



### ACUERDOS:

**PRIMERO.-** Ambas partes se comprometen a seguir trabajando en el nuevo marco de relaciones para conseguir un entorno competitivo que contribuya a la realización de tantos procesos productivos de la mismas como resulte posible con recursos propios y en condiciones de competitividad y eficiencia, evitando con ello la externalización y la subcontratación y garantizando la estabilidad en los puestos de trabajo. Así pues, La Empresa se compromete a mantener la gestión pública en la totalidad de los departamentos y sectores de actividad de los Centros Turísticos evitando su externalización siempre que en la Entidad se cumplan los objetivos de estabilidad presupuestaria definidos en la Ley 7/1985, de 2 abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

**SEGUNDO.-** Se aprueba el II Convenio Colectivo de la EPEL-CACT, que se acompaña en su Texto Articulado y sus anexos, que quedan incorporados a la presente Acta, formando parte de la misma.

**TERCERO.-** Las partes acuerdan que la firma de la presente acta así como la del texto articulado del Convenio se realice por todos los asistentes.

**CUARTO.-** A efectos de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, respecto del registro y depósito del presente Convenio Colectivo y demás posterior tramitación que legalmente corresponda, las partes facultan a D. \_\_\_\_\_, para que comparezca y presente la documentación correspondiente y aquella para la que sea legalmente requerido ante los organismos públicos competentes, a cuyo fin se les confieren facultades de aclaración y subsanación de errores, en su caso, fijándose como domicilio a efectos de notificaciones, el de la empresa situado en la Calle Triana, 38, Arrecife, Lanzarote.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se extiende y firma por todos los asistentes la presente acta, y en prueba de conformidad con su contenido, en el lugar y fecha indicado



## TITULO I:

### DISPOSICIONES GENERALES

#### **Artículo 1: Ámbito Territorial.**

1.1.- El presente convenio afecta a los centros de trabajo de la Entidad Pública Empresarial Local - Centros de Arte, Cultura y Turismo del Cabildo de Lanzarote (EPEL-CACT) y a sus personas trabajadoras. Actualmente los centros de trabajo son:

1.2.- MIAC Castillo de San José, Jameos del Agua, Monumento al Campesino, Montañas del Fuego, Cueva de los Verdes, Mirador del Río, Jardín de Cactus, El Almacén, Islote de La Fermina, Oficina Central, Economato Central, Nave de Mantenimiento, Nave progresiva y Conservación y Servicio Técnico.

1.3.- Y cualquier otro centro de trabajo cuya apertura se produzca durante la vigencia del presente convenio.

#### **Artículo 2: Determinación de las partes que lo concertan y ámbito personal.**

2.1.- Las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo tienen la legitimación que determina el artículo 87.1 y 3 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el artículo 88.2 del mismo texto legal, y son:

- a) La representación empresarial de la EPEL Centros de Arte, Cultura y Turismo de Lanzarote (EPEL-CACT)
- b) La representación de las personas trabajadoras a través del Comité de Empresa.

2.2.- El presente convenio afecta a todas las personas trabajadoras de la Entidad Pública Empresarial Local - Centros de Arte, Cultura y Turismo del Cabildo de Lanzarote y a los contratados a partir de la firma del presente Convenio Colectivo.

#### **Artículo 3: Ámbito Temporal.**

3.1.- El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de siete años, desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2028.

3.2.- El Convenio entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Consejo de Administración de la Entidad y ratificado por el Pleno del Cabildo.

3.3.- Si ninguna de las dos partes concertantes denuncia la vigencia del convenio se entenderá prorrogado por períodos sucesivos anuales manteniendo vigente su contenido.

3.4.- En el supuesto que algunas de las partes concertantes deseen efectuar la denuncia, esta se tendrá que formular a través de comunicación escrita dirigida a la otra parte, durante el mes de octubre de



2028 o durante el mes de octubre de sus eventuales prórrogas.

**Artículo 4: Revisión salarial.**

4.1.- La tabla salarial a aplicar durante el año 2022 es la que figura en el Anexo I al presente Convenio Colectivo.

4.2.- Para los restantes años de vigencia del presente Convenio, se aplicará a todos los conceptos salariales la misma revisión económica que fije la Ley de Presupuestos Generales del Estado para las empresas públicas y correspondientes a cada año concreto.

**Artículo 5: Compensación y Absorción.**

5.1.- Las condiciones establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto, podrán ser compensadas con las existentes en el momento de la entrada en vigor, cualquiera que sea el origen o causa de la misma, a excepción del complemento personal, la manutención y del transporte que la Empresa viene proporcionando a sus personas trabajadoras.

5.2.- Igualmente las condiciones establecidas en el presente Convenio con las excepciones indicadas en el párrafo anterior podrán ser absorbidas por otras condiciones que posteriormente pudieran aparecer por disposiciones legales que sean de aplicación en lo sucesivo.

**Artículo 6: Publicidad del Convenio Colectivo.**

6.1.- Las partes se comprometen a exponer una copia de este Convenio en cada uno de los centros a disposición de todas las personas trabajadoras.

6.2.- Asimismo, la empresa suministrará una copia de este convenio colectivo a cada persona trabajadora.

**TITULO II: JORNADA Y DESCANSO**

**Artículo 7: Jornada de Trabajo.**

7.1.- La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

7.2.- El tiempo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, continuada o partida, la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

**Artículo 8: Jornada Continuada para Personal Administrativo.**

Se establece una jornada continuada por la mañana para el personal administrativo, la misma debe de estar comprendida en el siguiente horario de 7:30 a 15:30 horas.



### **Artículo 9: Descanso semanal.**

9.1.- Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio disfrutarán de dos días de descanso semanal ininterrumpidos a excepción de aquellos Centros que por su horario cierren algún día a la semana, pudiendo ser los días de descanso en los que el Centro se encuentre cerrado.

9.2.- La empresa garantizará que todas las personas trabajadoras de manera rotativa puedan disfrutar de días libres en fines de semana, siendo mínimo de uno al mes.

9.3.- Si por alguna circunstancia, de mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora, no pudiera disfrutarse uno de estos dos días de descanso, la persona trabajadora podrá, a su elección, acumular los descansos pendientes por un periodo de hasta cinco días para disfrutar de una semana completa con sus descansos, o disfrutarlo con los descansos de otra semana.

### **Artículo 10: Horario.**

10.1.- La jornada de trabajo será de 7:30 horas diarias.

En el primer trimestre del año la empresa, publicará en el tablón de anuncios de cada centro, el calendario anual de festivos y el documento con los horarios de temporada baja y alta del centro, en el que se incluirán los horarios que realizarán las personas trabajadoras, de tal forma que en función de los horarios de apertura de los Centros en los meses de verano comprendidos entre el 20 Junio hasta el 20 Septiembre la Dirección establecerá horarios de trabajo diferentes al resto del año, al fin de llevar a cabo entradas y salidas escalonadas del personal.

10.2.- La jornada de trabajo diaria podrá ser continuada o partida solo en aquellos centros en los que sea necesario.

10.3.- En la jornada partida los turnos, que serán como máximo dos al día, tendrán un máximo de seis horas y un mínimo de tres.

### **Artículo 11: Vacaciones.**

11.1.- Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio disfrutarán de un período de vacaciones anuales retribuidas, de treinta días naturales y/o las personas trabajadoras de los departamentos de Oficina, Mantenimiento, Servicio Técnico y Jardinería de veintidós días hábiles por un año completo de servicio, o la parte proporcional del tiempo trabajado.

11.2.- El derecho al disfrute de las vacaciones anuales retribuidas en el presente artículo, ni se pierde ni puede limitarse por el hecho de que la persona trabajadora se encuentre o haya estado en situación de incapacidad temporal, de modo que, con independencia del tiempo que dure dicha situación, al incorporarse al trabajo puede disfrutar del período sin descuento alguno, a excepción de los días festivos no recuperables, así como sus descansos cuando se tomen ininterrumpidamente, en cuyo caso, se descontará la parte proporcional al tiempo que estuvo en situación de incapacidad temporal. Cuando la persona trabajadora hubiera disfrutado la compensación de los festivos y posteriormente se



incluyera alguna de las referidas fiestas en situación de IT, los citados días serán descontados del disfrute del año siguiente.

11.3.- Durante las vacaciones anuales la persona trabajadora percibirá, con cargo a la Entidad la totalidad del sueldo que está percibiendo mensualmente, así como el complemento personal para las personas trabajadoras que lo vienen percibiendo.

11.4.- Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico.

11.5.- La Empresa y el Comité de Empresa de común acuerdo fijarán el calendario que recoja el periodo de vacaciones a disfrutar por las personas trabajadoras y deberá quedar fijado y publicado en el tablón de anuncios antes del 30 de noviembre de cada año.

11.6.- Las vacaciones se han de disfrutar dentro del año natural, entendiéndose como año natural el comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año, salvo pacto en contrario por las partes o que la persona trabajadora por enfermedad no haya disfrutado la totalidad de ellas.

11.7.- El Centro que tenga por costumbre cerrar para dar vacaciones a las personas trabajadoras no estará obligado a confeccionar el calendario de vacaciones. En aquellos Centros donde se quiera establecer esta costumbre será preciso acuerdo previo entre la Empresa y el Comité de Empresa.

#### **Artículo 12: Fiestas no recuperables.**

12.1.- Durante el tiempo de vigencia de este Convenio se considerarán 15 días anuales como festivos no recuperables.

12.2.- Aquellas personas trabajadoras que no descansen en estos días festivos a parte de sus días libres semanales, podrán acumular el total de ellos al periodo vacacional o negociar con la empresa el disfrute para otras fechas.

12.3.- En caso de desacuerdo se acumularán obligatoriamente al periodo vacacional.

12.4.- En caso de que dichos días se tomarán ininterrumpidamente, se acumularán a ellos los cuatro días de descanso semanal correspondiente a esas dos semanas. Igualmente se hará si el disfrute se fraccionó en dos periodos.



### TITULO III

#### CONDICIONES SOCIALES

##### **Artículo 13: Bajas por enfermedad o accidente.**

13.1.- La entidad completará las prestaciones con cargo a la seguridad social, tanto en los supuestos de bajas por IT derivadas de contingencias comunes como profesionales, hasta alcanzar el 100% de las retribuciones salariales fijas mensuales, sin que se deduzca cantidad alguna en las pagas extraordinarias.

13.2 En referencia al apartado anterior, se entiende por retribuciones salariales fijas mensuales la totalidad de retribuciones, con excepción de la nocturnidad y el transporte contemplado en el artículo 21 de este convenio colectivo.

##### **Artículo 14: Seguridad y Salud.**

Se mantendrá el Comité de Seguridad y Salud establecido en la Ley 31/95 de ocho de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa, a través de los servicios de prevención, realizará anualmente las pruebas necesarias para la vigilancia de la salud mediante los reconocimientos médicos que determinen tales servicios, que en cualquier caso serán voluntarios.

Dichos reconocimientos médicos incluirán prueba de próstata para los varones mayores de 50 años y de mamas para las mujeres mayores de 50 años.

##### **Artículo 15: Licencias Retribuidas.**

15.1.- Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, previo aviso y posterior justificación, tendrá derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, en los casos que a continuación se indican y por la duración que se establece:

1º.- Veinte días por matrimonio de la persona trabajadora.

2º.- Siete días de trabajo por fallecimiento del cónyuge, hijas, hijos o compañera, compañero de hecho en caso de estar dado de alta en el registro correspondiente.

3º.- Cinco días de trabajo por fallecimiento de madres, padres y hermanas, hermanos, por afinidad o consanguinidad.

4º.- Dos días por fallecimiento de abuelas, abuelos, bisabuelas, bisabuelos, nietas, nietos, primas, primos, tías, tíos, abuelas, abuelos políticas/so, madres, padres políticas/os, hijas, hijos políticas/os y hermanas, hermanos políticas/os hasta 2º grado afinidad o consanguinidad. Si el fallecimiento se produce en otra isla, se aumentará en un día y en dos si el hecho se produce fuera de Canarias.

5º.- Siete días por enfermedad de carácter grave o intervención quirúrgica que requiera hospitalización del cónyuge, compañera/o, siempre que estén dados de alta como pareja en el registro correspondiente, hijos o personas a su cargo..

6º.- Por cambio de domicilio habitual, dos con mueble si se justifica (certificado empresa de mudanzas o declaración jurada del trabajador/a).



7º.- Dos días por matrimonio de hijas, hijos o hermanas, hermanos si tiene lugar en la isla y tres días si es en otra isla Canaria y cuatro días si es fuera de Canarias.

8º.- Un día en caso de Bautizo o Primera Comunión de hija, hijo.

9º.- Seis días al año por asuntos propios, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, en el caso que la persona trabajadora tenga una antigüedad de 25 años o más, se aplicará un día adicional de asuntos propios.

10º.- Los días 24 y 31 de diciembre de cada año permanecerán cerradas las oficinas centrales, así como la nave de mantenimiento. El personal que, como consecuencia de lo previsto en este apartado, no pudiera disfrutar de esta dispensa, tendrá derecho a ésta un día distinto que deberá ser como máximo hasta el 31 de marzo del año siguiente.

Así mismo, cuando los días 24 ó 31 de diciembre coincidan en sábado o domingo el personal de Oficinas y Mantenimiento tendrá derecho a un día de dispensa por cada uno de ellos, que podrá disfrutarse antes del 31 de marzo del año siguiente.

11º.- Por el tiempo indispensable para asistencia de consulta médica del Servicio Canario de Salud, previa notificación y justificación posterior.

15.2.- Por circunstancias debidamente justificadas, y previo informe del Comité de Empresa, las licencias anteriormente reseñadas podrán ser ampliadas por la empresa.

#### **Artículo 16: Jubilación.**

16.1.- Actualmente existen tres tipos de jubilación vigentes: Forzosa, anticipada y parcial regulada legalmente.

16.2.- Si la persona trabajadora decide jubilarse antes de la edad legal y la empresa está de acuerdo porque la plaza que ocupa o cualquier otra va a ser amortizada, la Empresa le abonará la diferencia entre lo que le abone la Seguridad Social y el salario real que la persona trabajadora percibiera hasta dicha edad legal de jubilación.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un premio de jubilación de la siguiente cuantía:

- De 10 a 19 años de servicio, la empresa abonará 2 mensualidades íntegras.
- De 20 a 29 años de servicio, la empresa abonará 4 mensualidades íntegras.
- De 30 o más de 30 años de servicio, la empresa abonará 6 mensualidades íntegras.

#### **Artículo 17: Excedencias.**

17.1.- La excedencia podrá ser voluntaria, forzosa o por cuidado de hijos o familiares a su cargo.

17.2.- Excedencia forzosa:

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público, así como para ejercer un cargo sindical de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público, siendo la incorporación al trabajo de forma inmediata.

17.3.- Excedencia voluntaria:



La persona trabajadora con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses y no superior a cinco años. Para ello deberá poner en conocimiento de la empresa por escrito su deseo de acogerse a la misma con un preaviso mínimo de treinta días. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora, si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia. La persona trabajadora deberá preavisar a la Entidad su intención de reincorporarse con al menos treinta días de antelación al vencimiento de la excedencia, siendo la incorporación de carácter inmediato. De no producirse tal preaviso, se entenderá que la persona trabajadora no desea solicitar el reingreso y perderá todos sus derechos.

#### 17.4.- Excedencia por cuidado de hijos a su cargo:

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza, por adopción o por acogimiento, a contar desde la fecha del nacimiento, adopción o acogimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia, que en su caso, pondrá fin al que viene disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia por cuidado de hijos será computable a efectos de antigüedad, y la persona trabajadora tendrá derecho a las asistencias a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Entidad, especialmente con ocasión de su reincorporación, que deberá ser inmediata, bastando para ello, con el cumplimiento del preaviso, que deberá hacerse por escrito con al menos treinta días de antelación al vencimiento de la excedencia.

17.5.- Excedencia por enfermedad grave de un familiar en primer grado, con informe del Facultativo de la Seguridad Social que asista al enfermo, la persona trabajadora podrá solicitar una excedencia especial de hasta seis meses, a cuyo término deberá incorporarse obligatoriamente a la empresa, salvo que, por circunstancias especiales, apreciadas en los términos señalados aconsejen prolongar esa situación.

En las excedencias voluntarias, el silencio o negativa de la Empresa no constituirá un impedimento a la persona trabajadora para su disfrute desde el día de inicio comunicado en el preaviso.

#### 17.6.- Permiso especial no retribuido:

La persona trabajadora que lo solicite con 1 mes de antelación, dispondrá de un permiso especial no retribuido de hasta seis meses, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

17.7.- La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados con el régimen y los efectos que allí se prevean.

### **Artículo 18: Licencia por maternidad / paternidad, adopción o acogimiento de menores.**

Lo no contemplado en el presente artículo se regirá por lo establecido en la legislación laboral vigente en cada momento.

### **Artículo 19: Licencia por estudio.**

19.1.- Las personas trabajadoras con más de un año de antigüedad tendrán un permiso retribuido de



20 horas de formación al año vinculadas al puesto de trabajo, y podrán ser acumulables en un periodo máximo de tres años.

19.2.- Dicho permiso deberá estar enmarcado dentro del plan anual de recualificación de cada persona trabajadora que será consensuado y aprobado por la empresa.

19.3- Las partes acuerdan regular lo relativo a la formación conjuntamente en el artículo 37 del Convenio Colectivo: Formación Profesional.

#### **Artículo 20: Manutención.**

20.1.-Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho a manutención. Este complemento será abonable en especie, es decir la comida ya elaborada, con total independencia de los salarios garantizados en el presente Convenio.

20.2.- Lo acordado en el párrafo anterior no será de aplicación a las personas trabajadoras que presten servicios en las oficinas centrales, departamento de conservación, mantenimiento y servicio técnico, a los que se les compensará con una reducción de la jornada diaria de 30 minutos.

20.3.-Para la comida del personal se establecerá un menú quincenal y se expondrá en el tablón de anuncios del centro.

#### **Artículo 21: Transporte.**

21.1.-Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio seguirán disfrutando del servicio de transporte, no pudiendo ser sustituido este mediante compensación económica.

21.2.-Aquellas personas trabajadoras que no disfruten de transporte por parte de la Empresa y utilizan su vehículo para los desplazamientos al Centro de trabajo, les será abonada una cantidad de 0,25 euros por kilómetro o la que en cada momento se fije por Km a fin de ayudarles a sufragar los gastos que originen con tal motivo.

#### **Artículo 22: Estructura salarial.**

La estructura salarial de la Entidad se compone de los siguientes conceptos retributivos:

22.1.- De periodicidad mensual:

- a) Salario Base.
- b) Plus de Convenio.
- c) Complemento.
- d) Plus de transporte y distancia.
- e) Plus de disponibilidad
- f) Plus de lavado de ropa
- g) Complemento personal.
- h) Plus de Nocturnidad.

22.2.- De periodicidad superior al mes:



- a) Pagas extraordinarias.
- b) Bolsa de vacaciones.
- c) Complemento de Productividad

**Artículo 23: Salario base:**

Retribuye el trabajo por unidad de tiempo, y figura en su valor mensual bruto en las tablas salariales de este Convenio.

**Artículo 24: Plus de convenio.**

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio percibirán en Plus de Convenio la cuantía que se expresa en la tabla salarial anexa. Dicho Plus se percibirá en las doce pagas ordinarias y en las 2 extraordinarias.

**Artículo 25.- Complemento.**

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo percibirán por el concepto de Complemento la cuantía que se expresa en la tabla salarial anexa por doce pagas ordinarias.

**Artículo 26: Plus de Transporte y Distancia.**

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio percibirán en concepto de Plus de Transporte la cuantía señalada para cada nivel en la tabla salarial adjunta, por doce pagas ordinarias, teniendo por objeto compensar el tiempo que invierten las personas trabajadoras en desplazarse desde su lugar efectivo de residencia al centro de trabajo.

En el año 2023 el 50% del importe mensual de dicho plus se incluirá en las pagas extraordinarias y el 100% en el año 2024 y siguientes.

**Artículo 27: Plus de Disponibilidad (art. 10).**

Con objeto de incentivar lo establecido en el artículo 10 del presente convenio colectivo, las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio percibirán en concepto de Plus de disponibilidad la cuantía señalada para cada nivel en la tabla salarial adjunta.

**Artículo 28: Plus de lavado de ropa.**

28.1.-Este complemento, que tendrá un carácter extra salarial compensa la conservación y limpieza de los uniformes y ropa de trabajo facilitada por la Entidad que es de cuenta de la persona trabajadora. Por este concepto las personas trabajadoras percibirán la cuantía señalada para cada nivel en la tabla salarial adjunta.

28.2.-En este sentido, la Entidad vendrá obligada a proporcionar a su personal el uniforme, así como la ropa que no sea de uso común en la vida ordinaria de las personas trabajadoras, además de dos pares de zapatos anuales. Igualmente, dotará de una placa identificativa a todas las personas



trabajadoras que presten sus servicios atendiendo al público.

28.3.-El uniforme se entregará el primer y tercer trimestre de cada año.

#### **Artículo 29: Complemento Personal:**

Percibirán este concepto salarial las personas trabajadoras que formaban parte de la plantilla de los CACTS en la fecha de suscripción del convenio colectivo anterior, que entró en vigor el 1 de enero de 2014.

Dicho complemento personal tiene la condición de “ad-personam”, es el resultado de aplicar las reglas de adecuación salarial establecidas en el 23.3 del convenio colectivo anterior así como de la antigüedad congelada desde julio de 2010, conforme a lo previsto en el artículo 29 del citado convenio colectivo de 2014.

La cuantía de este complemento personal será la que venía disfrutando cada persona trabajadora en el mes de diciembre de 2022, que no es absorbible ni compensable, será revisada en el mismo porcentaje que lo haga el resto de conceptos salariales con efectos del 1 de enero de 2023.

Dicho complemento se percibirá en las doce pagas ordinarias y en las dos extraordinarias y se actualizará cada año, conforme a lo dispuesto en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

#### **Artículo 30: Plus de nocturnidad.**

Las personas trabajadoras que realicen trabajos comprendidos entre las 22 y las 06 horas percibirán un incremento del 25% sobre el salario base hora en concepto de nocturnidad.

#### **Artículo 31: Devengos y Pagas Extraordinarias.**

Las pagas extraordinarias de julio, y Navidad, se abjornarán junto con la nómina de los meses de junio y diciembre de cada año, y se compondrán de salario base, Plus de Convenio, complemento personal y plus de lavado de ropa; Y el plus de transporte en los términos descritos en el artículo 26 del presente convenio.

#### **Artículo 32: Bolsa de Vacaciones**

32.1.-Por el concepto de Bolsa de Vacaciones las personas trabajadoras percibirán al inicio de sus vacaciones o cuando la persona trabajadora lo solicite la cuantía señalada en la tabla salarial adjunta.

32.2.-Este concepto será tomado en cuenta para la confección de los posibles finiquitos que deberán practicarse a las personas trabajadoras que cesen en el trabajo con anterioridad al disfrute de sus vacaciones anuales.

32.3.- Asimismo, este concepto tendrá anualmente la misma revisión económica que fija la Ley de Presupuestos Generales del Estado para las empresas públicas y correspondientes a cada año concreto.



### **Artículo 33: Complemento de Productividad.**

33.1.- Las personas trabajadoras afectadas por este convenio colectivo tendrán derecho a la percepción de un complemento de productividad retributiva siempre y cuando se alcancen los siguientes objetivos:

- a. Que el resultado de explotación de la EPEL-CACT, antes de impuestos, alcance un millón y medio de euros en el ejercicio anterior.
- b. Que la suma del coste de personal y gastos en Empresas de Trabajo Temporal la EPEL-CACT, en el ejercicio anterior, no supere el 55 % con relación a los ingresos ordinarios de dicho ejercicio.

33.2.- El importe total de la productividad será el 10% sobre los beneficios antes de impuestos de la EPEL-CACT del ejercicio anterior, y se distribuirá en partes iguales entre todas las personas trabajadoras que estuvieron en servicio activo todo el año anterior.

33.3.- El importe de la productividad se abonará en la nómina del mes de septiembre de cada año, basándose para la constatación de que se han alcanzado estos objetivos y cálculo de su cuantía en las Cuentas Anuales del año anterior auditadas y aprobadas por el Consejo de Administración de la EPEL-CACT.

33.4.- El importe de la productividad individual se reducirá proporcionalmente en razón de los períodos en que la persona trabajadora hubiere estado en situación de incapacidad laboral temporal por enfermedad común.

Se exceptúan de lo previsto anteriormente las situaciones de capacidad laboral temporal por enfermedad grave, enumeradas en el anexo del Real Decreto 1148/2011 de 29 de julio. Debiéndose justificar por cada persona trabajadora antes del 15 de febrero del año siguiente a la concurrencia de tales circunstancias.

La parte de productividad que no se haya asignado como consecuencia de las reducciones aplicadas por I.T. se repartirá, a partes iguales, entre el resto de personal que no hubiera estado en dicha situación.

### **Artículo 34: Anticipos.**

34.1.- La persona trabajadora o, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir sin que llegue el día señalado para el pago, anticipo mensual de nómina a cuenta del trabajo ya realizado. Este anticipo solicitado según el procedimiento interno de la empresa, se descontará íntegramente del importe de la nómina del mes en el que se solicita el anticipo.

34.2.- Asimismo, tendrá derecho a solicitar el anticipo de uno o dos mensualidades de su salario, sin ningún tipo de interés, a descontar en igual cuantía por espacio de doce y dieciocho meses respectivamente

34.3.- Los anticipos anteriores no podrán solicitarse de manera simultánea, ni mientras se estén liquidando cantidades pendientes.



### **Artículo 35: Seguro de Vida e Incapacidad Permanente.**

35.1.-La Empresa se obliga a mantener el capital de la póliza de Seguro de Vida regulado anteriormente y por un importe de 24.000 euros. En concepto de seguro de vida, que en caso de producirse el fallecimiento de la persona trabajadora garantice a las personas por él designadas o descendientes en línea directa, a percibir en toda su cuantía el capital asegurado.

35.2.-Igualmente este producto de vida abonará a la persona trabajadora idéntico capital, por una sola vez, con independencia de las prestaciones de la Seguridad Social, en caso de ser declarado en situación de Incapacidad Permanente Total para el desempeño de su profesión habitual, Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez, tanto por enfermedad común como por accidente y enfermedad profesional. Durante la vigencia del presente Convenio, el Comité de Empresa podrá proponer mejoras en la cuantía de la indemnización, que serán consideradas en su caso por la empresa.

### **Artículo 36: Ayudas por estudios y por discapacidad.**

36.1.- Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio con una antigüedad superior a un año, en el mes de Octubre de cada año percibirán en un único pago y en concepto de ayudas por estudios, las siguientes cantidades por hijo estudiando:

- Educación Infantil y primaria.....70 euros
- ESO, Ciclos formativos de F.P. cursados en la Isla y Bachillerato.....100 euros
- Ciclos formativos de F.P. cursados fuera de la Isla y Estudios universitarios.....330 euros

36.2.- Para percibir las ayudas establecidas del apartado anterior, será requisito indispensable presentar certificado de matrícula de los Centros donde realizan los estudios.

36.3.- La Empresa abonará una ayuda a la persona trabajadora por cada hija, hijo con discapacidad a su cargo, con carácter mensual y por un importe de 120 euros, para lo que se presentará la correspondiente instancia y la resolución que acredite la discapacidad del descendiente.

36.4.- Como este articulado se considera una mejora de las condiciones sociales del Convenio Colectivo para las personas trabajadoras, se considera que esta ayuda es compatible con cualquier otra ayuda familiar o beca por estudios que reciba el hijo/a de la persona trabajadora, por esta Empresa u organismos, sean públicos o privados.

### **Artículo 37: Formación Profesional.**

A principios de cada año, la Dirección elaborará el Plan de Formación en base a las necesidades detectadas por los Encargados de Centro y de cada Área, así como las aportaciones realizadas por el Comité de la Empresa, consensuando con ellos el documento final.

Dicho plan de formación incluirá:

- La formación se realizará con cargo a la bonificación de los seguros sociales (actual



formación tripartita) que se deberá sacar como todos los años a concurso público.

- La formación interna, la realizará con proveedores que ya tienen incluida dentro del contrato asumido con ellos, y la realizada sin coste por organizaciones con las que se tengan convenios de colaboración.
- Junto con los dos anteriores, ambas partes acuerdan que se establezca un plan de formación personalizado, que puede tener una dotación conjunta de hasta 200 euros por persona trabajadora y año, para acometer la formación profesional, específica o técnica que se necesite o se desee implementar cada año, a discreción de la Empresa.

La Empresa está obligada a informar con suficiente antelación a todas las personas trabajadoras de los centros de los cursos a impartir.

Ambas partes acuerdan, que las horas de formación impartidas dentro de los planes de formación de la Empresa, computan de manera individual a los efectos de lo regido en el artículo 20 del presente convenio.

Las personas trabajadoras que realicen estudios universitarios o profesionales, educación primaria, ESO, Bachillerato, FP y PAU, y que así lo acrediten documentalmente, recibirán trato preferencial a la hora de asignar turnos y servicios para facilitar sus estudios.

### **Artículo 38: Horas Extraordinarias.**

38.1.- Se considerarán horas extraordinarias las que excedan de la jornada anual fijada en el artículo 7 del vigente Convenio Colectivo.

38.2.- Las horas extraordinarias que realicen las personas trabajadoras se retribuirán con un incremento del 25 % sobre el valor de la hora ordinaria. En este sentido, el valor de la hora ordinaria será el resultado de dividir el total devengado anual por todos los conceptos salariales entre 1650 horas. Así mismo, las horas extraordinarias, también pueden ser retribuidas en tiempo, es decir, toda aquella persona trabajadora que realice una hora extra, tendrá una compensación de liberación de su jornada laboral de esa hora más un 25 %, esto es, quince minutos añadidos por cada hora extra trabajada.

### **Artículo 39: Servicios de Navidad y Fin de Año.**

39.1.- Los días 24 y 31 de diciembre tendrán horario hasta las 19:00 horas, sin embargo, si hubiese turno a partir de las 19:00 horas será voluntario para las personas trabajadoras que quieran trabajar, cobrando la cantidad de 65,50 euros por cada jornada realizada en el año 2023 y en los posteriores se revalorizará conforme a los topes establecidos en la Ley General de Presupuestos para el sector público. En ningún caso, se podrá obligar a nadie a trabajar dicho turno.

39.2.- Los días 25 de diciembre y 1 y 6 de enero se trabajará en igual horario que el resto de días del año, sin embargo, las personas que tengan que trabajar en esos días, cobrarán 43,67 euros por cada una de las jornadas realizadas, en el año 2023 y en los posteriores se revalorizará conforme a los topes establecidos en la Ley General de Presupuestos para el sector público.

39.3.- Asimismo, se establecerá un sólo turno de trabajo de mañana-tarde el día de la celebración de la Patrona de hostelería, así como el cierre una hora antes de aquellos Centros en que su horario de cierre sea a las 19:00 horas.



39.4.-Se entiende por el día de la celebración aquel que se acuerde entre la Empresa y el Comité, que será coincidente o no con el día 29 de julio, día de la Patrona.

39.5.-La celebración de la Fiesta de la Patrona de Hostelería que se les organiza a las personas trabajadoras se realizará en un lugar ajeno a los Centros Turísticos.

## TITULO V

### CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES

#### **Artículo 40: Contratación de personas trabajadoras.**

40.1.- En lo relativo a la contratación de personal se estará a lo dispuesto por la legislación laboral vigente y siempre respetando los principios de publicidad, igualdad, méritos y capacidad.

40.2.- La selección de personal se efectuará por un Tribunal de Selección creado al efecto, formado por 5 personas: El Consejero o persona en quien delegue, El Consejero Delegado o persona en quien delegue, el Director de Recursos Humanos o persona en quien delegue, el Director del área al que afecte la vacante o persona en quien delegue y un representante del Comité de Empresa.

40.3.- Para cubrir cualquier vacante, se convocará en primer lugar una oferta por promoción interna, detallando los requisitos de acceso al puesto de trabajo que hayan sido establecidos por el Tribunal de Selección para esa vacante, pudiendo concurrir las personas trabajadoras fijas que reúnan los requisitos mínimos exigidos establecidos para cada grupo profesional.

40.4.- Una vez efectuadas las pruebas fijadas para el puesto de trabajo, el departamento de recursos humanos analizará en concurso los méritos de las personas aspirantes seleccionadas y elaborará una lista en base a la puntuación obtenida por cada persona candidata según el baremo establecido por el Tribunal de Selección. Este proceso podrá ser encargado en su totalidad a una consultora externa, quien comprobará el cumplimiento de los requisitos mínimos exigidos, realizará a todas las personas candidatas válidas las pruebas que el Tribunal determine y clasificará a las personas candidatas según la puntuación obtenida.

40.5.- El Tribunal de Selección entrevistará en el mismo día y de manera consecutiva a los 5 primeras personas de la lista que hubieran obtenido la mejor puntuación tras analizar los resultados de las pruebas, y seguirán el siguiente procedimiento:

- El director de recursos humanos entregará a los miembros del Tribunal (en el mismo momento de empezar las entrevistas), las preguntas que se han preparado para hacer a todas las personas candidatas que irán en función de la vacante en cuestión, y el cuestionario de evaluación de deberán rellenar individualmente para poder consolidar los resultados de todos los miembros del Tribunal.
- Cada miembro del Tribunal evaluará y puntuará a cada persona candidata, de manera individual e independiente y según su mejor criterio, firmando la hoja de puntuación al



finalizar.

- La puntuación final de esta prueba será la media de las puntuaciones otorgadas por cada miembro del Tribunal, que serán consolidadas delante del Tribunal para comprobar la veracidad de las puntuaciones.
- La persona candidata elegida será la que obtenga la mejor puntuación resultante de la suma de la puntuación con que venía de la fase previa más la puntuación otorgada por el Tribunal.

40.6.- En caso de no poder cubrirse la vacante por promoción interna, la vacante se sacará a concurso público, con los mismos requisitos exigidos para la promoción interna y siguiendo el mismo procedimiento establecido en los puntos 40.4 y 40.5.

40.7.- Una vez seleccionada la persona candidata por el Tribunal de Selección, éste creará una lista de sustitución integrada por todas aquellas personas que cumpliendo los requisitos establecidos en el concurso de méritos y con la nota mínima exigidas en las pruebas realizadas, no hubiesen sido seleccionadas en el proceso actual pero que pudieran serlo en un proceso posterior. Esta lista de sustitución tendrá una vigencia de 1 año de forma que no sea necesario iniciar nuevamente un proceso selectivo. No obstante, si llegado el término expresado no se hubiese confeccionado nueva lista de sustitución, quedará prorrogada hasta tanto se efectúe nueva convocatoria y la misma sea resuelta, con cuya publicación quedará sin vigencia la anterior lista de sustitución.

40.8.- En el supuesto de que por necesidad de la Empresa o por su imprevisión y urgente necesidad de cobertura no se pueda cubrir la vacante a través de los sistemas de contratación indicados, la Empresa podrá encomendar la realización de las funciones del puesto a cubrir a las personas trabajadoras de inferior categoría. En estos casos, la realización de estas funciones sólo podrá realizarse por un período máximo de seis meses, al término del cual deberá ser cubierta la vacante con arreglo a los procedimientos de contratación indicados.

40.9.- La Empresa está obligada a dar información a todas las personas trabajadoras de los Centros, de las vacantes que existan y las de nueva creación, e informar con un tiempo prudencial de los cursos a impartir para la formación profesional de las personas trabajadoras.

40.10.- Con una periodicidad anual, y siempre dentro del plazo de tres meses desde la aprobación de los presupuestos, se publicará la distribución del personal fijo de los Centros Turísticos por centros de trabajo.

40.11.- Cuando una persona trabajadora es privada de libertad, pero siendo la sentencia posterior absolutoria, declarando a dicha persona trabajadora inocente, la Empresa queda obligada a la readmisión inmediata, siempre que ésta haya sido solicitada por escrito en un plazo de 15 días desde la notificación de la sentencia.

40.12.- Como norma general, la contratación para suplir ausencias temporales de la plantilla se realizará acudiendo a las listas de sustitución a que se refiere este artículo, salvo en aquellos casos que no existan dichas listas, están obsoletas o en dichas listas no exista ningún perfil profesional adecuado para cubrir la ausencia, en cuyo caso, se recurrirá a la contratación laboral directa.

40.13.- La selección, contratación y promoción del personal afectado se hará de acuerdo con lo



establecido en el presente convenio.

40.14.- No obstante lo anterior, en aquellos casos en los que por su idoneidad y conveniencia, temporalidad o urgente necesidad de cobertura, la empresa podrá recurrir a la contratación a través de una Empresa de Trabajo Temporal como establezca la Ley, excluyendo su uso, para la cobertura de supuestos como la sustitución de vacaciones, la sustitución de excedencias, permisos de paternidad o maternidad o bajas médicas de previsible larga duración. En esos supuestos, la cobertura de plazas se realizará a través de los establecido en el art. 40.12.

#### **Artículo 41: Principio de igualdad.**

41.1.-La Empresa y el Comité de Empresa velarán por que cada persona ocupada en la misma sea tratada de conformidad con los principios de derecho y justicia, y especialmente porque no se ejerza discriminación alguna hacia ninguna persona trabajadora por razones de sexo o genero, orientación sexual, origen, religión, raza, nacionalidad, estado civil, actividad, orientación política o sindical o ideología. Velarán así mismo para que ninguna persona trabajadora sufra desventajas por el hecho de su edad.

41.2.-Deberá informarse a la persona trabajadora sobre el cambio o modificaciones en su puesto de trabajo.

#### **Artículo 42: Control de Contratación.**

La Empresa se atenderá a lo dispuesto en la Ley 2/91 de siete de Enero sobre derecho de información a los Representantes de los Trabajadores en materia de contratación.

#### **Artículo 43: Movilidad Funcional.**

43.1.- La movilidad funcional en el seno de la Entidad no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

43.2.- Los cambios de puestos de trabajo o de funciones, nunca podrán fundarse en una medida arbitraria o sancionadora de la Entidad, y sólo podrán realizarse por estrictas razones de servicio o imperativo legal. En todo caso, la movilidad funcional se realizará sin menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.

43.3.- La movilidad funcional para la realización de funciones de distinto grupo profesional sólo será posible cuando existan razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

43.4.- En el supuesto de encomienda de trabajos de inferior grupo profesional a una persona trabajadora, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles del servicio, manteniéndose a la persona trabajadora su retribución de origen y no pudiendo exceder del plazo máximo de treinta días naturales en un año. Surgida la necesidad, la designación de la persona trabajadora que en el ámbito del servicio deba realizar dichos trabajos, se realizará de acuerdo con



criterios no discriminatorios, consecuentemente, surgida una nueva necesidad, la encomienda recaerá sobre otra persona trabajadora distinta, de tal forma de que exista rotación.

43.5.- La movilidad funcional para realizar funciones de categoría superior, dentro o fuera del nivel profesional sólo podrá realizarse por un período máximo de seis meses. No obstante lo anterior, cuando exista un puesto vacante de categoría superior que deba ser cubierto necesariamente con un proceso de selección, se podrán superar los límites temporales previstos para la realización de las funciones prolongándose la realización de las funciones de superior categoría hasta la cobertura definitiva del puesto de trabajo con arreglo al procedimiento regulado en el artículo 40 del Convenio Colectivo.

43.6.- No se podrá ascender de categoría por el mero hecho de haber desempeñado trabajos o funciones de superior categoría. El sistema de ascenso es el previsto en el artículo 43 del presente Convenio Colectivo.

43.7.- La persona trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones correspondientes a la categoría superior durante el tiempo que dure la realización de dichas funciones.

#### **Artículo 44: Movilidad Geográfica.**

44.1.-Para que la Empresa pueda trasladar a las personas trabajadoras entre centros de trabajo habrán de darse alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Que existan razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que así lo justifiquen.
- b) Por circunstancias urgentes, imprevisibles o extraordinarias.
- c) Por acuerdo entre Empresa y persona trabajadora.

44.2.-En el primer caso (a) la Dirección de los Centros comunicará a la persona trabajadora afectada y al Comité de Empresa su decisión por escrito con una antelación mínima de 2 días, al no necesitarse en ningún caso cambio de residencia. En caso de desacuerdo la persona trabajadora podrá recurrir ante los organismos competentes si lo considera oportuno.

44.3.-En el segundo caso (b) la Dirección de los Centros comunicará a la persona trabajadora afectada y al Comité, en el plazo de 24 horas las razones que motivan su traslado, (Sustitución por IT, por accidente laboral, por absentismo injustificado, contratación de un evento sin antelación suficiente, apertura de un servicio en horario especial, etc) finalizadas dichas razones, la persona trabajadora volverá a su puesto anterior automáticamente.

44.4.-En todos los supuestos, el traslado de personas trabajadoras entre centros se comunicará por escrito tanto a la persona trabajadora afectada como al Comité de Empresa, incluso cuando exista acuerdo entre las partes.



## TITULO VI

### COMISIÓN PARITARIA

#### **Artículo 45: Comisión Paritaria.**

Ambas partes negociadoras acuerdan constituir una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio, y el desarrollo de las relaciones laborales dentro de la Empresa.

#### **Artículo 46: Composición.**

46.1.-La Comisión Paritaria estará compuesta por tres representantes de cada una de las partes (Empresarial y Social).

46.2.-Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes, de asesores en materia de su competencia; dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes correspondiendo los gastos que pudieran ocasionarse por parte de quien los designe.

46.3.-Será Presidente y Secretario un vocal de la Comisión que será nombrado para cada reunión, ejerciendo sus funciones hasta la reunión siguiente, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez en la representación de los trabajadores y la siguiente en la de los empresarios. La persona que actúe como Secretario en una sesión, será Presidente en la siguiente.

#### **Artículo 47: Funciones.**

Serán funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio Colectivo.
- b) Conciliación en aquellos problemas o cuestiones que les sean sometidos por las partes.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Todas aquellas otras que de mutuo acuerdo, les sean conferidas por las partes.

#### **Artículo 48: Procedimiento.**

48.1.-La Comisión Paritaria actuará a instancia de las partes, adoptándose sus acuerdos por mayoría simple de cada una de las partes integrantes. Habrá quórum cuando esté presente la mayoría simple de cada una de las partes integradas en la Comisión.

48.2.-La Comisión se reunirá tantas veces como cualquiera de las partes lo solicite, y en ningún caso, más de una vez cada quince días, excepto en situaciones que por su importancia, fuera preciso reunirse en un período de tiempo inferior, las reuniones se celebrarán en un plazo máximo de 15 días a partir de que cualquiera de las partes lo solicite.

48.3.- Ambas partes acuerdan que las actas de las reuniones serán redactadas y firmadas en un plazo máximo de 3 días laborables desde la celebración de la reunión.



## TITULO VII

### DERECHOS Y GARANTÍAS

#### **Artículo 49: Asamblea de las/los Trabajadoras/es.**

48.1.- La Asamblea General estará constituida por las personas trabajadoras de la Empresa.

49.2.- Una vez por trimestre natural el Comité de Empresa convocará Asamblea General, a la cual someterá el informe de su actividad.

49.3.- El Comité de Empresa, una vez acordado celebrar Asamblea General, podrá convocar la misma, siempre que lo comunique a la Empresa con 48 horas de antelación.

49.4.- El Comité de Empresa podrá convocar Asamblea General siempre y cuando sea necesaria y así lo acuerde la mayoría de sus miembros.

49.5.- La Empresa deberá informar a la Asamblea General, una vez por año, de los puntos relativos al Personal, de los asuntos sociales de la Empresa, así como sobre la situación económica de la Empresa y del desarrollo de la misma.

49.6.- A solicitud de la representación legal de los trabajadores o del 20 % de las personas trabajadoras de la Empresa, el Comité de Empresa deberá, antes de que expire el plazo de dos semanas, contadas a partir de la solicitud, convocar Asamblea General de conformidad con lo establecido en el apartado 3 de éste artículo, cuando en el curso del trimestre natural expirado no se haya celebrado alguna.

49.7.- La Empresa está obligada a facilitar un local adecuado para la celebración de la Asamblea General que las condiciones físicas del establecimiento lo permitan.

49.8.- La Asamblea General convocada por la Empresa será voluntaria.

49.9.- El Comité de Empresa se hace responsable ante la Empresa de que en todo momento, se guarde el orden y no se produzcan ningún tipo de desperfectos.

49.10.- Las Asambleas se desarrollarán en todo momento de acuerdo con los principios democráticos. Las personas trabajadoras podrán exponer libremente sus propuestas sin coacción de ningún tipo.

49.11.- A dichas Asambleas podrán asistir los sindicalistas, técnicos y asesores del Comité de Empresa que la mayoría designe.

49.12.- Las personas trabajadoras dispondrán de una hora de la jornada de trabajo para asistir a la Asamblea General trimestral prevista en el apartado 48.2 que convoque el Comité de Empresa. Dicha hora será aquella que la Empresa acepte a propuesta del Comité de Empresa, debiendo ser las que repercutan en menor grado en el proceso productivo.



### **Artículo 50: Personas Trabajadoras con Derechos Sindicales y Exclusiones.**

50.1.- Salvo en Legislación que entienda otra cosa, se entenderá por personas trabajadoras con Derechos Sindicales, todas aquellas personas que trabajen para la Empresa a cambio de una remuneración, salvo las exclusiones que por diversas causas se recogen.

50.2.- No se considerarán personas trabajadoras a estos efectos los miembros del órgano encargado de representar legalmente a la Empresa, sus apoderados y los contratados mediante la modalidad de Contrato de Alta Dirección.

### **Artículo 51: Posición de los sindicatos en la Empresa.**

A los afectados de la ejecución de las tareas y del ejercicio del Derecho de Organización Sindical de las personas trabajadoras en la Empresa, de conformidad con el presente Convenio, quedan autorizados a cargo de su crédito sindical y mediante notificación a la Empresa con 48 horas de antelación según el procedimiento establecido por la Empresa, para abandonar sus puestos de trabajo, al objeto de tratar asuntos de índole sindical o laboral con sus representados.

### **Artículo 52: Derechos y Garantías Sindicales.**

Las personas trabajadoras que ocupen cargo de Comité de Empresa, así como los Delegados Sindicales a los que se refiere el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, disfrutarán de 30 horas mensuales para el ejercicio de su cargo, que deberán justificar ante la Empresa.

### **Artículo 53: Garantías Sindicales.**

53.1.-Se reconoce el Derecho de las personas trabajadoras a organizarse sindicalmente dentro de la Entidad de acuerdo con los criterios y estatutos de su opción sindical: Sección Sindical, Núcleo Sindical o cualquier otra denominación.

53.2.-Estas representaciones sindicales se estructurarán de acuerdo con la propia Organización Sindical a la que pertenezcan y dentro de la Entidad, podrán ejercer los siguientes derechos:

- a) Ser oídos por el Comité de Empresa en aquellas cuestiones que se establezcan en el presente Convenio y que afecten a sus afiliados.
- b) Cobrar las cuotas de sus afiliados en el seno de la Entidad.
- c) Contar con un tablón de anuncios para colocar información sindical o laboral. Dicho tablón será instalado por la Entidad.
- d) Convocar a sus afiliados a Asambleas en los supuestos y formas establecidos en el presente Convenio.
- e) Las Representaciones Sindicales estarán constituidas legalmente cuando éstas hayan sido efectuadas con los principios democráticos. Una de las copias del Acta de Constitución del Órgano Sindical deberá entregarse a la Entidad, y otra al Comité de Empresa para su conocimiento.
- f) Se facilitará un local necesario para celebrar las reuniones, en las instalaciones de los Centros Turísticos.



- g) Los representantes de estos Órganos serán responsables del buen orden de la celebración de las Asambleas.
- h) La Empresa podrá ser requerida mediante escrito de los Representantes en la Empresa de la Organización Sindical requirente con una antelación mínima de 48 horas antes de la fecha en que deberá reunirse con las personas trabajadoras.
- i) En todo lo no recogido en el presente Convenio sobre derechos y garantías sindicales se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical.

**Artículo 54: Garantías de los miembros del Comité de Empresa.**

- a) Apertura del expediente contradictorio en los supuestos de sanción por faltas graves o muy graves.
- b) Prioridad de permanencia en la Empresa respecto a las demás personas trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas técnicas, económicas, productivas y organizativas.
- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los dos años siguientes a la expiración de su mandato (por transcurso del tiempo de mandato, dimisión o por revocación) siempre que el despido o sanción se basen en las acciones de la persona trabajadora en el ejercicio de sus funciones.
- d) Optar a la readmisión en el supuesto de despido disciplinario declarado improcedente.
- e) Expresar colegiadamente, si se trata del Comité de Empresa, con absoluta libertad sus opiniones en las materias concernientes a las esferas de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral y social.
- f) Disponer en el Centro de trabajo de un local adecuado para sus reuniones así como un tablón de anuncios de mínimo de 2x1 metros, así como material de oficina para desempeñar sus funciones.
- g) Por decisión voluntaria y personal de cada uno de los miembros del Comité de Empresa, que se acreditará documentalmente, se podrá acumular en uno o varios miembros del Comité, las horas no utilizadas por los restantes miembros.

**Artículo 55: Cuota Sindical.**

55.1.- A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a las Centrales Sindicales, la Empresa descontará en la nómina mensual de las personas trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente.

55.2.-La persona trabajadora interesada en la realización de cada aportación, remitirá a la Dirección, con claridad, la orden de descuento, la Central o Sindicato al que pertenece, la cuantía de la Cuota, así como el número de la Cuenta Corriente o Libreta de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas detracciones por períodos mensuales, salvo indicación en contrario.

55.3.-La Dirección de la Empresa remitirá copia de la transferencia a la Central Sindical correspondiente.



### **Artículo 56: Delegados Sindicales.**

Las Centrales Sindicales podrán elegir un Delegado Sindical al amparo de lo establecido en artículo 10 de la Ley 11/85 de dos de Agosto (Ley Orgánica de Libertad Sindical) sin más variación que el número de trabajadores mínimo que establece la referida Ley.

## **TITULO VIII**

### **RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

#### **Artículo 57: Faltas Disciplinarias.**

57.1.-La Entidad podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran las personas trabajadoras, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

57.2.-La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas, serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

57.3.-Todas las faltas cometidas por una persona trabajadora se calificarán como Leves, Graves o Muy Graves, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano de la persona trabajadora, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

Son faltas leves:

- a) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- b) La negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- c) Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada al mes.
- d) La falta repetida de puntualidad, sin causa justificada, de dos a cinco días al mes, cuando se llega al trabajo con más de 5 minutos de retraso sobre la hora prevista.
- e) El descuido en la conservación y uso de los locales, materiales, equipos de trabajo, ropa de trabajo, uniformes, equipos de protección individual y documentos.
- f) La no utilización de la ropa de trabajo o uniforme establecidos al efecto.
- g) La incorrección con el público y/o sus compañeras/os de trabajo.
- h) Las faltas graves cuando existan atenuantes incuestionables aplicables al caso concreto.
- i) La utilización del correo electrónico, internet e intranet para fines particulares, sin relación con el ejercicio profesional, dentro de la jornada laboral.
- j) El fumar en su puesto de trabajo o en cualquier recinto que esté prohibido por Ley.

Son faltas graves:



- a) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a las/os compañeras/os, a la Entidad o a los representantes de ésta en el trabajo.
- b) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de las/los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo, o de las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio, siempre que no atenten contra la dignidad personal o profesional de la persona trabajadora.
- c) La desconsideración con el público en el ejercicio de su trabajo.
- d) El Incumplimiento o abandono de las normas y medidas de Seguridad e Higiene y de Salud en el trabajo establecidas.
- e) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante dos días al mes.
- f) Las faltas repetidas de puntualidad al trabajo sin causa justificada de 6 a 9 días al mes, cuando se llegue al trabajo con más de 5 minutos de retraso sobre la hora prevista.
- g) El abandono del centro de trabajo o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad del centro o causara daño o accidente a sus compañeros de trabajo.
- h) La simulación de faltas de otra persona trabajadora en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia o, permanencia en su puesto de trabajo, así como el encubrimiento de las faltas de personas trabajadoras a su cargo por las mismas circunstancias.
- i) La simulación de enfermedad o accidente.
- j) No guardar el debido sigilo respecto de los asuntos que se conozcan por razón del trabajo, cuando causen perjuicio con carácter general a la entidad o se utilicen en provecho propio.
- k) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas dentro de un trimestre.
- l) El abuso de autoridad por parte de las/os superiores en el desempeño de sus funciones.
- m) La realización de trabajos particulares durante la jornada laboral en el centro de trabajo o el uso para fines propios de locales, materiales o enseres de la entidad, sin autorización expresa para ello.
- n) La embriaguez o el uso de drogas estando de servicio, o fuera del servicio, usando el uniforme de la Empresa.
- o) El abuso o acoso moral o psíquico en el trabajo.
- p) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- q) Entregarse a juegos. Cualesquiera que sean, estando de servicio.
- r) La falta de aseo y pulcritud durante el servicio.
- s) El envío de mensajes masivos o la inclusión de archivos anexos de gran capacidad sin relación con el ejercicio profesional en su puesto y en horas de trabajo.
- t) La utilización del correo electrónico para difundir archivos de contenido pornográfico, xenófobo, racista, discriminatorio u otros de contenido ilícito en su puesto y en horas de trabajo.
- u) La utilización de internet para acceder a páginas de contenido pornográfico, xenófobo, racista, discriminatorio u otros de contenido ilícitos en su puesto y en horas de trabajo.

Son faltas muy graves:

- a) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.



## Centros de Arte, Cultura y Turismo

Cabildo de Lanzarote

- b) Desobediencia grave a las órdenes de la Empresa.
- c) El Falseamiento voluntario de datos o información de servicio o de la Entidad.
- d) La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, durante tres o más días al mes.
- e) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante al menos diez días al mes o durante quince días en un trimestre.
- f) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de cuatro meses.
- g) El acoso o abuso sexual tanto verbal como físico, de unas personas trabajadoras respecto a otras.
- h) Las ofensas verbales o físicas, así como los malos tratos de palabra u obra a cualquier persona trabajadora, a los miembros de la Entidad, a sus representantes, así como a los ciudadanos en general, dentro de la jornada de trabajo.
- i) El hurto y el robo, tanto a las demás personas trabajadoras como a la Entidad o cualquier persona, dentro de los centros de trabajo o fuera de ellos durante la prestación de sus servicios.
- j) La embriaguez o toxicomanía habitual en el trabajo.
- k) El abandono del centro o puesto de trabajo, sin causa justificada, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad del centro o causa de daño o accidente a sus compañeras/os de trabajo.
- l) El cobro directo, en beneficio propio, por la prestación de alguno de los servicios inherentes a su puesto de trabajo o actividad propia de la Entidad, así como la prestación gratuita cuando esté sometida a canon o tasa.
- m) La utilización del correo electrónico, u otras tecnologías de la información, para difundir informaciones o archivos de contenido pornográfico, xenófobo, racista, discriminatorio u otros de contenido ilícito que puedan afectar a la imagen pública de la Entidad o hagan referencia, alusión directa o indirecta a otras personas trabajadoras o cargos electos de la Entidad, en el trabajo.
- n) Originar o participar en riñas durante el tiempo del servicio.
- o) Cualquier otra actuación, por acción u omisión, de la persona trabajadora que repercuta negativamente en el trabajo o en la imagen de la Empresa.

Las faltas leves se sancionarán:

- 1) Amonestación verbal o por escrito.
- 2) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Las faltas graves se sancionarán:

- 1) Demérito en las pruebas en las que participe a efectos de concurso de traslado y promoción interna, por un periodo de hasta tres años.
- 2) Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Las faltas muy graves se sancionarán:

- 1) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- 2) Despido.



La Entidad podrá aplicar a las faltas muy graves, cualquiera de las sanciones previstas en el texto, y a las faltas graves las previstas en los apartados 1 y 2.

#### **Artículo 58: Garantías del Derecho de la persona Trabajadora.**

58.1.- Antes de la imposición de cualquier falta, ya sea leve, grave o muy grave, se abrirá expediente disciplinario dando audiencia a la persona trabajadora afectada y al Comité de Empresa para que en el plazo de cinco días naturales puedan efectuar las alegaciones que en su interés corresponda.

58.2.- El tiempo de duración de las alegaciones de la persona trabajadora y del Comité de Empresa interrumpirá el período de prescripción de las faltas.

#### **Artículo 59: Prescripción y Caducidad de las Faltas.**

59.1.- Desde el momento en que se cometieron los hechos las faltas leves prescribirán a los treinta días, las faltas graves prescribirán a los cuarenta y cinco días y las faltas muy graves prescribirán a los setenta días, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

59.2.- El plazo de prescripción comienza desde la fecha de comisión, interrumpiendo el cómputo del plazo desde el momento de la incoación del expediente disciplinario. Solo en el caso de que el expediente disciplinario se paralice por causas imputable a la Entidad, no existiendo actividad en el mismo en un periodo superior a dos meses en las faltas muy graves, se producirá la caducidad del expediente.

#### **Artículo 60: Derecho de opción en los supuestos de despidos disciplinarios declarados improcedentes por la Jurisdicción Social:**

Si como consecuencia de la imposición de una sanción de despido disciplinario por la comisión de una falta laboral fuera declarado improcedente por los órganos de la jurisdicción social, el titular del derecho de opción entre la indemnización o readmisión a que se refiere el artículo 56.1 del TRLET será de la persona trabajadora con relación laboral fija, que habrá de ejercer en el plazo establecido en dicho precepto.

#### **Artículo 61: Normas Subsidiarias.**

En todo lo no previsto, ni acordado en el presente Convenio Colectivo, ambas partes se regirán por la legislación laboral vigente o que durante la vigencia del presente convenio se apruebe.

#### **DISPOSICIONES ADICIONALES.**

1ª.- La Empresa incorporará al presupuesto anual el Cuadro Laboral de la Entidad, con detalle del número de personas trabajadoras por centros, áreas de negocio y grupos profesionales, para su aprobación por el Consejo de Administración y posterior remisión al Cabildo Insular de Lanzarote.

2ª.- La Empresa está obligada a poner en cada uno de los Centros, Tablones de Anuncios para cada Sección Sindical.



3ª.- Ambas partes se comprometen a seguir trabajando en el nuevo marco de relaciones para conseguir un entorno competitivo que contribuya a la realización de tantos procesos productivos de la misma, como resulte posible, con recursos propios y en condiciones de competitividad y eficiencia, evitando con ello la externalización y la subcontratación y garantizando la estabilidad en los puestos de trabajo. Así pues, la Empresa se compromete a mantener la gestión pública e la totalidad de los departamentos y sectores de actividad de los Centros Turísticos evitando su externalización, siempre que en la Entidad se cumplan los objetivos de estabilidad presupuestaria definidos en la Ley 7/1985 de 2 de abril de las bases de régimen local.

4ª.- Las partes se comprometen a desarrollar durante la vigencia del presente convenio colectivo un proceso de negociación para la implantación progresiva de la jornada de 35 horas semanales efectivas de trabajo de media anual, debiéndose establecer sistemas de horarios y turnos de trabajo que lo hagan viable.

5ª.- Los acuerdos o pactos que se alcancen para el sector público, serán objeto de transposición a la EPEL-CACT, previa negociación y acuerdo por las partes legitimadas para la suscripción de este convenio colectivo.

DIRECTIVOS	GRUPO 0	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III	GRUPO IV	GRUPO V
DIRECTOR/A GERENTE	INGENIERO/A INFORMÁTICA	SUBENCARGADO/A CENTRO	SEGUNDO JEFE/A DE COCINA	JEFE/A PARTIDA	CAMARERO/A	AYUDANTE CAMARERO/A
DIRECTOR DEF	ENCARGADO/A CENTRO	JEFE /A PRODUCCIÓN	SEGUNDO JEFE/A DE GUARDAS	JEFE/A SECTOR	BARMAN	AYUDANTE COCINA
DIRECTOR/A OPERACIONES Y CALIDAD	CHEF EJECUTIVO/A	JEFE/A COCINA	SEGUNDO MAITRE	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	ALMACENERO/A BAR	AYUDANTE DE BAR
DIRECTOR/A DE IMAGEN	ENCARGADO/A RRHH	PRIMER MAITRE	SEGUNDO JEFE/A DE JARDINES	OFICIAL DE 1º TÉCNICO DE SONIDO	OFICIAL DE 2º FONTANERÍA Y DEPURACIÓN	FREGADOR/A
DIRECTOR/A COMERCIAL	ENCARGADO/A DEF	JEFE/A BAR	GUIA	OFICIAL DE 1ª CARPINTERIA	CONDUCTOR/A DE 2º	PEÓN/A LIMPIEZA
DIRECTOR/A TIC	ENCARGADO/A DE INNOVACIÓN ABIERTA	JEFE/A SERV.TECNICO Y CONSERV. MANT.	ENCARGADO/A ECONOMATO	OFICIAL DE 1ª ELECTRICISTA	CORRETURNO NIVEL IV	PEÓN/A CONS. Y MANTENIMEINTO
DIRECTOR/A RRHH	RESPONSABLE DE TD	JEFE/A DE GUARDAS	CHÓFER DE 1ª	OFICIAL DE 1ª FRIGORISTA	OFICIAL DE 2ª MANTENIMIENTO	VIGILANTE/A - APARCACOCHE Y LIMPIEZA
DIRECTOR/A RELACIONES LABORALES	UNE TIENDA	JEFE/A DE CONTABILIDAD	ADMINISTRATIVO/A	OFICIAL DE 1º FONTANERÍA Y DEPURACIÓN	OFICIAL DE 2º TÉCNICO DE SONIDO	AYUDANTE FONTANERO/A FRIGORISTA
DIRECTOR/A CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO		JEFE/A COMPRAS	SEGUNDO JEFE/A BAR	OFICIAL DE 1º PEDRERO	OFICIAL DE 2º FRIGORISTA	AYUDANTE TÉCNICO/A DE SONIDO
		JEFE/A JARDINES	SEGUNDO J.CONSERV-MANTE	OFICIAL DE 1º	OFICIAL DE 2º ELECTRICISTA	AYUDANTE FONTANERO/A Y DEPURACIÓN
		JEFE/A ADMINISTRACIÓN	TÉCNICO/A SUPERIOR	TAPICERO/A-EBANISTA	T. MONTAJE Y MTTO MIAC	AYUDANTE TÉCNICO/A FRIGORISTA
		JEFE/A DE PERSONAL	COMERCIAL (KAM)	GUARDA DE DÍA	JARDINERO/A	AYUDANTE ELECTRICISTA
		CONSERVADOR/A	CAPATAZ LIMPIEZA	GUARDA NOCTURNO	DEPENDIENTE/A	AYUDANTES
		JEFE/A DE GUÍAS	ADMINISTRATIVO/A CONTRATACIÓN	ALMACENERO/A	DISCJOKEY	
		JEFE/A ADMINISTRACIÓN	PRODUCT MANAGER	CORRETURNO NIVEL III	MOLINERO/A	
		RESPONSABLE MA	TÉCNICO/A TD	TÉCNICO/A MEDIO PC Y EDUCATIVA	COCINERO/A	
		TÉCNICO/A INGENIERO DE TD	TÉCNICO/ACX	INFORMADORES/AS / CUSTOMER SERVICES	PORTERO/A	
		JEFE/A DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL	TÉCNICO/A PRL	PORTERO/A TAQUILLERO/A	CONDUCTOR/A REPARTIDOR/A	
	ARQUITECTA/A	TÉCNICO/A RRHH	OFICIAL DE 1ª PRODUCCIÓN TÉCNICA	ORDENANZA		
		TÉCNICO/A SUPERIOR PC				
		TÉCNICO/A DE ARCHIVO Y DOCUMENTACIÓN				
		SOCIAL MEDIA MANAGER				
		SEGUNDO J.SERVIC.TECN.				
		SEGUNDO J.SERVIC.TECN.				



Centros de Arte,  
Cultura y Turismo  
Cabildo de Lanzarote

## **TABLA SALARIAL AÑO 2023**

<b>GRUPO</b>	<b>SALARIO BASE</b>	<b>PLUS CONV.</b>	<b>PLUS DISP.</b>	<b>COMPLEMEN ENTO</b>	<b>PLUS TRANS.</b>	<b>PLUS LAV. ROPA</b>	<b>TOTAL MES</b>	<b>PAGAS EXTRAS</b>	<b>BOLSA VACAC</b>	<b>TOTAL ANUAL</b>
<b>DIRECTIVOS</b>	4.598,18 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	<b>4.598,18 €</b>	0,00 €	0,00 €	<b>55.178,19 €</b>
<b>GRUPO 0</b>	1.742,46 €	123,28 €	236,35 €	580,82 €	138,88 €	69,95 €	<b>2.891,75 €</b>	1.935,70 €	1.063,60 €	<b>39.636,05 €</b>
<b>GRUPO I</b>	1.319,34 €	123,28 €	236,35 €	245,26 €	138,88 €	69,95 €	<b>2.133,06 €</b>	1.512,57 €	1.063,60 €	<b>29.685,51 €</b>
<b>GRUPO II</b>	1.159,39 €	123,28 €	236,35 €	167,78 €	138,88 €	69,95 €	<b>1.895,64 €</b>	1.352,62 €	1.063,60 €	<b>26.516,52 €</b>
<b>GRUPO III</b>	1.104,39 €	123,28 €	236,35 €	90,86 €	138,88 €	69,95 €	<b>1.763,72 €</b>	1.297,62 €	1.063,60 €	<b>24.823,47 €</b>
<b>GRUPO IV</b>	1.042,02 €	123,28 €	236,35 €	75,47 €	138,88 €	69,95 €	<b>1.685,96 €</b>	1.235,25 €	1.063,60 €	<b>23.765,59 €</b>
<b>GRUPO V</b>	974,46 €	123,28 €	236,35 €	13,89 €	138,88 €	69,95 €	<b>1.556,82 €</b>	1.167,69 €	1.063,60 €	<b>22.080,82 €</b>

