículo 47. Complemento de especial rendimiento o actividad extraordinaria.**

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

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

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

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

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

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

C = Complementos del puesto de trabajo (anuales)

PL = Pluses que percibe el trabajador (anuales)

## **Artículo 48.- Complemento de Responsabilidad**

Viene a compensar económicamente la responsabilidad de la organización y perfecto estado de la maquinaria depositada en el Parque. Asimismo se compensa la responsabilidad de vigilar y velar por el material así como encargarse de su reparación cuando sea preciso. El importe del mismo se fija en una cuantía anual de 1190.04 euros.

También se compensará la organización y gestión del Servicio de Deportes por aquellos trabajadores que por la Presidencia se disponga. El importe del mismo se fija en una cuantía anual de 1822.56 euros.

#### **Artículo 49 .- Disponibilidad**

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

PERSONA	CATEGORÍA	COMPLEMENTO ANUAL
D. Julián Luis Viera	Oficial de 1ª Socorrista y Piscina	991,68 €
D. Jorge Hernández Lorenzo	Oficial de 1ª Fosero	486,60 €
D. Domingo Luz Amaro Estévez	Oficial de 1ª Mantenimiento- Mecánico	1190,04 €
D. Ricardo González González	Oficial de 1ª encargado de jardines	1190,04 €
D. Juan Antonio Hernández Pérez	Encargado General	4627,80 €
D.	Oficial de 1ª encargado de electricidad	1190,04 €
D. Eugenio Luis González	Gestor de la OMIC	1983,36 €
	Encargado de RR.SS	1190,04€
	Encargado de limpieza Viaria	1190,04€
	Encargado de obras	1190,04€

La cuantía de la compensación económica para la realización de este servicio se establece en la tabla.

#### **Artículo 50.- Dietas**

Por razón de servicios se establecen las mismas dietas que para los Empleados Públicos del Excmo. Ayuntamiento de los Realejos.

#### **Artículo 51.- Procedimiento disciplinario**

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

## **Artículo 52.- Faltas disciplinarias**

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

## **Artículo 53.- Faltas leves**

Son faltas leves:

1. La incorrección con el público y con los compañeros y/o subordinados.

2. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

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

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

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

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

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

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

9. La falta de aseo o limpieza personal.

10. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

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

12.- Fumar en las dependencias de la Empresa.

13.- La utilización indebida de medios públicos de la Empresa (vehículos, herramientas, teléfonos...).

## **Artículo 54.- Faltas graves**

Son faltas graves:

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

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

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

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

5. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud o la integridad física del trabajador o de sus compañeros.

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

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

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

9. La simulación de enfermedad o accidente.

10. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

11. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, materiales o documentos del servicio.

12. El ejercicio de actividades públicas o privadas en otras Empresas, sin haber solicitado la compatibilidad correspondiente.

13. La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que tenga conocimiento por razón de su trabajo.

14. La reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre cuando haya mediado sanción por las mismas.

15. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

16. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo, siempre que la actuación realizada no sea en sí misma constitutiva de falta muy grave.

17. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

18.- La no presentación de los partes médicos de baja, confirmación o alta dentro de las setenta y dos (72) horas siguientes a la fecha de su expedición.

19.- La negativa a someterse a los reconocimientos médicos de la Mutua o Centro de reconocida implantación en el ámbito comarcal en caso de incapacidad temporal.

20.- Incumplimiento del deber de disponibilidad exigido a los trabajadores relacionados en el artículo 49 del presente Convenio.

### **Artículo 55.- Faltas muy graves**

Son faltas muy graves:

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

2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

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

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

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

6. El ejercicio de actividades públicas o privadas, para las que no sea posible reconocimiento de compatibilidad, al ser legalmente incompatibles.

7. La reincidencia en la comisión de tres faltas graves de distinta naturaleza cuando haya mediado sanción por las mismas, dentro de un período de seis meses.

8.- La reincidencia en la comisión de dos faltas graves de la misma naturaleza cuando haya mediado sanción por las mismas, dentro de un período de seis meses.

9. El abandono del servicio sin causa justificada cuando no sea constitutivo de falta leve ni grave.

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

11. La obstaculización en el ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.

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

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

14. El acoso profesional o sexual de unos trabajadores respecto a otros durante la jornada laboral.

15.- Las ofensas verbales o física, así como los malos tratos de palabra y obra a cualquier trabajador, a los miembros de la Empresa, a sus representantes, así como a los ciudadanos en general, dentro de la jornada de trabajo.

16.- El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la Empresa o a cualquier persona dentro de los centros de trabajo o fuera de ellos durante la prestación de sus servicios.

17.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

18.- El cobro directo, en beneficio propio, por la prestación de alguno de los servicios inherentes a su puesto de trabajo o a la actividad propia de la Empresa.

### **Artículo 56.- Sanciones**

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

#### **1.- Por faltas leves:**

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

#### **2.- Por faltas graves:**

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

#### **3.- Por faltas muy graves:**

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

### **Artículo 57.- Procedimiento sancionador**

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

## **Artículo 58.- Prescripción de faltas**

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa Pública de Servicios del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

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

## **Artículo 59.- Inscripción de faltas en Registro de Personal.-**

Las sanciones impuestas a los trabajadores indicando las faltas que las motivaron se inscribirán en el registro de personal, debiendo figurar también en su expediente personal.

## **Artículo 60.- Cancelación de las faltas**

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

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

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

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

## **Artículo 61. Protección del trabajador**

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

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

### **Artículo 62.- Despido improcedente-**

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

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

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

### **Artículo 63.- Derechos sindicales**

Respecto de los derechos sindicales de los trabajadores de esta Empresa Pública de Servicios del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada, será de aplicación las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el resto de la normativa de aplicación para esta modalidad de derecho.

### **Artículo 64.- Comité de Empresa**

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

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

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

## **Artículo 65.- Competencia sindical**

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

En periodo de negociación colectiva los miembros del Comité de Empresa que formen parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo y que presten servicios en la Empresa entre las 22,00 horas y las 06,00 horas y que intervengan en la misma estarán liberados, y por tanto, dispensados de asistir al trabajo el día anterior a la fecha de la reunión.

## **Artículo 66.- De los miembros del Comité**

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

- a) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa.
- b) Presentar cuantas propuestas, informes e iniciativas estimen pertinentes.
- c) Expresar con toda libertad su opinión en los debates que se susciten en el seno del Comité.
- d) Representar al Comité en los casos en que lo acuerde el mismo.
- e) Disponer de un crédito de veinte horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones.

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

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

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

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

f) Las horas que se utilicen en reuniones con la Empresa Pública de Servicios del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada no se computarán como destinadas al ejercicio de las funciones propias del Comité, no descontándose del crédito horario.

g) Se podrá recabar toda la información en materia laboral necesaria para el buen funcionamiento del Comité, solicitándola a la Empresa Pública de Servicios del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada.

h) Disponer de un local adecuadamente equipado para desarrollar las actividades propias de su representación.

### **Artículo 67.- Información y participación**

Todos los centros de trabajo dependientes de la Empresa Pública de Servicios del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada, dispondrán de tabloneros de anuncios sindicales. La utilización de los mismos correrá a cargo de los miembros del Comité.

El Comité de Empresa tendrá derecho a recabar y recibir de la Empresa Pública de Servicios del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada información sobre todos los asuntos relativos al personal Laboral al servicio de la misma.

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

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

### **Artículo 68.- De las Secciones Sindicales**

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

Las Secciones Sindicales en la Empresa Pública de Servicios del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada tendrán las siguientes garantías y funciones:

a) Proponer candidatos a elecciones para cubrir los puestos del Comité de Empresa. En aquellos casos en que la elección de los miembros del Comité de Empresa se haya efectuado por el sistema de listas cerradas, las Centrales Sindicales que hayan obtenido representación en el mismo podrán destituir a aquel miembro del Comité de Empresa que haya causado baja, simultaneado o cambiado de afiliación respecto de la Central Sindical por la que fue elegido. En este caso de destitución, la vacante dejada por el miembro del Comité de Empresa destituido se cubrirá automáticamente por el trabajador siguiente en la lista a la que pertenezca el miembro del Comité de Empresa destituido.

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

c) Representar y defender los intereses de la organización sindical o profesional que representen y de los afiliados de las mismas, servir de instrumento de comunicación entre su organización y la Empresa Pública de Servicios del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada.

d) Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales en los diferentes centros de trabajo y plantearlas ante la Empresa Pública de Servicios del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada y el Comité de Empresa.

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

### **Artículo 69.- Fondo social**

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

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

## **DISPOSICIONES ADICIONALES**

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

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

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

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

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA**

Si se acordase la privatización de la prestación de los servicios llevados a cabo por las Empresas Públicas de Servicios y de Aguas, el personal laboral adscrito a dichas empresas públicas que ostenta la condición de subrogado por proceder del Ayuntamiento de Los

Realejos (incluido en el acuerdo suscrito el 21 de enero de 2004), no podrá ser traspasado a las empresas o entidades privadas que vayan a realizar dichos servicios, salvo expreso consentimiento del trabajador.

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

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

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

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

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

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA**

Asimismo, al personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo e incluido en el acuerdo de subrogación suscrito con fecha 21 de enero de 2004, les serán de aplicación y por tanto se les reconocerán todas aquellas condiciones de trabajo o

mejoras establecidas o que puedan establecerse en el vigente o futuros Convenios Colectivos del Personal Laboral del Ayuntamiento de Los Realejos o acuerdos de naturaleza similar entre el Ayuntamiento de Los Realejos y sus trabajadores que sean más beneficiosas que las que forman parte del contenido global del presente texto convencional. Todo ello conforme establece el Acuerdo Segundo del Texto del Acuerdo Regulador de la Subrogación del Personal Laboral del Ayuntamiento de los Realejos alcanzado entre la representación de los trabajadores afectados y la representación del Ayuntamiento de los Realejos de fecha 21 de enero de 2004.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.- REVISIÓN SALARIAL.**

En los ejercicios 2008 a 2011 y, en su caso, en las sucesivas prórrogas del presente Convenio Colectivo, las retribuciones salariales y extrasalariales (a excepción de lo establecido en la Disposición Adicional Séptima Punto Tres) del personal afectado por éste, se revisarán anualmente en el porcentaje de incremento general fijado en la Ley de Presupuestos del Estado.

En todo caso si el porcentaje para los años 2008 a 2011 que establezca la Ley de Presupuestos es superior a lo previsto, se efectuarán las variaciones correspondientes en el Anexo II, respetándose en todo caso los porcentajes de variación para los grupos incluidos.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA.- NUEVAS CONTRATACIONES.**

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

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA.-**

Los siguientes artículos sólo serán de aplicación al siguiente personal:

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

b).- Personal laboral fijo a la fecha de firma de este Convenio así como aquél que a la misma fecha acredite una antigüedad de tres años consecutivos en la Empresa como laboral indefinido, mediante la presentación del oportuno certificado expedido al efecto por REALSERV.

#### **1.- Formación Profesional**

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

Sin perjuicio de las competencias de la Comisión de Formación Profesional, la Empresa Pública de Servicios del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada podrá llevar a cabo la planificación de cursos de reconversión y capacitación profesional que puedan llevarse

a cabo por acuerdos que, con carácter general, se adopten para los trabajadores del Ayuntamiento. A tal efecto se harán las gestiones correspondientes ante el I.C.A.P., I.N.E.M., Servicio Canario de Empleo y otros Organismos, para propiciar que éstos impartan cursos de formación para el personal laboral de la Empresa Pública de Servicios del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada.

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

## **2.- Facilidades para la Formación Profesional**

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

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

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

## **3.- Ayudas para estudios**

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

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

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

Dichas solicitudes deberán ser presentadas desde el 1 de octubre hasta el 31 de diciembre del año de comienzo de cada curso escolar, salvo en el caso de matrícula del segundo cuatrimestre, en estudios

universitarios, en el que el plazo de presentación de aquellas no excederá de la fecha de finalización del plazo que a tal efecto se fije por la Universidad correspondiente.

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

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

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

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

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

<b>Grupos de Estudios</b>	<b>Importe/Euros</b>
Guardería, Educación Infantil/Primaria	102.81
Educación Secundaria (Secundaria obligatoria, Bachillerato y Formación Profesional de Grado Medio) y enseñanzas de idiomas cursadas en Centros oficiales, acceso a la universidad para mayores de 25 años y, en general, todos los estudios asimilables a enseñanza secundaria y ciclos superiores que se impartan en la misma	189.51
Estudios universitarios, estudios superiores en seminario de cualquier confesión religiosa, conservatorio superior de música, estudios de investigación y especialización, tesinas, doctorados y otros estudios asimilables que se cursen en Tenerife	380,31
Estudios universitarios, estudios superiores en seminario de cualquier confesión religiosa, conservatorio superior de música, estudios de investigación y especialización, tesinas, doctorados y otros estudios asimilables que se cursen fuera de la Isla de Tenerife	459,10

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

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

Trabajadores con un hijo: Sin incremento.

Trabajadores con dos hijos: + 10%.

Trabajadores con tres hijos o más: + 20%.

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

Para los años 2008 a 2011, esta ayuda experimentará un incremento anual del 3%.

#### **4.-.- Ayudas médico-farmacéuticas**

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

La cuantía económica a percibir por cada beneficiario será de 151,89 euros, hasta un máximo de seis beneficiarios siempre y cuando en el caso de los hijos éstos sean menores de 26 años.

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

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

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

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

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

### **5.- Ayudas por natalidad y nupcialidad**

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

1º *Ayudas por natalidad, adopción o acogimiento*: se percibirá por este concepto la cantidad de 151,89 euros por cada hijo, previa justificación documental.

2º *Ayudas por nupcialidad*: se percibirá por este concepto la cantidad de 151,89 euros, previa justificación documental.

### **6.- Ayudas por minusvalías**

Los trabajadores tendrán derecho a percibir la cantidad de 83,34 euros por cada hijo o familiar hasta segundo grado de consanguinidad afectado por una minusvalía en grado mínimo del treinta y tres por ciento, que tuvieran a su cargo, y no desempeñe una actividad retribuida ni perciba una pensión de la Seguridad Social por esa razón.

En el caso de que el sujeto causante perciba una pensión por importe inferior a 83,34 euros, la ayuda consistirá en el importe resultante de restar la cuantía de la pensión a dicha cantidad.

### **7.-.- Distinciones y méritos**

A cada trabajador que cumpla 25 años al servicio de esta Empresa Pública de Servicios del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada, se le hará entrega de una placa o metopa conmemorativa y de un premio en metálico de 856,03 euros.

Se otorgará asimismo a cada trabajador con motivo de su jubilación, una placa con el contenido o leyenda que en su momento se especifique.

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

Durante el tiempo que un trabajador permanezca en situación de incapacidad temporal, o en situación de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, la Empresa Pública de Servicios del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada completará las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta el 100% del líquido a percibir.

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

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

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

En el supuesto de que el trabajador se niegue a someterse a los reconocimientos de la Entidad descrita en el apartado precedente o que, habiéndose prestado a dicho examen, el facultativo considere que no concurren en el mismo las circunstancias causantes de la baja, a pesar de que el personal sanitario de la Entidad Gestora de la Seguridad Social haya estimado la concurrencia de las mismas como causa de la baja, no será de aplicación a este trabajador el incremento hasta el 100% de las prestaciones económicas de la Seguridad Social contempladas en el presente artículo, al considerarse su situación como presunción de simulación de enfermedad o accidente.

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

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

## **9.- Anticipos reintegrables**

Empresa Pública de Servicios del Ayuntamiento de Los Realejos Sociedad Limitada se compromete a reconocer el derecho de los trabajadores fijos en plantilla a percibir anticipos reintegrables de hasta un máximo de 2.500,00 euros para todos los Grupos, a reintegrar en 18 mensualidades, cuyo plazo de reintegro se reducirá automáticamente hasta el límite necesario cuando al trabajador perceptor le resten menos de 18 meses para su jubilación. El anticipo de una sola mensualidad también se podrá reintegrar en 18 mensualidades. En ambos casos se podrá acortar voluntariamente el plazo de amortización a petición del trabajador interesado, en cuyo caso no se podrá solicitar otro anticipo hasta transcurrido el plazo de doce meses desde la concesión del primero.

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

La Comisión de Asuntos Sociales tendrá facultad para estudiar los casos excepcionales que exijan alteraciones de las normas establecidas.

También anticipará la cantidad de 4.700,00 euros para el trabajador que quiera acceder por primera vez a la propiedad de su vivienda habitual o bien proceder a la reparación por razones de urgencia debidamente justificada de la misma. Este anticipo solamente se podrá conceder a dos trabajadores cada año y se reintegrará en el plazo máximo de treinta meses. Se acompañará a la solicitud documento acreditativo de la propiedad de la vivienda (Escritura Pública, contrato privado de compraventa o licencia de construcción) o, en el segundo supuesto, licencia municipal autorizando la reparación.

El orden de prioridad será el cronológico, si bien la Comisión de Asuntos Sociales tendrá facultad para estudiar los casos excepcionales que pudiesen presentarse.

## **10.- Póliza de seguro de vida**

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

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

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

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

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

## **11.- Antigüedad**

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

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

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

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

## **DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.-**

La prestación de los servicios en el régimen de turnos regulado en el artículo 21 por aquellos trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio sean fijos de plantilla, será de forma transitoria y por necesidades del servicio. En un período de seis meses a contar desde la aprobación definitiva de los Presupuestos Municipales, la Empresa Pública de Servicios celebrará los procedimientos selectivos para la cobertura de las plazas de nueva creación. Hasta tanto se cubrirá con un Oficial de 2ª y un Peón de Obras y Mantenimiento, una pareja de electricistas y un barrendero.

**ANEXO I.-CONCEPTOS RETRIBUTIVOS VINCULADOS AL GRUPO PROFESIONAL PARA EL AÑO 2007.**

<u>Grupo/categoría</u>	<u>Salario base</u>	<u>Plus Asistencia</u>
V.- Oficial 1 <sup>a</sup>	936.40	189.28
VI.- Oficial 2 <sup>a</sup>	927.62	157.10
VII.- Peón	920.32	107.28

N  
E  
X

**O II.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS VINCULADOS AL GRUPO PROFESIONAL PARA LOS AÑOS 2008-2011.**

**AÑO**  
**2008**

<u>Grupo/categoría</u>	<u>Salario base</u>	<u>Plus Asistencia</u>
V.- Oficial 1 <sup>a</sup>	955.13	193.07
VI.- Oficial 2 <sup>a</sup>	948.95	161.81
VII.- Peón	944.25	111.57

<u>Grupo/categoría</u>	<u>Salario base</u>	<u>Plus Asistencia</u>
V.- Oficial 1 <sup>a</sup>	974.23	196.93
VI.- Oficial 2 <sup>a</sup>	970.78	166.67
VII.- Peón	968.80	116.04

2

**009**

<u>Grupo/categoría</u>	<u>Salario base</u>	<u>Plus Asistencia</u>
V.- Oficial 1 <sup>a</sup>	993.72	200.87
VI.- Oficial 2 <sup>a</sup>	993.72	171.67
VII.- Peón	993.72	120.68

N  
O

**2010**

**AÑO 2011**

**ANEXO III.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS VINCULADOS AL PUESTO DE TRABAJO PARA EL AÑO 2007.**

<u>Grupo/categoría</u>	<u>Complemento de puesto de trabajo</u>	<u>de Complemento tox/peligrosidad/pen.</u>	<u>de Compl. nocturnidad</u>
III	100.46		
V	100.46	100.46	169.39

<b>VI</b>	<b>100.46</b>	<b>100.46</b>	
VII	100.46	100.46	169.39

## **ANEXO IV**

### **GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES**

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

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

#### **GRUPO I. TITULADOS SUPERIORES**

Titulación requerida: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalentes.

Abogado  
Asesor Jurídico  
Asesor Económico  
Asesor Financiero  
Economista  
Titulado Superior

#### **GRUPO II. TITULADOS MEDIOS**

Titulación requerida: Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de Tercer Grado o Equivalente.

Graduado Social / Diplomado en Relaciones Laborales  
Titulado Medio

#### **GRUPO III. ESPECIALISTAS Y ASIMILADOS**

Titulación requerida: Bachiller Superior, Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente.

Gestor de la Oficina de Información al Consumidor  
Monitor Deportivo de Natación  
Entrenador de Natación

#### **GRUPO IV. AUXILIARES ESPECIALISTAS Y ASIMILADOS**

Titulación requerida: título de Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente.

Auxiliar Administrativo  
Conserje-Ordenanza  
Conserje

Monitor

## **GRUPO V. ESPECIALISTAS NO TITULADOS**

Titulación requerida: Certificado de Escolaridad o Equivalente

Oficial de primera, Encargado General de los Servicios Municipales y Personal Laboral

Oficial de primera, Encargado de Electricidad

Oficial de primera, Encargado de Jardinería

Oficial de primera, Encargado de Obras

Oficial de primera, Encargado de Almacén y Parque Móvil Municipal

Oficial de primera, Encargado del Servicio de Recogida de Residuos Sólidos

Oficial de primera, Mantenimiento de Piscinas

Oficial de primera, Conductor

Oficial de primera, Cerrajero

Oficial de primera, Mantenimiento General

Oficial de primera, Mecánico-Electricista

Oficial de primera, Fosero

Oficial de primera, Electricista

Oficial de primera, Carpintero

Oficial de primera, Oficios Varios

Oficial de Primera, Encargado de Limpieza Viaria

## **GRUPO VI. AYUDANTES DE ESPECIALISTA**

Titulación requerida: Certificado de Escolaridad o Equivalente

Oficial de segunda, Electricista

Oficial de segunda, Jardinero

Oficial de segunda, Fosero

Oficial de segunda, Albañil

Oficial de segunda, Palista

Oficial de segunda, Pintura y Señalización

Oficial de segunda, Pintor

Oficial de segunda, Lector de Contador

Oficial de segunda, Carpintero

Oficial de segunda, Servicios Técnicos

Oficial de segunda, Oficios Varios

## **GRUPO VII. PERSONAL SIN ESPECIALIZACIÓN**

Titulación requerida: Certificado de Escolaridad o Equivalente

Peón

Peón de Limpieza Viaria

Conductor de Barredora

Peón de Recogida de Residuos Sólidos

Vigilante

Vigilante Nocturno

## **ANEXO V.- ROPA DE TRABAJO**

### Personal adscrito al servicio de alumbrado.

- Para cada trabajador:  
- Dos pares de botas homologadas (cada dos años).  
- Cuatro camisas y tres pantalones.  
- Una Chamarra (anorak). Cada dos años.  
- Una ropa de agua (cada dos años).  
- Una gorra.

### Personal adscrito al servicio de limpieza viaria..

- Para cada trabajador:  
- Dos pares de calzado (cada dos años).  
- Cuatro camisas y tres pantalones.  
- Una Chamarra (anorak). Cada dos años.  
- Una ropa de agua (cada dos años).  
- Una gorra.

### Personal adscrito al servicio de recogida de residuos sólidos.

- Para cada trabajador:  
- Calzado (cada dos años).  
- Cinco mudas de ropa (camisa y pantalón).  
- Una Chamarra (anorak). Cada dos años.  
- Una ropa de agua (camisa, pantalón y botas) o impermeable.  
- Guantes y trinchas.  
- Una gorra.

### Personal adscrito al servicio de cementerios.

- Para cada trabajador:  
- Calzado (cada dos años).  
- Cuatro camisas y tres pantalones.  
- Una Chamarra (anorak). Cada dos años.  
- Una ropa de agua (camisa, pantalón y botas) o impermeable.  
- Una gorra.

### Personal adscrito al servicio de obras.

- Para cada trabajador:  
- Calzado (cada dos años).  
- Cuatro camisas y tres pantalones.  
- Una Chamarra (anorak). Cada dos años.  
- Una gorra.

### Personal adscrito al servicio de jardinería.

- Para cada trabajador:  
- Calzado (cada dos años).  
- Cuatro camisas y tres pantalones.  
- Una Chamarra (anorak). Cada dos años.  
- Una ropa de agua (cada dos años).

- Una gorra.

#### Personal adscrito al servicio de pinturas.

Para cada trabajador:

- Calzado (cada dos años).
- Cuatro camisas y tres pantalones.
- Una Chamarra (anorak). Cada dos años.
- Un mono de trabajo.
- Una gorra.

#### Personal adscrito al servicio de playas y piscinas.

Con carácter general para cada trabajador:

- Tres camisas.
- Un chándal.
- Dos bañadores.
- Un par de zapatillas deportivas.
- Dos toallas.
- Unas gafas de natación.
- Un par de cholas.
- Dos gorros de natación.

#### Monitores deportivos.

Con carácter general para cada trabajador:

- Tres camisas.
- Un chándal.
- Dos pantalones cortos.
- Un par de zapatillas deportivas .

En los casos de que el calzado antes de transcurrir los dos años presente signos de deterioro que los hagan inutilizable, será sustituido por la empresa.