

III. Otras Resoluciones

Consejería de Turismo y Empleo

2343 *Dirección General de Trabajo.- Resolución de 2 de junio de 2025, por la que se acuerda la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Sociedad de Distribución Comercial Aeroportuaria de Canarias, S.L. (Canariensis).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Sociedad de Distribución Comercial Aeroportuaria de Canarias, S.L. (Canariensis), suscrito por la Comisión Negociadora, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 255, 24.10.2015), en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, así como en el artículo 12.2.a) del Reglamento Orgánico de la Consejería de Turismo y Empleo, aprobado por Decreto 37/2024, de 4 de marzo (BOC n.º 52, de 12.3.2024), esta Dirección General de Trabajo

ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Dirección General de Trabajo.

Segundo.- Disponer el depósito del texto original.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Canarias.

Las Palmas de Gran Canaria, a 2 de junio de 2025.- El Director General de Trabajo, José Ramón Rodríguez Albertus.

ANEXO**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “CANARIENSIS”****CAPÍTULO I****DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1.- Ámbito territorial.**

El presente Convenio es de aplicación a todos los centros de trabajo con que la Empresa “Sociedad de Distribución Comercial Aeroportuaria de Canarias (Canariensis)” cuenta en la actualidad o que puedan crearse durante su periodo de vigencia y que estén ubicados en la Comunidad Autónoma de Canarias.

Artículo 2.- Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a trabajadoras de “Sociedad de Distribución Comercial Aeroportuaria de Canarias, S.L. (Canariensis)” incluidos en los ámbitos territorial y personal expresados, cualesquiera que sean las funciones que desempeñen.

Artículo 3.- Ámbito personal.

Se registrará por el presente Convenio el personal que presta sus servicios en “Sociedad de Distribución Comercial Aeroportuaria de Canarias, S.L. (Canariensis)”.

Artículo 4.- Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor en el momento de su publicación en el Boletín Oficial de Canarias, sin perjuicio del carácter retroactivo del incremento salarial pactado, al 1 de enero de 2023 o de la determinación de fechas específicas de entrada en vigor de aquellos conceptos en los que expresamente así se establezca. El Convenio extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2027

Artículo 5.- Incremento salarial.

Con efectos del día 1 de enero de cada año de vigencia de este Convenio, a partir del día 1 de enero de 2023, se procederá al incremento de los salarios de tablas.

2023: 3%.

2024: 3%.

2025: 2%.

2026: 2%.

2027: 2%.

Para los años 2025, 2026 y 2027, en el caso de que el IPC fuera superior a este porcentaje, la empresa abonará el porcentaje que exceda del 2% pactado, abonando en consecuencia los correspondientes atrasos en cada uno de los años indicados entre 2023 a 2027, ambos incluidos.

Esta subida anual afecta a los siguientes conceptos salariales:

- Salario base.
- Becas.
- Ayuda Familiar.
- Aportación Plan de Pensiones.
- Dietas.
- Calzado.
- Días 25 de diciembre y 1 de enero.
- Prestación Matrimonio y Natalidad.
- Antiguo Plus Convenio.

Para los dos primeros años de vigencia del Convenio, años 2013 y 2014, se aplican las tablas salariales anexas, salvo que durante uno o ambos años se cumpliesen los “objetivos de ventas” que presentará la empresa para licitar a los concursos convocados por AENA en el año 2012. Si se cumpliesen esos objetivos, se aplicaría en el año en curso, bien en 2013, o bien en 2014, y con carácter retroactivo al mes de enero de ese o esos años, el IPC del año anterior sobre todos los conceptos indicados en el párrafo anterior.

Artículo 6.- Denuncia.

Finalizada la vigencia de este Convenio quedará automáticamente denunciado, comprometiéndose las partes a iniciar las negociaciones de un nuevo Convenio Colectivo dentro de los tres meses previos a la finalización del periodo de vigencia pactado.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio subsistirán en todo caso, hasta su revisión, con excepción de las cláusulas económicas.

Artículo 7.- Garantías personales.

Con independencia de las condiciones establecidas en el texto del presente Convenio, se respetarán las condiciones salariales más beneficiosas que, a título individual, pudiera disfrutar un trabajador.

Artículo 8.- Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Mixta Paritaria de interpretación del Convenio. Esta Comisión ofrecerá su interpretación del Convenio, cuando una de las partes estime que la aplicación de alguno de sus artículos no es correcta. Las funciones de la Comisión Mixta serán, además, las siguientes:

a) Informar y asesorar a la Dirección, Comités de Empresa, Delegados de Personal y a los trabajadores sobre cualquier duda o incidencia que pueda producirse sobre el articulado del Convenio, para una interpretación correcta. Recibirá cuantas consultas en este sentido se le hagan.

b) Cuantas otras medidas tiendan a fomentar la aplicación práctica del Convenio.

Esta Comisión estará integrada por un número igual de representantes de los trabajadores y de la Empresa. Los Vocales serán dos por cada representación; los de los trabajadores serán preferentemente Delegados de Personal o miembros de los Comités de empresa de los centros de trabajo que hayan participado en la negociación del Convenio, y elegidos por y entre los representantes unitarios de los trabajadores en la empresa.

Además, cada sindicato más representativo podrá acudir con sus asesores; la Empresa podrá acudir con igual número de asesores. Unos y otros asesores podrán asistir a las reuniones de la Comisión, con voz, pero sin voto.

En caso de dimisión o cese como Delegados de Personal, o Vocal del Comité, baja en la Empresa o por cualquier otra causa, la sustitución se realizará por la parte a la que pertenezca el Vocal, y según acuerden los representantes laborales o la empresa respectivamente.

Cualquiera de las partes podrá tomar la iniciativa en relación con la convocatoria de la Comisión Paritaria, fijándose la fecha de reunión en el plazo de 15 días desde la convocatoria y el plazo de resolución en 10 días desde la fecha en que se celebre la reunión. Los miembros de la Comisión tendrán acceso a cualquier información que tenga relación directa con la normativa de este Convenio.

Con carácter previo a la interposición de Conflicto Colectivo derivado de la interpretación de este Convenio siempre habrá de reunirse la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria fija su domicilio en las oficinas centrales de la Compañía.

Artículo 9.- Vinculación a la totalidad.

Si la autoridad laboral promoviese un procedimiento de oficio que afectase a la totalidad del contenido del Convenio, a una parte o a un artículo del mismo, que impidiese su entrada en vigor tras su firma, y la Jurisdicción Social ratificase la impugnación mediante resolución judicial firme, el Convenio quedaría sin efecto de forma íntegra y su contenido debería ser renegociado y reconsiderado en su totalidad por la Comisión negociadora, que a estos efectos se volvería a reunir en el plazo que las partes acuerden.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 10.- Organización.

Es competencia de la Empresa la organización general del trabajo, dentro de las disposiciones legales, correspondiéndole la planificación y estructuración del mismo, así

como el señalamiento de previsiones, presupuestos y objetivos de todos los centros de trabajo y la descripción y asignación de funciones previstas en este Convenio y propias de cada categoría profesional y la responsabilidad de cada Sección o Departamento y demás atribuciones que la normativa laboral le atribuya.

La ordenación práctica y concreta del trabajo es competencia y responsabilidad de los mandos intermedios que la desarrollarán de acuerdo con las instrucciones impartidas por la Empresa.

En todo caso, la Empresa viene obligada a informar al Comité del centro de trabajo respectivo y al Comité Intercentros de cuantas medidas adopte en relación con cualquier gestión que pueda afectar al desarrollo profesional de los trabajadores y en especial de la implantación de medios y métodos de control o de evaluación de rendimientos, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 64, apartado 1.º Cuatro, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11.- Compensación de condiciones.

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las establecidas en el presente Convenio colectivo, con la única salvedad expresada en el artículo 7 del Convenio Colectivo.

CAPÍTULO III

CONTRATACIÓN

Artículo 12.- Disposiciones comunes.

Los distintos cometidos asignados a cada puesto de trabajo son enunciativos. Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos u operaciones le ordenen sus superiores dentro de los cometidos propios de su función y especialidad en el grupo profesional que lo califica.

Artículo 13.- Contratos formativos.

La Empresa podrá contratar personal en la modalidad de “prácticas” con exclusión de los puestos de vendedor y mozo de almacén, de acuerdo con los requisitos previstos en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo. En particular, el tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75% durante el primer año, ni al 85% durante el segundo y el tercer año, de la jornada máxima prevista convencional o en su defecto de la jornada máxima legal; así mismo, la retribución será proporcional al tiempo de trabajo efectivo, en relación con el salario de tablas de la categoría profesional de referencia para la que se concierta la contratación en prácticas, sin que en ningún caso esta pueda ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Las restantes modalidades se regularán por las normas legales y reglamentarias que resulten de aplicación.

Artículo 14.- Conversión en indefinidos.

La Empresa computará a todos los efectos favorables para el trabajador la antigüedad de la primera contratación cuando la transformación a indefinido se produzca sin solución

de continuidad después de haber estado contratado mediante contratos de duración determinada.

En particular, se procederá a la transformación en contratos “indefinidos” a los 6 meses de la contratación y prestación ininterrumpida de servicios como temporales, cuando la Empresa proceda a celebrar un nuevo contrato con estos trabajadores tras la extinción del inicial, y además siempre que no se trate de “sustituciones”, ni contratos en prácticas o para la formación, supuestos estos en los que mantendrán la condición de temporales durante el periodo en que subsista la causa que motivó su contratación y según la normativa existente.

Artículo 15.- Período de prueba.

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuyo periodo será variable según la índole del puesto a cubrir y que, en ningún caso, podrá exceder de los siguientes periodos:

Grupo Profesional II 6 meses.

Grupo Profesional III, IV 2 meses.

Grupo Profesional V 1 mes.

Solo se entenderá que el trabajador está sujeto al periodo de prueba si así consta por escrito y si no se trata de un contrato formalizado después de uno o más temporales consecutivos que sumen 12 meses de duración. Durante el periodo de prueba, tanto la Empresa como el trabajador, podrán resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 16.- Trabajos de grupo profesional superior o inferior.

a) Trabajos de grupo profesional superior.

Cuando el trabajo lo haga preciso, y siempre con carácter temporal, el trabajador estará obligado a realizar funciones de grupo superior a las que correspondan al grupo profesional que tuviera reconocido. Si dichos trabajos superasen los quince días de duración deberán ser ordenados por escrito al empleado; además, cuando superen seis meses, en el periodo de un año, u ocho meses durante dos años, el trabajador consolidará la categoría de destino. Del cómputo del tiempo de trabajo de superior categoría se excluyen explícitamente los periodos de IT del propio trabajador que realiza el trabajo de superior categoría. Además, no computan tampoco las sustituciones por “Incapacidad Temporal”, por “Excedencia” o por “Vacaciones” de otro trabajador, o cualquier otra de duración limitada en el tiempo, que no generan la consolidación de categoría ni grupo, aunque superen esos plazos de referencia. El trabajador que realice funciones de grupo profesional superior tendrá derecho a percibir la diferencia existente entre el salario del grupo profesional de origen y el de las funciones del grupo superior encomendado y en cuanto a la retribución variable la del puesto de superior categoría que desempeñen.

b) Trabajos de grupo profesional inferior.

La Empresa, por necesidad perentoria e imprevisible, podrá ordenar a un trabajador la realización de tareas correspondientes a grupo profesional inferior al que ostente y siempre

por el tiempo imprescindible. Si este tiempo supera el mes de duración se deberá establecer una rotación de personas para cubrir el trabajo de inferior categoría. El trabajador afectado mantendrá el salario y condiciones de su propio grupo profesional.

CAPÍTULO IV

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 17.- Criterios generales.

Los trabajadores de la Empresa afectados por este Convenio estarán clasificados en grupos profesionales en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en los artículos siguientes, a cuyo objeto se han tenido en cuenta factores de autonomía, mando, responsabilidad, conocimientos, iniciativa y complejidad de los trabajos a desarrollar. La enumeración de los grupos profesionales que se establece no supone obligación para la Empresa de tener provistos todos ellos si sus necesidades no lo requieren. Por otro lado, esta clasificación y demás normas que la contemplan tienen por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la Empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y organizativas y su mejor adecuación a un puesto de trabajo.

La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de los criterios generales y por las funciones básicas más representativas, sin que tal clasificación suponga, en ningún caso, que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que serían básicas para los puestos incluidos en grupos profesionales inferiores.

Artículo 18.- Grupos profesionales y categorías profesionales.

a) Grupo profesional II: trabajadores que pueden tener responsabilidad de mando dirigiendo y coordinando los trabajos de un sector o grupo de trabajadores, efectuando sus tareas con autonomía dentro del área funcional en la que están incardinados. En particular, se ocupará de la elaboración de los presupuestos de su departamento o sección, y se encargará de su control y seguimiento de su cumplimiento. Incluye las categorías profesionales de Jefe de Departamento, Jefe de Sección, Jefe de Producto y Responsable de Dirección Técnica.

b) Grupo profesional III: trabajadores cuyo trabajo requiere amplios conocimientos y destrezas dentro de las diferentes especialidades que supongan un determinado grado de profesionalidad en el desempeño de los trabajos asignados, y que puedan coordinar o supervisar el trabajo de un pequeño grupo de trabajadores. Incluye las categorías profesionales de Supervisor, Supervisor de Almacén y Técnico Administrativo.

c) Grupo profesional IV:

1. Trabajo de atención al cliente:

Aquellos trabajadores que, aunque realicen tareas con instrucciones precisas, necesitan conocimientos profesionales específicos y actitudes profesionales que transmitan adecuadamente

la imagen de la empresa de cara a los clientes. Necesitan además iniciativa y responsabilidad en la ejecución de su trabajo de atención continua al cliente, aunque bajo algún tipo de supervisión. Incluye la categoría de Vendedor.

2. Trabajo administrativo:

Aquellos trabajadores que, aunque realicen tareas administrativas con instrucciones precisas, necesitan conocimientos profesionales avanzados propios de una formación académica o profesional superior y exigencia de razonamiento, comportando, en todo caso, responsabilidad en la ejecución y en los resultados de la responsabilidad encomendada, aunque bajo algún tipo de supervisión. Incluye la categoría de Oficial Administrativo, Especialista en Sistemas Informáticos y Secretaria de Dirección.

d) Grupo profesional V: trabajadores que realizan sus trabajos según instrucciones concretas y precisas con alto grado de dependencia y supervisión jerárquica y funcional (comprendiendo la realización de trabajos auxiliares o complementarios de los anteriores), así como aquellos que requieran una aportación de esfuerzo físico. Incluye la categoría de mozo de almacén.

CAPÍTULO V

MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Artículo 19.- Movilidad geográfica: traslados y desplazamientos.

Como consecuencia de la actividad que realiza la Empresa y atendiendo a su organización geográfica, con implantación de centros de trabajo en más de una provincia y en varias islas de la comunidad autónoma canaria, es necesario prever el régimen de movilidad de los empleados para adaptarlo a esta situación organizativa.

A) Traslados.

Constituirá un traslado el cambio de puesto de trabajo y de centro de trabajo que implique para el trabajador trasladado el cambio permanente de su residencia habitual.

El traslado podrá realizarse:

A.1) A petición del trabajador. Deberá formular la petición por escrito, dependiendo su viabilidad de las facultades organizativas de la Empresa. En particular, excepcionalmente la Dirección de la Empresa facilitará las permutas, si las circunstancias organizativas permitiesen esta solución y si existiese informe previo favorable de los superiores jerárquicos de los solicitantes, y en concreto, si los puestos de trabajo son de igual grupo y categoría. Serán por cuenta del trabajador los gastos que ocasione el traslado tanto a petición propia simple, como cuando sean consecuencia de una permuta aprobada por la Dirección.

A estos efectos, y previa petición de traslado del trabajador, cuando se abran nuevos centros de trabajo, se valorará por la Dirección de la Empresa, como un criterio adicional, la proximidad del domicilio del trabajador al centro de trabajo, junto a los restantes criterios y méritos contenidos en el artículo 20 del Convenio.

A.2) Por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador, que se plasmará por escrito.

A.3) A instancias de la Empresa. Cuando concurren necesidades organizativas, productivas, económicas o de producción, o por contrataciones referidas a la actividad empresarial que lo justifiquen, la Empresa podrá trasladar trabajadores a centros de trabajo distintos que exijan el cambio de residencia del trabajador. Se entenderá que concurren cuando la adopción de estas medidas contribuya a mejorar la situación de la Empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

La decisión se comunicará al trabajador y a la representación unitaria de los trabajadores en el centro de trabajo con una antelación de al menos treinta días a la efectividad de la medida. El trabajador podrá optar entre el traslado, percibiendo como compensación el reintegro de los gastos de traslado del trabajador y sus familiares y los gastos de mudanza de sus enseres, o por la extinción de su contrato de trabajo con percepción de una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

B) Desplazamiento.

Cuando concurren necesidades organizativas, productivas, económicas o de producción, o por contrataciones referidas a la actividad empresarial que lo justifiquen, la Empresa podrá desplazar temporalmente trabajadores a centros de trabajo distintos que exijan el cambio de residencia temporal del trabajador. Se entenderá que concurren estas causas cuando la adopción de estas medidas contribuya a mejorar la situación de la Empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

La decisión se comunicará al trabajador con una antelación mínima de quince días a la efectividad de la medida, si la duración del desplazamiento fuese superior a tres meses; en este supuesto, el empleado dispondrá de un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, asumiendo la Empresa los gastos de viaje. Si su duración es igual o inferior a tres meses se preavisará con al menos siete días de antelación. La Empresa abonará en este supuesto las “dietas” previstas en el artículo 32 del Convenio Colectivo.

Su duración máxima será de doce meses en un periodo de tres años.

C) Disposiciones comunes al traslado y al desplazamiento.

La Empresa no empleará la movilidad geográfica en ninguna de sus modalidades con fines disciplinarios, como sanción para la corrección de conductas en las que pueda haber incurrido el trabajador.

Artículo 20.- Ascensos y criterios de promoción.

Cuando la Empresa decida cubrir una vacante o un puesto de nueva creación, publicará en el tablón de anuncios de los centros, con copia al Comité del Centro (o en caso de ausencia al Comité Intercentros), el nombre del puesto con su correspondiente grupo profesional y categoría, así como los requerimientos de aptitud oportunos para asegurar la capacidad profesional.

Se valorarán los méritos de cada trabajador que se presente al proceso de selección; a estos efectos y en orden decreciente de importancia, se considerarán méritos los siguientes: la experiencia en el puesto de trabajo (antigüedad); la formación; la cualificación; y cualesquiera otros que sean relevantes atendiendo a la naturaleza del puesto de trabajo objeto de promoción.

Los criterios serán objeto de suficiente publicidad para su general conocimiento por parte de los trabajadores de la Empresa.

A partir de la fecha de publicación del proceso de selección abierto se abrirá un plazo mínimo de diez días para la presentación de candidaturas.

Los trabajadores de Canariensis que se presenten como candidatos podrán competir con candidatos externos que puedan captarse para el proceso de selección por otras vías diferentes a la interna.

No obstante, a igualdad de méritos para el puesto a desempeñar, tendrá preferencia el candidato que ya sea trabajador de Canariensis.

El contenido de las pruebas será concebido en función de los méritos (publicados) que deban ser contrastados. Tanto del contenido como de la resolución argumentada del proceso de selección será informado exhaustivamente el Comité de Centro o en su defecto el Comité Intercentros.

Artículo 21.- Incompatibilidades.

El personal no podrá trabajar, por cuenta propia o ajena, ni colaborar, en Empresas que comercien con las mismas mercancías que lo hace Canariensis, o realicen iguales actos de producción o de prestación de servicios.

Al efecto de comprobar si existe esa concurrencia, el personal está obligado a comunicar por escrito a la Jefatura de Recursos Humanos el nombre de la empresa con la que trabaja o colabora, y la función que en la misma desempeñe.

La Empresa, en el supuesto de trabajadores contratados a tiempo parcial, deberá, con carácter previo a la adopción de una decisión negativa a la compatibilidad del trabajo realizado en Canariensis con el de otra u otras empresas, solicitar informe al Comité de Empresa o Delegados del centro de trabajo.

El trabajador no aceptará remuneración alguna u otro provecho o beneficio ofrecido por cualquier persona o Empresa con la cual Canariensis tenga negocios o con la que está relacionado por su ocupación en la misma, e igualmente tampoco podrá suscribir contrato alguno, en nombre de Canariensis, con familiares dentro del segundo grado de afinidad o consanguinidad sin que exista autorización expresa por parte de la Empresa.

Artículo 22.- Excedencias.

a) Voluntaria.

Los trabajadores fijos, con más de un año de antigüedad en la Empresa, podrán solicitar excedencia voluntaria no retribuida por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el trabajador si han transcurrido cuatro

años desde el final de la anterior excedencia. El excedente tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca de su modalidad y categoría en el centro de trabajo en el que prestaba sus servicios. El reingreso en el servicio activo de los excedentes voluntarios se verificará previa solicitud por escrito de los interesados, con un mes de antelación al vencimiento de la excedencia, siendo la fecha de presentación de la solicitud la que determinará la prioridad para el reingreso en el supuesto de concurrencia de varias peticiones.

b) Especial.

Se considera como tal, el nombramiento para cargo público o la elección para cargo público o sindical de ámbito provincial o superior, con la consiguiente toma de posesión y que no entrañe relación de empleo laboral. Al trabajador en excedencia especial, se le reservará su plaza mientras dure esta situación y el periodo de tiempo transcurrido computará a efectos de antigüedad. Concluido el motivo o razón por el que fuese otorgada esta excedencia, el beneficiario deberá incorporarse a su puesto de trabajo en el plazo previsto por la legislación vigente. En caso contrario, perderá su derecho y dejará de ostentar la condición de trabajador de Canariensis.

c) Para cuidado de hijo y para cuidado de un familiar.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo 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, a contar desde la fecha de nacimiento, o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

Constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. Si dos o más trabajadores de la Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo en base a razones organizativas justificadas.

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

Este periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a los cursos de formación profesional, debiendo ser convocado por la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a reserva de puesto de trabajo; transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 23.- Extinción del contrato de trabajo.

Son causas de extinción del contrato de trabajo las siguientes:

1) Por voluntad del trabajador, que deberá avisar con una antelación de quince días. La ausencia de este aviso facultará a la Empresa a aplicar en la liquidación de las retribuciones salariales devengadas por el trabajador, una minoración equivalente a las retribuciones correspondientes a los días de defecto en el preaviso.

- 2) Por no superación del periodo de prueba.
- 3) Por acuerdo entre la Dirección y el trabajador.
- 4) Por despido del trabajador. En el caso de que el Juzgado de lo Social declarase improcedente el despido, la Empresa optará entre la readmisión o la indemnización, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.
- 5) En los casos de suspensión del contrato, al no solicitarse el reingreso en los plazos previstos en este Convenio, o en la Ley.
- 6) Por expiración del plazo señalado en el contrato, si se trata de contratos eventuales por obra o servicio determinado, fijos de carácter discontinuo, de prácticas, de formación y otros de duración convenida, debiendo mediar un plazo de preaviso de 15 días, debiéndose abonar en caso de incumplimiento de preaviso el salario correspondiente a los días de tal incumplimiento total o parcial.
- 7) Por Jubilación.
- 8) En el caso del trabajador interino por incorporación del trabajador sustituido.
- 9) Cualquier otra establecida por la Ley.

CAPÍTULO VI

RETRIBUCIONES

Artículo 24.- Conceptos generales.

Retribución es la percepción económica del trabajador abonada en contraprestación a sus servicios para la Empresa. Esta retribución puede ser de dos clases:

- a) Salarial.
- b) Extra-salarial (Dietas).

Los conceptos salariales serán los siguientes:

- a) Salario base.
- b) Plus de nocturnidad (con efectos del día 1 de enero de 2024).
- c) Complemento personal.
- d) Complemento aportación Plan de Pensiones.

Artículo 25.- Salario base anual.

El salario anual, que para cada uno de los grupos profesionales se establece en las tablas salariales que figuran como anexos al presente Convenio Colectivo, es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, de acuerdo con la jornada ordinaria de trabajo. La cantidad que se establece en la tabla salarial lo es en cómputo anual.

El salario anual se divide en 12 pagas o mensualidades, salvo en los casos de personas que en el momento de la firma de este convenio tengan su salario anual dividido en un número superior de pagas y deseen mantener estas condiciones. No obstante, estas personas en cualquier momento durante la vigencia del presente Convenio podrán solicitar pasar al sistema de 12 pagas.

Artículo 26.- Absorción antiguo Plus de Convenio.

El complemento salarial individual denominado Plus de Convenio será compensado y absorbido por los incrementos adicionales pactados para el salario base, establecidos en el presente Convenio Colectivo para los años 2023 a 2026, quedando, por tanto, extinguido en el ejercicio 2026, según los porcentajes acordados que se indican a continuación:

2023: 35%.

2024: 25%.

2025: 25%.

2026: 15%.

En ningún caso, este concepto podrá ser compensado y absorbido por los incrementos establecidos en el artículo 5 del presente Convenio.

Artículo 27.- Complementos personales.

Son los que se derivan de las condiciones personales del trabajador, y figuran en las nóminas de cada trabajador en lo que exceda del importe de su retribución anual según tablas salariales de Convenio, de acuerdo a su grupo profesional.

Artículo 28.- Complemento Aportación al Plan de Pensiones.

Como compensación por la permanencia en la empresa se establece un complemento, que será abonado en nómina a todos los trabajadores, a razón de 41,96 euros brutos mensuales por cada tres años de servicio en la Empresa. Este importe será abonado por la Empresa en la nómina, a partir del mes en el que se cumplan los tres años de permanencia en la Empresa. En relación al personal que se contrate tras la firma del presente Convenio y en base al compromiso de creación de empleo establecido en su disposición final, se les computará el primer trienio a partir del quinto año de permanencia en la empresa, salvo que la empresa tuviera pérdidas en el año anterior a la aplicación de esta excepción, siendo entonces de aplicación a partir del año siguiente al que la Empresa tenga beneficios de explotación.

El abono en nómina comenzará a partir del mes de enero de 2019.

El importe de la aportación mensual indicada se incrementará cada año según se indica en el artículo 5 de este Convenio.

Además, cumpliendo una antigüedad de 15 años en la Empresa se realizará un pago dinerario a cada trabajador/a del 25% de su salario neto de los 12 meses anteriores al cumplimiento de los 15 años de antigüedad. El importe obtenido de este cálculo será abonado en bruto. Este pago dinerario se repetirá cuando se cumplan los 30 años de antigüedad.

Los presentes cambios entrarán en vigor con fecha 1 de enero de 2019 y aparecerá en el recibo de nómina con el literal “Complemento Extinción Aport. Mens. Plan Pensiones”. Este complemento no será compensable ni absorbible

Artículo 29.- Pagas extraordinarias.

En relación con el artículo 25, las personas que tengan una distribución de su salario en 16 pagas, los trabajadores tienen derecho a cuatro pagas extraordinarias en los meses de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre, cuyo importe para cada trabajador equivale a una dieciseisava (1/16) parte del “salario anual” de Tablas correspondiente a cada Grupo profesional. Al personal que a la fecha de entrada en vigor de este Convenio viniese percibiendo el complemento salarial de “antigüedad congelada” se le incluye este concepto como salario para la determinación del importe de sus pagas extraordinarias.

Se abonarán al final de los siguientes meses y proporcionalmente al tiempo de servicio prestado entre las fechas de devengo de cada una de ellas, que son las siguientes:

- 1) Paga de marzo: de 1 de abril a 31 de marzo siguiente.
- 2) Paga de junio: de 1 de julio a 30 de junio siguiente.
- 3) Paga de septiembre: de 1 de octubre a 30 de septiembre siguiente.
- 4) Paga de diciembre: de 1 de enero a 31 de diciembre siguiente.

Artículo 30.- Retribución variable.

Las personas trabajadoras de Canariensis devengarán los siguientes conceptos como retribución variable desde el inicio de su relación laboral de acuerdo a lo regulado en el presente artículo.

a.) Retribución variable de Vendedores.

La retribución variable la integran dos conceptos:

- 1) Incentivo por “ventas colectivas - productividad”.
- 2) Incentivo por “ventas individuales - comisiones”.

1.- La Productividad es un incentivo que podrá significar una retribución personal adicional para el trabajador de hasta un 20,5% del salario anual de Tablas dividido entre 12 mensualidades que le resulte de aplicación. Para su cuantificación se atenderá a la diferencia de productividad colectiva, entre el mes del año en curso y el mismo mes del año anterior, que se haya producido en el centro (Aeropuerto) donde presta sus servicios.

La fórmula para el cálculo del incremento de productividad es la siguiente:

Incremento de productividad =

$$\frac{\text{ventas mes año actual}}{\text{plantilla centro mes año actual}}$$

dividido entre

$$\frac{\text{ventas mes año anterior}}{\text{plantilla centro mes año anterior}}$$

Si la productividad no se incrementa o se incrementa solo hasta un 4,99% no se abona ninguna cantidad; si se incrementa en 5% o más, el trabajador percibirá un % equivalente sobre su salario base mensual señalado en el punto 1 de este Artículo y como se recoge en la siguiente tabla:

% de Incremento de Productividad	% de Incentivo sobre Salario Base
a partir de 5 %	5,5 %
a partir de 6 %	6,5 %
a partir de 7 %	7,5 %
a partir de 8 %	8,5 %
a partir de 9 %	9,5 %
a partir de 10 %	10,5 %
a partir de 11 %	11,5 %
a partir de 12 %	12,5 %
a partir de 13 %	13,5 %
a partir de 14 %	14,5 %
a partir de 15 %	15,5 %
a partir de 16 %	16,5 %
a partir de 17 %	17,5 %
a partir de 18 %	18,5 %
a partir de 19 %	19,5 %
a partir de 20 %	20,5 %

Esta retribución se liquidará por meses vencidos.

Este complemento salarial estará suspendido y no será de aplicación esta previsión durante los años 2013 y 2014 a todos los efectos, salvo que se cumplan los “objetivos de ventas” que presentará la Empresa para licitar a los concursos convocados por AENA en el año 2012. Si se cumpliesen esos objetivos, se aplicaría en el año en curso, bien en 2013, o bien en 2014.

2.- “Comisiones individuales”. Los vendedores cobrarán por cada venta realizada o cobrada una comisión individual de ventas. El cálculo y el abono de las comisiones será mensual.

Para cada tienda en la que el vendedor pueda realizar o cobrar una venta se establece un % de comisión específico con el fin de garantizar que en cada tienda se tiene la misma oportunidad de ganar la misma suma de euros por comisiones. Los % establecidos se recogen en el anexo “2”.

Por cada persona trabajando en cada turno habrá una caja abierta para que pueda realizar/ cobrar en ella la venta. Además, se establecerá en las multitiendas AZS una rotación para las diferentes cajas.

Ambas partes acuerdan además reflejar en el anexo “3” a este Convenio el compromiso de repasar el funcionamiento de este nuevo sistema en las multitiendas AZS transcurridos los primeros 5 meses a partir de la firma del convenio con el fin de corregirlo si hace falta para cambiar en este tipo de tiendas la comisión individual por una de equipo.

Para establecer los porcentajes de las comisiones individuales se ha tomado como referencia la media del abono por objetivos, así como la media del abono de desempeño en todos los centros del año 2005.

Para las nuevas tiendas que no figuran en el Anexo 2, se calculará el porcentaje, siguiendo la fórmula original utilizada para calcular los porcentajes recogidos en el citado anexo que, a continuación, se detalla.

1. Presupuesto de ventas dividido entre la plantilla (ppto. vta./plantilla tienda).
2. Se divide 1.036,36 entre el resultado del punto 1.
3. El resultado anterior se multiplica por 100, obteniendo el porcentaje a aplicar.

b) Retribución variable de Mozos de Almacén.

Hasta un 40% del salario anual de tablas dividido entre 12 mensualidades.

Tres conceptos:

1) Incentivo por “ventas colectivas - productividad”, 20,5%.

2) Objetivos:

- 5% por disminución de mermas y deterioros con respecto al año anterior.

- 4,5% por cumplimiento normativa de seguridad y salud (la empresa tiene que poner a disposición los medios necesarios), orden y colocación.

3) Desempeño personal, 10%.

1.- Productividad: cálculo idéntico al incentivo de vendedores hasta el 20,5% de su salario anual de tablas dividido entre 12 mensualidades. Este complemento salarial estará suspendido y no será de aplicación esta previsión durante los años 2013 y 2014 a todos los efectos, salvo que se cumplan los “objetivos de ventas” que presentará la Empresa para licitar a los concursos convocados por AENA en el año 2012. Si se cumpliesen esos objetivos, se aplicaría en el año en curso, bien en 2013, o bien en 2014.

2.- Objetivos: cálculo del incentivo en base al cumplimiento si/no del objetivo establecido y retribución hasta el 9,5% del salario anual de tablas dividido entre 12 mensualidades.

3.- El “desempeño” tendrá un importe de hasta un 10% del salario anual de tablas dividido entre 12 mensualidades y el cálculo del incentivo se hace en base a una escala de puntuación del 0 al 10.

El devengo es de carácter mensual y tanto la realización de las evaluaciones como el abono tendrán carácter trimestral, en particular el abono se realizará por trimestres

vencidos; si se extinguiese el contrato de trabajo durante el trimestre en curso sin llegar a concluirlo perderá el derecho a esta retribución, no percibiendo cantidad alguna por este concepto, al tener entre otros fines el de fidelizar al personal, incentivar la permanencia al servicio de la Empresa, y al no resultar posible ya la evaluación al causar anticipadamente baja en la Empresa.

c) Retribución variable de Supervisores de Tienda y Almacén.

Hasta un 40% del salario anual de tablas dividido entre 12 mensualidades.

Tres conceptos:

1) Incentivo por “ventas colectivas - productividad”, hasta 20,5%.

2) Objetivos, 9,5%:

- ventas del centro.

- en el caso de Almacén también cumplimiento normas de seguridad y salud.

3) Desempeño personal, 10%.

1.- Productividad: cálculo idéntico al incentivo de vendedores hasta el 20,5% de su salario anual de tablas dividido entre 12 mensualidades.

Este complemento salarial estará suspendido y no será de aplicación esta previsión durante los años 2013 y 2014 a todos los efectos, salvo que se cumplan los “objetivos de ventas” que presentará la Empresa para licitar a los concursos convocados por AENA en el año 2012. Si se cumpliesen esos objetivos, se aplicaría en el año en curso, bien en 2013, o bien en 2014.

2.- Objetivos: cálculo del incentivo en base al cumplimiento si/no del objetivo establecido y retribución hasta el 9,5% del salario anual de tablas dividido entre 12 mensualidades.

3.- El “desempeño” tendrá un importe de hasta un 10% del salario anual del trabajador y el cálculo del incentivo se hace en base a una escala de puntuación del 0 al 10.

El devengo es de carácter mensual y tanto la realización de las evaluaciones como el abono tendrán carácter trimestral, en particular el abono se realizará por trimestres vencidos; si se extinguiese el contrato de trabajo durante el trimestre en curso sin llegar a concluirlo perderá el derecho a esta retribución, no percibiendo cantidad alguna por este concepto, al tener entre otros fines el de fidelizar al personal, incentivar la permanencia al servicio de la Empresa, y al no resultar posible ya la evaluación al causar anticipadamente baja en la Empresa.

d) Retribución variable de Jefe de Sección.

Hasta un 40% del salario anual de tablas dividido entre 12 mensualidades.

Tres conceptos:

1) Incentivo por “ventas colectivas - productividad”, hasta 10,5%.

2) Objetivos, 19,5%:

- ventas de su sección (se informa al comité de los objetivos mensuales).

3) Desempeño personal, 10%.

1.- Productividad: cálculo idéntico al incentivo de vendedores hasta el 10,5% de su salario anual de tablas dividido entre 12 mensualidades.

Este complemento salarial estará suspendido y no será de aplicación esta previsión durante los años 2013 y 2014 a todos los efectos, salvo que se cumplan los “objetivos de ventas” que presentará la Empresa para licitar a los concursos convocados por AENA en el año 2012. Si se cumpliesen esos objetivos, se aplicaría en el año en curso, bien en 2013, o bien en 2014.

2.- Objetivos: cálculo del incentivo en base al cumplimiento si/no del objetivo establecido y retribución hasta el 19,5% del salario anual de tablas dividido entre 12 mensualidades.

3.- El “desempeño” tendrá un importe de hasta un 10% del salario anual del trabajador y el cálculo del incentivo se hace en base a una escala de puntuación del 0 al 10.

El devengo es de carácter mensual y tanto la realización de las evaluaciones como el abono tendrán carácter trimestral, en particular el abono se realizará por trimestres vencidos; si se extinguiese el contrato de trabajo durante el trimestre en curso sin llegar a concluirlo perderá el derecho a esta retribución, no percibiendo cantidad alguna por este concepto, al tener entre otros fines el de fidelizar al personal, incentivar la permanencia al servicio de la Empresa, y al no resultar posible ya la evaluación al causar anticipadamente baja en la Empresa.

e) Retribución variable de Administrativos en Aeropuertos.

Hasta un 40% del salario anual de tablas dividido entre 12 mensualidades.

Tres conceptos:

1) Incentivo por “ventas colectivas - productividad”, hasta 20,5%.

2) Objetivos, 9,5%:

- funcionales de su puesto, enmarcados en tres áreas:

- * nivel de servicio y respuesta a tiendas y OO.CC.

- * cumplimiento plazos de ejecución tareas encomendadas.

- * eficiencia en la implantación de nuevos procedimientos y sistemas.

3) Desempeño personal, 10%.

1.- Productividad: cálculo idéntico al incentivo de vendedores hasta el 20,5% de su salario anual de tablas dividido entre 12 mensualidades.

Este complemento salarial estará suspendido y no será de aplicación esta previsión durante los años 2013 y 2014 a todos los efectos, salvo que se cumplan los “objetivos de ventas” que presentará la Empresa para licitar a los concursos convocados por AENA en el año 2012. Si se cumpliesen esos objetivos, se aplicaría en el año en curso, bien en 2013, o bien en 2014.

2.- Objetivos: cálculo del incentivo en base al cumplimiento si/no del objetivo establecido y retribución hasta el 9,5% del salario anual de tablas dividido entre 12 mensualidades.

3.- El “desempeño” tendrá un importe de hasta un 10% del salario anual del trabajador y el cálculo del incentivo se hace en base a una escala de puntuación del 0 al 10.

El devengo es de carácter mensual y tanto la realización de las evaluaciones como el abono tendrán carácter trimestral, en particular el abono se realizará por trimestres vencidos; si se extinguiese el contrato de trabajo durante el trimestre en curso sin llegar a concluirlo perderá el derecho a esta retribución, no percibiendo cantidad alguna por este concepto, al tener entre otros fines el de fidelizar al personal, incentivar la permanencia al servicio de la Empresa, y al no resultar posible ya la evaluación al causar anticipadamente baja en la Empresa.

f) Retribución variable del Personal de Oficinas Centrales.

La retribución variable la integran dos conceptos:

1. Desempeño Personal.

2. Incentivo por ventas de la Empresa.

1) Desempeño personal, 15%.

El “desempeño” tendrá un importe de hasta un 15% del salario base del trabajador y el cálculo del incentivo se hace en base proporcional a una escala de puntuación del 0 al 10.

El devengo es de carácter trimestral y tanto la realización de las evaluaciones como el abono tendrán carácter trimestral, en particular el abono se realizará por trimestres vencidos; si se extinguiese el contrato de trabajo durante el trimestre en curso sin llegar a concluirlo perderá el derecho a esta retribución, no percibiendo cantidad alguna por este concepto, al tener entre otros fines el fidelizar al personal, incentivar la permanencia al servicio de la Empresa, y al no resultar posible ya la evaluación al causar anticipadamente baja en la Empresa.

2) Incentivo por ventas de la Empresa, 5%.

Si las ventas del total de la Empresa crecen en comparación con el año inmediatamente anterior un 5% o más, el trabajador percibirá a mes vencido un incentivo del 5% sobre su salario base.

Este incentivo es de devengo mensual y de abono a mes vencido.

g) Causas de exclusión del cobro de los conceptos de retribución variable “productividad”, “comisiones individuales”, “objetivos”.

Para los trabajadores que cumplan los requisitos para el percibo de retribución variable se establecen como supuestos de exclusión del pago, los siguientes; a saber:

a) Haber tenido en un mes tres descuadres de caja positivos o negativos y superiores, cada uno de ellos, a 24 euros, en el mes de devengo.

Causa de exclusión aplicable solo para Vendedores.

b) Haber incurrido en tres o más faltas injustificadas de puntualidad superiores a 10 minutos cada una de ellas, en el mes de devengo.

c) Haber sido objeto de una sanción por falta grave o muy grave que haya adquirido firmeza, en los 6 meses anteriores.

d) Haber acumulado en un periodo de doce meses consecutivos tres sanciones de empleo y sueldo por faltas leves que hayan adquirido firmeza. En este supuesto se perderá el derecho al percibo de la retribución variable en el primer mes a que tendría derecho el trabajador después de haber adquirido firmeza la tercera sanción por falta leve.

e) (No aplicable para el concepto “Comisiones Individuales”) Las ausencias, incluso justificadas, en el mes correspondiente, que se deducirán de forma prorrateada del importe total del incentivo de productividad (Ejemplo: Si un trabajador faltase 6 días en un mes, cobraría las 24/30 partes del incentivo que le correspondiese por un mes completo). A estos efectos, no se computarán como ausencias los periodos de vacaciones, las bajas por accidente de trabajo, los permisos retribuidos del artículo apartado B) del Convenio, el permiso de lactancia ni las horas sindicales.

Artículo 31.- Compensación por trabajos nocturnos.

Se considera nocturno el trabajo realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Con efectos desde el día 1 de enero de 2024 se compensará económicamente con un incremento del 25% que se aplicará sobre el precio de la hora básica, hasta esta fecha se compensará de acuerdo a la regulación anterior.

Artículo 32.- Retribución extra-salarial: dietas y medias-dietas.

No tendrán la consideración legal de salario las dietas, que se devengarán en caso de desplazamiento del centro de trabajo habitual a cualquier población ordenado por la Empresa, de duración igual o inferior a 30 días.

Se establece una “media dieta” por importe de 28,11 euros para los trabajadores integrados en el Grupo II y de 21,53 euros para los trabajadores de los Grupos III, IV y V, que se abonará cuando el trabajador realice un desplazamiento de duración igual o inferior a 12 horas en un día; y una “dieta” por importe de 47,26 euros para los trabajadores del Grupo II y de 35,89 euros para los Grupos III, IV y V cuando el desplazamiento sea de duración superior a 12 horas en un día.

A los importes de la media dieta y de la dieta completa se les aplicará anualmente la subida del IPC según se indica en el artículo 5 de este Convenio.

Artículo 33.- Anticipos reintegrables y préstamos.

A) Anticipos.

La Empresa, a petición del trabajador, abonará anticipos a cuenta del salario ya devengado, que son reintegrables y que no generarán obligación de abono de intereses por parte del trabajador.

B) Préstamos.

La Empresa crea un fondo de hasta 150.000 euros contra el que los trabajadores podrán solicitar préstamos por importe de hasta ocho (8) pagas que el trabajador tendrá que reintegrar en un máximo de veinticuatro (24) mensualidades, por lo tanto, a razón de un 33% del salario del trabajador. Podrán disfrutar de esta política de préstamos hasta el 5% de la plantilla de trabajadores.

Podrán solicitarlo los trabajadores que cuenten con una antigüedad mínima de un año al servicio de la Empresa.

No podrá solicitarse un segundo préstamo hasta transcurridos doce meses desde la devolución de la última cuota del préstamo anterior.

El trabajador tendrá que reintegrar a la Empresa, además del préstamo, el interés legal del dinero correspondiente al importe del mismo, de acuerdo al tipo de interés fijado anualmente en la Ley General de Presupuestos del Estado y leyes de acompañamiento.

Artículo 34.- Pago de haberes.

El pago del salario se efectuará según uso y costumbre, y mediante ingreso de su importe en la entidad bancaria o de ahorro que el trabajador designe. El resguardo del ingreso en el banco equivaldrá a la firma del recibí de los trabajadores en el recibo de salarios, sin perjuicio del envío del mismo a los trabajadores.

El trabajador tendrá derecho a solicitar anticipos a cuenta de sus emolumentos mensuales que se descontarán de la liquidación mensual.

Artículo 35.- Complemento de prestaciones de “Incapacidad Temporal” por baja por enfermedad o accidente.

a) Baja médica por enfermedad profesional, por accidente laboral o por accidente común.

En los supuestos de baja médica por enfermedad profesional y de accidente laboral, la Empresa abonará al trabajador las diferencias existentes en cada caso entre las prestaciones que conceda al trabajador la Seguridad Social y el 100% de la retribución salarial que el trabajador estuviese devengando en el momento de producirse la baja, conforme a la base de cotización del mes anterior a la baja médica, o de los días correspondientes si es un trabajador de reciente contratación que aún no ha completado su primer mes de servicios para la Empresa.

b) Baja médica por enfermedad común.

En los supuestos de baja médica por enfermedad común, se complementarán al 100% de la retribución salarial las situaciones de baja médica que requieran hospitalización y solo mientras dure la situación de hospitalización.

En el resto de supuestos de baja médica sin hospitalización la Empresa abonará el complemento de IT de la siguiente manera:

- Del día 1 al día 3 (ambos inclusive) de cada baja por enfermedad común que no conlleve hospitalización la Empresa complementa hasta el 100% de la base de cotización del último mes.
- Del día 4 al día 20 (ambos inclusive) de cada baja por enfermedad común que no conlleve hospitalización no se abona el complemento IT.
- Del día 21 al 30 (ambos inclusive) de cada baja por enfermedad común que no conlleve hospitalización la Empresa solo complementa hasta el 85% de la base de cotización del último mes.
- A partir del día 31 de cada baja por enfermedad común que no conlleve hospitalización la Empresa complementa hasta el 100% de la base de cotización del último mes.

c) Regulación común para todas las situaciones de baja.

Para todos los supuestos, con independencia de la naturaleza de la contingencia ya sea profesional o común, la obligación de complementar de la Empresa coincidirá con la duración de su obligación de “pago delegado”; por lo tanto, se limitarán a un máximo de dieciocho (18) meses, de modo que cuando el trabajador pase a cargo de la Seguridad Social dejará de abonar cualquier complemento, coincidiendo con su baja formal en el Sistema de Seguridad Social a cargo de la Empresa y hasta que sea valorado por el “Equipo de Valoración de Incapacidades” y la Dirección Provincial del INSS dicte la resolución que proceda en función de su situación médica.

d) Ausencias por asistencia a consulta sin baja médica.

No se consideran bajas por enfermedad a los efectos de generar el derecho al percibo del complemento regulado en este artículo los supuestos en que el trabajador acuda a consulta médica antes de iniciar su jornada laboral o durante su jornada de trabajo o antes de concluirla sin que se le declare en situación de baja médica por IT sino solo recibiendo del facultativo que le atienda un parte de asistencia a consulta - modelo P10 o similar.

El trabajador en los supuestos en los que después de acudir a consulta médica no se reincorpore a su turno de trabajo deberá recuperar las horas de ausencia o saldarlas con horas de exceso que tenga reconocidas por la empresa.

CAPÍTULO VII

JORNADA, PERMISOS Y VACACIONES

Artículo 36.- Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo es de mil setecientas sesenta y seis (1.766) horas anuales de trabajo efectivo, que supone prestación real de servicios, y de distribución irregular a lo largo del año, se reduce en el presente acuerdo en dieciséis (16) horas. Quedando, por

tanto, fijada definitivamente en mil setecientas cincuenta (1.750) horas anuales. La presente reducción se realizará mediante la concesión de dos (2) días cada año como compensación y, sus reglas de disfrute se asimilarán al régimen de las vacaciones anuales, adicionándose a cualquiera de los periodos de esta.

Quedan excluidos explícitamente de este cómputo de trabajo efectivo los periodos de descanso dentro de la jornada laboral, las bajas de IT y accidente laboral, las ausencias por enfermedad o asistencia a consulta médica sin parte oficial de baja médica y todos los permisos retribuidos que por ley se establezcan; concluida cualquiera de las situaciones anteriores, el trabajador que se reincorpore a su puesto de trabajo lo hará siguiendo la secuencia de turnos y los horarios vigentes en el momento de la reincorporación. El trabajador no tendrá que compensar a la empresa por las horas no trabajadas como consecuencia de “IT” o de “licencias o permisos retribuidos” y en cuanto a ausencias sin baja médica se aplicará lo acordado en el apartado c) del artículo 37.

Los horarios se adaptarán a las exigencias propias de cada centro de trabajo. Con carácter anual se establecerá para cada Centro de trabajo un calendario con turnos rotativos. Dicho calendario, debido a la variación que sufre la actividad comercial de la Empresa, podrá ser modificado por la Empresa en función de las necesidades que se produzcan, pudiéndose efectuar prolongaciones de jornada hasta un máximo de 12 horas diarias en casos de cambios en la programación de vuelos que se comuniquen con menos de 7 días de antelación y retrasos de vuelos imprevistos, con respeto de los descansos legalmente establecidos y siempre que tales prolongaciones de jornada sean compensadas con disminuciones en periodos de menor actividad, de modo que en ningún caso la jornada ordinaria supere las 1.766 horas anuales pactadas. Las horas de inventario en día libre también se considerarán ampliación de jornada y tendrán la máxima prioridad a la hora de ser devueltas como día completo si las horas de inventario han sido igual o superior a 4 horas. En cualquier caso, ningún trabajador deberá realizar más de dos prolongaciones de jornada en un periodo de seis días.

Si la compensación con disminuciones de horarios para exceder la jornada máxima de 1.766 horas no se consigue hacer hasta finalizar los 2 primeros meses del año siguiente, las horas que excedan el cómputo anual se considerarán extraordinarias y serán abonadas como tales.

La acumulación de horas motivadas por ampliación de jornada del trabajador, será notificada obligatoriamente a este por escrito por su jefe inmediato, una vez finalizada la jornada ampliada. A posteriori se informará además mensualmente al Comité de la relación de ampliaciones de jornada realizadas durante el mes.

Las modificaciones que se realicen sobre el calendario anual deberá ser consultadas previamente al Comité de empresa del centro afectado, no teniendo tal consulta carácter vinculante. Las variaciones de horarios se comunicarán a los trabajadores afectados con siete días de antelación, salvo en los casos de las ampliaciones de jornada puntuales que se especifican en este mismo artículo y salvo que sea aceptada por el trabajador con carácter voluntario.

La prestación de servicios durante los días 25 de diciembre y 1 de enero tendrá carácter voluntario y serán compensados al trabajador, cada uno de estos días, a razón de 175,44 euros.

No obstante, el carácter voluntario solo se mantendrá si se garantiza la cobertura mínima de personal para abrir todas las tiendas, tomando como criterio para decidir la cobertura “mínima” el personal planificado en horario el mismo día de la semana anterior.

Al importe de 175,44 euros se aplicará anualmente el incremento del IPC según se indica en el artículo 5 de este Convenio.

Los trabajadores están obligados a reflejar su actividad laboral en los sistemas de control establecidos por la empresa a tal efecto en cada uno de los centros de trabajo. Con tal fin es imprescindible registrar la hora para:

- 1.º Acceder al centro de trabajo al comienzo de la jornada laboral.
- 2.º Inicio de pausa.
- 3.º Regreso de pausa.
- 4.º Salida definitiva del centro de trabajo, cualquiera que sea la hora y la causa.
- 5.º Abandonar temporal o definitivamente el centro de trabajo durante la jornada - por ejemplo: enfermedad, permiso, gestión personal, gestión para la empresa, etc.-

El incumplimiento de estas normas dará lugar a la aplicación de los criterios sancionadores regulados en el régimen disciplinario.

Artículo 37.- Permisos.

A) Permisos sin sueldo.

La Empresa podrá otorgar, siempre que el volumen de plantilla y las necesidades de trabajo lo permitan, permisos sin sueldo a los trabajadores, por el periodo necesario para atender circunstancias excepcionales que puedan producirse. Corresponde a la Empresa su otorgamiento en función de las necesidades productivas que se den en el centro de trabajo en el que se solicite el permiso. El trabajador que solicite un permiso sin sueldo deberá acreditar su petición, siendo preferentes las solicitudes por fallecimiento o enfermedad grave, de aquel personal que haya agotado las vacaciones anuales. Para el resto de los supuestos, la empresa valorará las peticiones individualmente.

B) Permisos por asuntos personales.

Se conceden a cada trabajador 4 días libres para asuntos personales.

Además, estos días de permiso están sujetos a las siguientes condiciones:

- a) Su no disfrute dentro del año natural, supone su pérdida.
- b) No pueden ser compensados económicamente.
- c) Serán solicitados por escrito al Jefe del Centro o Departamento y estarán sujetos a su autorización y comunicación por escrito.

d) Los días de falta de asistencia injustificada serán descontados de estos días de permiso, sin perjuicio de la posible falta laboral que pudiera constituir tal ausencia.

C) Permisos retribuidos.

Los Trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho a permisos retribuidos en cualquiera de los casos que se señalan y la duración que se establece, a saber:

- 1) Por matrimonio del Trabajador, 15 días naturales.
- 2) Por alumbramiento de la esposa o conviviente, 3 días naturales. El empleado podrá diferir el disfrute de uno de los tres días a una fecha alternativa para la realización de trámites administrativos para la inscripción del recién nacido.
- 3) Por fallecimiento del cónyuge o conviviente acreditado, padre, hijo, hermano y padres políticos, 2 días naturales. Se incrementará en 3 días más si el fallecimiento se produce fuera de la isla donde el empleado preste servicios.
- 4) Por fallecimiento de hijos políticos, tíos, hermanos políticos y abuelos, 1 día. Se incrementará en 1 día más si el fallecimiento se produce fuera de la isla donde el empleado preste servicios.
- 5) Por matrimonio de un hijo, 1 día.
- 6) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Se incrementará en 4 días más si la situación se produce fuera de la isla donde el trabajador preste servicios.
- 7) Para acompañamiento a consulta médica de hijos y cónyuge, cuatro horas anuales.

Igualmente, los trabajadores tendrán derecho a permiso retribuido, para concurrir a exámenes cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

El permiso por matrimonio, podrá acumularse a vacaciones, siempre que la organización del trabajo así lo permita.

D) Lactancia.

Las trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo por lactancia de un hijo menor de nueve meses y pueden optar por dividir este periodo de tiempo en dos fracciones. La mujer podrá sustituir de forma voluntaria tal derecho por una reducción de la jornada laboral diaria en ½ hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

Las horas establecidas como permiso para lactancia podrán acumularse mediante el disfrute de un mes de permiso retribuido.

Artículo 38.- Reducción por guarda legal.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, o quien tenga a su cuidado directo un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Artículo 39.- Vacaciones.

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio tienen derecho a 30 días naturales, salvo en el caso de personal administrativo con horario fijo de lunes a viernes que podrán tener 22 días laborables, de vacaciones anuales retribuidas. Este periodo podrá fraccionarse en dos tramos, previa autorización de la Dirección de la Empresa, con una duración mínima de ocho días uno de ellos.

Las vacaciones se iniciarán en días laborables, de acuerdo con las secuencias de turnos y horarios que rigen en los distintos centros de trabajo de la Empresa.

Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador sufriera una enfermedad grave o un accidente que conlleve hospitalización o inmovilidad temporal, no será computado el periodo de dicha hospitalización o inmovilidad temporal a efectos de vacaciones; dicho periodo será disfrutado cuando las necesidades del servicio lo permitan.

En los supuestos de coincidencia del periodo de disfrute del descanso por maternidad con el periodo programado de vacaciones anuales, se fijará igualmente un nuevo periodo de vacaciones en fechas posteriores al alta.

La Empresa podrá no autorizar periodos vacacionales por necesidades de trabajo; en especial, en aquellos centros de trabajo que dependan del tráfico turístico, se excluirán como periodos de vacaciones los de mayor actividad de la Empresa.

El personal que se incorpore a la Empresa dentro del año natural, disfrutará el periodo vacacional proporcional al que por su permanencia en la Empresa le corresponda ese año.

Al personal que cese en el transcurso del año natural y hubiese disfrutado un periodo vacacional superior al que realmente le corresponda, le será descontado de su finiquito el importe correspondiente a las vacaciones disfrutadas en exceso. Por el contrario, si en el momento del cese le faltara por disfrutar vacaciones, su importe le será abonado en el finiquito.

Como principio para el derecho de opción de los trabajadores a un determinado turno de vacaciones, dentro del sistema de excepción establecido en el párrafo tercero de este artículo, se establece que el trabajador que optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección del disfrute en temporada de actividad alta o en otro turno determinado, perderá ese derecho de opción hasta tanto no lo ejerciten el resto de sus compañeros en un centro de trabajo.

A principios de cada año se publicará un calendario de vacaciones.

CAPÍTULO VIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 40.- Graduación de las faltas.

A) Se considerarán faltas leves:

1) Descuido o demora injustificada en la ejecución del trabajo.

2) Falta de puntualidad injustificada en la entrada o salida al trabajo superior a quince minutos. El retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, se considerará falta cuando se produzca tres veces en un periodo mensual, o el retraso inferior a cinco minutos cuando se produzca seis veces en un mes o con habitualidad. Si de estos retrasos se derivan, por la función especial del trabajador, perjuicios para el trabajo encomendado, la falta se calificará de grave.

3) Ausencia injustificada del puesto de trabajo.

4) No atender al público o a los compañeros de trabajo con la corrección, diligencia, uniformidad y aseo debidos.

5) Las discusiones con compañeros de trabajo cuando no son en presencia del público.

6) La falta de asistencia injustificada al trabajo, o a los cursos de formación organizados por la Empresa.

7) No avisar en caso de falta justificada al trabajo en las primeras horas de comienzo de la jornada.

La reiteración en la comisión de estas faltas dará lugar, automáticamente, a su consideración como graves, sin perjuicio de lo indicado en el Estatuto de los Trabajadores.

B) Se considerarán faltas graves:

1) Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo o a los cursos de formación obligatorios, en este último caso si no se ha avisado y justificado la ausencia con un mínimo de 5 días de antelación, durante dos días consecutivos o alternos en un mes.

2) La simulación de enfermedad o accidente.

3) El incumplimiento de las funciones encomendadas con perjuicio para el trabajo.

4) No utilizar o utilizar de forma inadecuada los medios de protección individuales y/o colectivos de protección previstos por la Empresa para la prevención de los riesgos laborales, siempre que la acción u omisión del empleado no genere una situación de riesgo grave para la seguridad y salud del propio empleado, para la de otros empleados o para terceros presentes en el centro de trabajo.

- 5) Simulación de la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
- 6) El quebranto del secreto profesional.
- 7) Los daños y deterioros en las mercaderías o pertenencias de la Empresa, cuando se produzcan por negligencia.
- 8) El incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 21 en relación con incompatibilidades.
- 9) El no registrar correctamente siguiendo los procedimientos establecidos, el destino de los pasajeros que compran en nuestras tiendas.

La reiteración en la comisión de estas faltas, dará lugar automáticamente a su consideración como muy graves, sin perjuicio de lo indicado en el Estatuto de los Trabajadores.

C) Son faltas muy graves:

- 1) La falta de asistencia al trabajo o a los cursos de formación a que se refiere este Convenio injustificadamente durante tres días consecutivos, o durante más de tres días alternos en un mes.
- 2) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- 3) Los malos tratos de obra a clientes o compañeros de cualquier categoría.
- 4) Las faltas de respeto o enfrentamiento público con los superiores clientes o compañeros.
- 5) El abuso de autoridad, considerándose como tal, la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador, de donde se derive un perjuicio grave y acreditado para el subordinado, ya sea de orden material o moral.
- 6) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
- 7) La embriaguez y el uso de drogas de forma habitual, si repercuten negativamente en el trabajo.
- 8) Sustraer, hacer desaparecer, ocultar, inutilizar, destrozar o causar daños de desperfectos de forma voluntaria en cualquier tipo de bienes, mercancías equipos u otras pertenencias de la Empresa, de los clientes o los compañeros.
- 9) La indisciplina y desobediencia con grave perjuicio para el trabajo.
- 10) Incurrir en infracción de la legislación sobre contrabando, o no ajustar su conducta en todo momento, a cuantas prescripciones en este orden se señalen por las Autoridades de Aduanas o por la Empresa.
- 11) Tomar, usar, o adquirir productos o artículos de las tiendas de Canariensis o que se custodian en sus almacenes, aunque estén deteriorados, caducados o que de cualquier forma no sean aptos para su venta o comercialización.

12) Ocultar o falsear datos que deban ser facilitados a la Empresa dando lugar a percepciones improcedentes.

13) Las agresiones a la intimidad y las ofensas verbales o físicas de carácter sexual, sin distinción de sexo.

14) Incurrir en infracción de lo dispuesto en materia de incompatibilidades en este Convenio Colectivo realizando actividades que se declaran incompatibles, o, realizar contratos con familiares sin contar con la debida autorización de la Empresa.

15) No utilizar o utilizar de forma inadecuada los medios de protección individuales y/o colectivos de protección previstos por la Empresa para la prevención de los riesgos laborales, siempre que la acción u omisión del empleado no genere una situación de riesgo grave para la seguridad y salud del propio empleado, para la de otros empleados o para terceros presentes en el centro de trabajo.

16) Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

17) El acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, a las personas que trabajan en la empresa.

La enumeración de las distintas clases de faltas, que anteceden, no es limitativa, sino simplemente enunciativa, debiéndose asimilar a las de los grupos correspondientes cualesquiera otras, atendiendo a las circunstancias y consecuencias de la falta.

Artículo 41.- Sanciones.

A) Por la comisión de faltas leves:

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

B) Por las faltas graves:

- 1) Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.
- 2) Inhabilitación para concurrir a pruebas de ascenso en los dos años siguientes a la comisión de la falta.

C) Por las faltas muy graves:

- 1) Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días.
- 2) Despido disciplinario, con pérdida de todos los derechos, con excepción de los salarios devengados que tuviera el trabajador y la liquidación de partes proporcionales que le correspondieran al día en que se produzca el despido.

Las faltas muy graves enumeradas en el apartado C), números 10) y 11), serán sancionadas siempre con el despido disciplinario.

Las faltas Graves y Muy Graves serán comunicadas al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Artículo 42.- Prescripción.

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 Dirección de la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO IX

SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y FORMACIÓN

Artículo 43. Comité de Seguridad y Salud Intercentros.

Con el fin de coordinar y supervisar la actividad preventiva dentro de toda la Empresa se formaliza la existencia de un Comité de Seguridad y Salud Intercentros formado por 3 miembros de la Parte Social y 3 miembros de la Empresa. Por la Parte Social se elegirá un miembro de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife y dos miembros por la Provincia de Las Palmas.

El Comité aprobará un reglamento de funcionamiento.

Artículo 44.- Seguridad en el trabajo.

En todos los centros de trabajo se exigirá el estricto cumplimiento de las medidas y normas contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, aprobada por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y demás disposiciones legales y reglamentarias vigentes. Esta obligación afecta tanto a la Empresa como a los trabajadores, incumbiendo a los representantes de estos la obligación de hacer respetar todas las normas que afecten a la Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 45.- Salud laboral.

Anualmente, todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo será sometido a un reconocimiento médico, completado con pruebas adaptadas a los riesgos de enfermedad y accidentes más frecuentes en relación con el puesto de trabajo.

Dichos reconocimientos serán obligatorios para todo el personal. El tiempo empleado en los mismos será computado como horas de trabajo.

Artículo 46.- Protección de la mujer embarazada.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el

médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o a categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

En lo no previsto en este apartado se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre.

Artículo 47.- Uniformes.

El personal estará obligado a utilizar la uniformidad adecuada que para cada puesto de trabajo establezca la empresa. A tal efecto la Empresa facilitará al personal de atención directa al público y al personal de almacén, dos uniformes anuales de utilización obligatoria por dicho personal. En el caso de las vendedoras están podrán elegir anualmente con cada renovación entre falda o pantalón.

Se constituirá un Comisión mixta formada por tres representantes de la empresa y tres trabajadores a la que la empresa deberá consultar con carácter previo a la implantación de cualquier cambio en relación a la uniformidad, teniendo tal comisión carácter meramente consultivo.

Al personal de Almacenes y otras instalaciones semejantes se les suministrará dos equipos de trabajo por año completo y adecuado a las correspondientes tareas.

En todo caso los trabajadores están obligados a conservar las prendas suministradas con cuidado y pulcritud.

A todos los trabajadores con obligación de uniformidad con contrato indefinido o de duración superior a seis meses, les será abonado un plus de calzado de 86,14 euros anuales; y a los trabajadores eventuales la proporción al tiempo efectivamente trabajado, y como mínimo la cantidad de 36 euros.

La Empresa lo abonará en concepto de “ayuda calzado” en la nómina siguiente si dicha factura de compra se entrega antes del día 15 del mes en curso, y siempre que se justifique el gasto contra la entrega de la correspondiente factura del calzado, y hasta un máximo de dos facturas al año. Se abonará bajo el concepto de “suplido”, y atendiendo a su naturaleza extrasalarial, no representará coste alguno para el trabajador, al ser un mero reintegro de la cantidad anticipada por el trabajador para su adquisición.

Artículo 48.- Formación.

La Empresa potenciará la realización de cursos de formación y perfeccionamiento profesional, que redunden en beneficio de una mayor cualificación y especialización del

personal, en materias relacionadas con su función y que puedan contribuir a su promoción y/o reciclajes profesionales.

Los trabajadores tendrán que asistir a los cursos que la Dirección señale como obligatorios, que irán a cómputo ordinario dentro de la jornada; para los que se declaren voluntarios, la mitad del tiempo irá a cómputo de la jornada de trabajo y la otra mitad con cargo al periodo de descanso del trabajador.

Los trabajadores garantizan su efectiva asistencia a los cursos en los que se inscriban voluntariamente, de modo que si una vez concertado el curso y comprometidos sus costes no asisten por causa no justificada tendrán que resarcir a la Empresa el coste de los mismos.

CAPÍTULO X

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artículo 49.- Disposiciones generales.

La Empresa facilitará el lícito ejercicio de las actividades de la representación colectiva o sindical y la utilización de medios de comunicación de la Empresa, en sus centros de trabajo, por necesidades de la propia actividad sindical, con la previa autorización del Jefe de Centro a los Delegados de Personal o Vocales de los Comités de Centro, elegidos por los trabajadores, de acuerdo con la legislación vigente.

Las relaciones entre la Empresa y Comité de Empresa o Delegados de personal se llevarán a cabo a través de la Jefatura de Recursos Humanos por parte de la Empresa y el Presidente o Secretario por parte del Comité, o Delegado de Personal en caso de no estar constituido un Comité.

Podrán acumularse por periodos de un mes las horas sindicales en uno o más miembros del Comité de Empresa, siempre que los representantes cedentes y los beneficiarios del crédito horario pertenezcan al mismo centro Provincial de trabajo.

Artículo 50.- Comité Intercentros.

El Comité Intercentros es el órgano representativo y colegiado de todos los trabajadores de la Empresa. Estará constituido por un máximo de 3 miembros, designados por y de entre los representantes de los trabajadores.

Para la designación concreta de los representantes de cada centro de trabajo que deban formar parte del Comité Intercentros, se tendrá en cuenta la proporcionalidad de los sindicatos en el conjunto de la Empresa.

El mandato de los miembros del Comité Intercentros tendrá la misma duración que la del Comité del centro de trabajo al que pertenezcan, pudiendo durante la vigencia del mandato ser sustituidos previa notificación del sindicato correspondiente.

Artículo 51.- Funciones del Comité Intercentros.

El Comité Intercentros tendrá a su cargo todas las cuestiones que excedan a las competencias propias de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, por ser

cuestiones que afecten o que puedan afectar a varios centros de trabajo y entre ellas, además de las indicadas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, las siguientes:

- 1) Discutir los Convenios y revisiones salariales de los mismos.
- 2) Proponer a la Dirección de la Empresa medidas de Seguridad e Higiene de carácter general y vigilar su cumplimiento.
- 3) Proponer a la Dirección de la Empresa planes generales de formación profesional.
- 4) Solicitar a la Dirección de la Empresa la realización de asambleas de trabajadores, responsabilizándose del buen orden de las mismas.
- 5) Intervenir en todos aquellos problemas laborales de carácter individual y colectivo que formulen los trabajadores. Su representación ante la Empresa corresponderá a quien o quienes designen los Delegados de Personal y los miembros de los Comités de Empresa.
- 6) Informar, a propuesta de la Dirección de la Empresa, sobre la adecuación de los niveles salariales y los grupos profesionales contemplados en el presente Convenio.
- 7) Ser informado por la Dirección de la Empresa sobre los objetivos de ventas, sobre la evolución de las ventas y sobre el desempeño, para el control de la “retribución variable” de los trabajadores.

Con base en el contenido de estas informaciones, el Comité Intercentros podrá formular proposiciones a la Dirección de la Empresa, que esta contestará debidamente sobre la aceptación o no de las propuestas formuladas.

Los gastos de viaje y dietas que se ocasionen con motivo de las reuniones del Comité Intercentros con la Dirección de la Empresa, correrán a cargo de la Empresa, con excepción de las extraordinarias no autorizadas por ella.

El lugar de reunión del Comité Intercentros serán los locales de la sede Social de la Empresa, que facilitará los medios necesarios para que se pueda desarrollar eficazmente.

Artículo 52.- Reuniones.

El Comité Intercentros se reunirá con la Dirección de la Empresa durante la vigencia del Convenio Colectivo y con carácter ordinario 2 veces al año.

Además, se reunirá cuando lo solicite la mitad o más de uno de sus miembros o un tercio de los trabajadores.

La solicitud para las reuniones será cursada por su Presidente o su Secretario a la Dirección de la Empresa, con 5 días hábiles de antelación como mínimo, salvo en los supuestos excepcionales de negociación colectiva o conflicto, en los que podrá reducirse dicho plazo a lo estrictamente necesario.

En la solicitud se habrá de señalar si se trata de reunión normal o convocada a petición de alguna de las partes indicadas en el primer párrafo de este artículo, orden del día con los asuntos a tratar, fecha y hora de su celebración.

Recibida la solicitud, la Empresa dará las instrucciones necesarias y precisas para autorizar la salida de los miembros del Comité de sus respectivos puestos de trabajo.

Los miembros del Comité Intercentros devengarán dietas y gastos de transporte para las reuniones.

CAPÍTULO XI

ACCIÓN SOCIAL-PROTECCIÓN FAMILIAR

Artículo 53.- Cuantía de la protección familiar.

Se establece una ayuda mensual por importe 37,29 euros por cada hijo menor de veintitrés años, que cumpla los requisitos señalados en los artículos siguientes, de todo el personal de la Empresa que haya adquirido el carácter de fijo y fijo discontinuo, y a los temporales que acrediten más de doce meses de antigüedad, siempre en proporción a su jornada de trabajo. Anualmente al importe se le aplicará la subida del IPC según se indica en el Art.5 de este convenio.

Artículo 54.- Beneficiarios de la protección familiar.

Causarán derecho a la asignación de protección familiar los hijos, de cualesquiera de los cónyuges, menores de veintitrés años, que convivan con el beneficiario y dependan económicamente de él. En el supuesto de que los hijos no convivan con el beneficiario, este deberá acreditar que están a su cargo; se entenderá en todo caso que concurre esta circunstancia cuando la falta de convivencia esté motivada por razón de estudios.

Los hijos mayores de veintitrés años tendrán derecho a la asignación familiar, si están incapacitados para el trabajo y a cargo del beneficiario, se entenderá por incapacidad para el trabajo de los hijos, la definida en el artículo anterior, ejercitando la reducción o minoración regulada en el artículo 59, si tuvieran derecho a prestaciones económicas en la Seguridad Social en razón a su incapacidad.

El hecho de que los hijos menores de veintitrés años trabajen por cuenta propia o ajena, no impedirá que puedan considerarse como hijos a cargo del beneficiario, siempre que dicho trabajo tenga carácter esporádico o eventual, pero aquellos que perciban un sueldo o estén afiliados a la Seguridad Social, no causarán derecho a la asignación por ayuda familiar.

Artículo 55.- Requisitos formales de acceso a las ayudas de protección familiar.

El personal con hijos que tenga derecho a la asignación familiar, deberá comunicar a la Jefatura de Recursos Humanos, en tiempo oportuno y a través del formulario que le facilitará la Empresa, cualquier circunstancia familiar de la cual dependa la adquisición o pérdida del derecho a la asignación, adjuntando en su caso fotocopia del libro de familia o en su defecto certificación del registro Civil de la inscripción correspondiente, declaración jurada, etc.

Artículo 56.- Becas.

Causarán derecho a la prestación en concepto de “beca por estudios” los hijos, mayores de un año y menores de veintitrés, de todo el personal de la Empresa con más de doce meses de antigüedad, siempre en proporción a su jornada de trabajo y tiempo trabajado en cada año académico.

La cantidad a percibir por cada hijo será de 295,87 euros en el año 2012, que se abonarán en su totalidad en el mes de agosto de cada año; este importe se incrementará en los años en los años de vigencia de este convenio según se indica en el artículo 5 de este Convenio.

Además, el importe ordinario de la “beca” se incrementará en un 25% en los casos de familia numerosa de primera categoría, en un 50% para las de la segunda, y en un 75% para las de honor.

En la misma forma, los trabajadores que deseen cursar estudios oficiales, tendrán derecho a percibir una beca en la cuantía fijada en el presente artículo, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- a) Los estudios deberán guardar relación con su trabajo en la Empresa y redundar en una mejor formación profesional del trabajador.
- b) El trabajador deberá justificar el aprovechamiento de los estudios, entendiéndose que esta condición se cumple cuando al finalizar el curso, puede acceder al curso superior.
- c) Los cursos deberán ser impartidos en centros oficiales de enseñanza y en horarios compatibles con la asistencia al trabajo.
- d) La asignación fijada por la Empresa para este concepto no podrá superar la cantidad global de seis mil euros durante el periodo de vigencia del presente Convenio.
- e) Las becas serán concedidas por una Comisión Mixta formada por dos personas por parte de la Empresa y otras dos por parte del Comité Intercentros.

El personal que en el momento del pago del importe de la beca por estudios no haya completado el año de servicio, percibirá la parte proporcional a los meses que corresponda.

Durante los meses de junio y julio, el personal con derecho a esta prestación entregará al Jefe del centro de trabajo, documentación fehaciente referida a los propios trabajadores o a sus hijos con edades comprendidas entre 4 y 23 años, de haber realizado estudios en Centros de Enseñanza Oficial, o Privada para estos últimos, en el curso a que se refiere la beca en relación con el año académico precedente.

Artículo 57.- Condiciones excepcionales para el acceso a becas.

Podrá solicitarse, excepcionalmente, la prestación por beca de estudios, cuando el hijo hubiese superado la edad de veintitrés años, sin exceder de veinticinco años, o siendo menor de esa edad, cuando realice estudios que no puedan efectuarse en centros oficiales o privados reconocidos, siempre que los mismos abarquen el año escolar completo.

La petición se efectuará en el impreso que le será facilitado por la Dirección de Recursos Humanos, adjuntando al mismo todos los recibos satisfechos en el curso escolar. Esta solicitud, debidamente cumplimentada en todos sus apartados, deberá entregarse al Jefe de centro de trabajo, dentro del plazo de admisión de certificados de matrícula. La concesión de la beca, en este caso, será discrecional por parte de la Dirección de la Empresa.

Artículo 58.- Prestación por matrimonio y Natalidad.

La Empresa abonará a sus trabajadores, cuando contraigan matrimonio la cantidad de 215,34 euros.

La Empresa abonará la misma cantidad por el nacimiento de cada hijo.

Artículo 59.- Personal con Capacidad Disminuida.

Con el fin de mantener en el trabajo y evitar la baja en la Empresa, al trabajador que por sus deficiencias físicas o psíquicas no se encuentra en situación de dar rendimiento normal en su puesto de trabajo, extremo este que se acreditará mediante reconocimiento expreso del órgano de la S.S. competente, la Empresa procurará destinarlo a trabajos adecuados a sus condiciones, encuadrándolo al efecto en el puesto conveniente si existiera.

Artículo 60.- Seguro de Accidentes.

La Empresa tendrá suscrito un Seguro de accidentes para todos los trabajadores, determinando para cada uno de ellos, una indemnización de treinta mil cincuenta (30.050) euros para los supuestos de muerte o incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez por accidente laboral o enfermedad profesional. La indemnización se hará efectiva en un solo pago.

Artículo 61.- Seguro de Vida.

La Empresa deberá suscribir un Seguro de Vida para todos los trabajadores, fijándose una indemnización de quince mil veinticinco (15.025) euros para el caso de fallecimiento o de declaración de Incapacidad Permanente Absoluta para toda profesión u oficio derivadas de accidente o enfermedad común. La indemnización se hará efectiva en un solo pago.

Artículo 62.- Nuevas prestaciones.

La Empresa asume el compromiso de estudiar la viabilidad del establecimiento de conciertos con guarderías, restaurantes y aparcamientos.

CAPÍTULO XII**IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES****Artículo 63.- Principio de igualdad de trato y de oportunidades.**

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Mediante la regulación contenida en este capítulo se contribuye a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral estatal sectorial de Hostelería, en particular a través de la eliminación de la

discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 64.- No discriminación en las relaciones laborales.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, son las siguientes:

1. Acceso al empleo. Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de su sexo. Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el sexo de quienes aspiren a la selección. La contratación laboral no podrá quedar determinada en atención a la condición del sexo del trabajador o trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa.

2. Clasificación-Grupos profesionales. El sistema de clasificación profesional, que establece el presente Acuerdo, se basa en criterios comunes para los trabajadores de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo.

3. Promoción profesional. En materia de promoción profesional y ascensos se promoverá mediante la introducción de medidas de acción positiva la superación del déficit de presencia de mujeres, en el supuesto que existieren, en las categorías y grupos profesionales más cualificados o, en su caso, del género menos representado.

4. Formación profesional. En las acciones formativas de las empresas a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.

5. Retribución. Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. Las denominaciones no sexistas de grupos y categorías profesionales se recogen en el Capítulo III del presente Convenio Colectivo que regula el sistema de clasificación profesional, así como en el establecimiento de sus niveles retributivos y tablas salariales.

6. Tiempo de trabajo. Se continuará aplicando la política actual tendente a promover medidas de flexibilización de la jornada laboral y del horario de trabajo, que faciliten el derecho efectivo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando la

corresponsabilidad de los trabajadores varones en las labores domésticas y en la atención a la familia; así como la regulación sobre jornada y descansos, incluidos permisos, excedencias, reducciones y adaptaciones de jornada y vacaciones, conforme a las modificaciones que introdujo la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

7. Demás condiciones de trabajo. En la determinación del resto de las condiciones laborales, incluidas las relacionadas con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo del trabajador o trabajadora afectado, salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de los trabajadores o trabajadoras, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.

8. Protección ante el acoso discriminatorio por razón de sexo y ante el acoso sexual. No se tolerará la situación en que se produzca un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Tampoco se tolerará la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Artículo 65.- Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y protocolo de actuación.

1. Introducción.- La empresa promoverá condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación laboral unitaria y, en su caso, con la representación sindical, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Tanto la representación unitaria, y en su caso la o las Secciones Sindicales que se constituyan, deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo, informando a la Dirección de la Empresa de las conductas o comportamientos sobre las que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

2. Definición.- El artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define el acoso sexual como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo y el acoso por razón de sexo como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Adopción de un código de conducta.- Sin perjuicio de lo dispuesto en este artículo, como medida preventiva en las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo se propone la adopción, con las adaptaciones oportunas, del “Código de conducta sobre las

medidas para combatir el acoso sexual” elaborado por la Comisión de las Comunidades Europeas, en cumplimiento de la Recomendación de dicha Comisión 1992/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y que obra como Anexo III del presente capítulo.

El objeto del código de conducta, que deberá difundirse en el seno de las empresas, es proporcionar a las mismas y a su personal una orientación práctica sobre la protección de la mujer y del hombre en el trabajo, y establecer recomendaciones y procedimientos claros y precisos para evitar el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

4. Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo

Los principios en los que el protocolo de actuación se basa son la eficacia y efectividad de los procedimientos, así como la celeridad y la confidencialidad de los trámites.

a) Procedimiento informal.- En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual la propia persona interesada explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma. Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si la persona interesada así lo decide y, a su elección, por un representante de los trabajadores en la empresa, tanto del órgano unitario como, en su caso, del sindical, por el superior inmediato, o por un responsable del departamento de personal de la empresa.

El presente procedimiento podría ser adecuado para los supuestos de acoso laboral no directo sino ambiental, en los que lo que se ve afectado es el entorno laboral, creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.

b) Procedimiento formal.- En los supuestos en los que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento informal, este no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal.

1. El procedimiento formal se iniciará con la presentación de un escrito, en el que figurará el listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por la persona interesada que sea objeto de acoso sexual. La persona a la que irá dirigida el escrito será, a elección del interesado, un responsable del departamento de personal, o a una persona de la dirección de la empresa. Asimismo, si así lo decidiera el trabajador o trabajadora, una copia del mismo será trasladada a la representación unitaria y sindical en la empresa.

2. La presentación del escrito dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes, incluidas las representaciones unitarias y, en su caso, sindical si no se opusiera la persona interesada, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

3. Durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitará a los implicados, si estos así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.

4. La intervención de todos los actuantes, incluidos los posibles testigos y en su caso los representantes unitarios o sindicales del personal, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad, dignidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma.

5. La constatación de la existencia de acoso sexual o por razón de sexo dará lugar a la imposición de las sanciones previstas en el artículo 41, apartado C), del Convenio Colectivo de Empresa.

6. Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará al denunciante, antes, al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce. Asimismo, y siempre que ello sea posible, se procurará una organización del trabajo que impida el contacto continuo de los afectados.

No obstante, si la conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo suponga o implique por su evidencia, notoriedad o gravedad, un ataque directo o inmediato a la dignidad de la mujer o del hombre, la empresa adoptará las medidas disciplinarias que pudiera considerar oportunas, sin necesidad de acudir al presente procedimiento.

Artículo 66 - Desconexión digital.

De común acuerdo y al objeto de evitar la sobreexposición tecnológica de nuestros/as trabajadores/as, las partes coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral y por ello, las personas trabajadoras tienen derecho a no responder a cualquier tipo de comunicación por cualquier canal (correo electrónico, teléfono, whatsapp, redes sociales, etc.) fuera de su horario de trabajo, salvo por causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, creando así hábitos saludables al respecto. Así, se promueve el uso razonable y responsable de los medios tecnológicos para facilitar la optimización del tiempo de trabajo y la sensibilización de nuestros profesionales, convirtiendo el tiempo de descanso, permisos y vacaciones en un derecho de los trabajadores y en un objetivo estratégico de la Empresa. La Empresa se compromete a promover la sensibilización y formación dirigida a mandos y personas trabajadoras con el fin de informar sobre los riesgos, desafíos y buenas prácticas relacionados con el uso de las herramientas informáticas a través de un procedimiento interno y de píldoras informativa on line.

Disposición adicional primera.

Se consideran familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad del trabajador afectado: cónyuge o pareja de hecho (reconocida y registrada), hijos, padres y suegros.

Se consideran familiares en segundo grado de consanguinidad o afinidad del trabajador afectado: hermanos, cuñados, nietos y abuelos.

Disposición adicional segunda.

Todas las referencias realizadas a trabajadores y otras de aparente género masculino, a efectos de buscar la mayor simplificación en la redacción del texto, se entienden efectuadas

en género neutro, es decir, también referidas al género femenino, salvo aquellos casos en que, por imperativo legal corresponden a la mujer.

Disposición adicional tercera.

En lo referente a la subrogación, ambas partes acuerdan someterse expresamente a lo regulado en el Acuerdo Marco de Operaciones de Retail Aeroportuario (AMORA) o norma que lo sustituya.

- Crear una comisión al objeto de que se negocie y acuerde un nuevo sistema de retribución variable antes del 31 de diciembre de 2023.

- La Empresa estudiará las solicitudes de jubilación anticipada parcial con contrato de relevo, que cumplan los requisitos legales exigidos en cada momento de la normativa vigente, en función de la composición de la plantilla, actividad, etc. Se creará una comisión para el estudio de los casos que se presenten

- Aunque los efectos legales de la entrada en vigor se desplegarán con la publicación en el Boletín Oficial, la empresa se compromete a implementar lo regulado en el presente acuerdo tras su firma

- Se acuerda estudiar en cada centro la posibilidad, según necesidades operativas, de fraccionar las vacaciones en más de dos periodos.

AVOLTA Código de Conducta

5.4 NO DISCRIMINACIÓN Y RESPETO DE LA DIVERSIDAD

Avolta fomenta una cultura de igualdad de oportunidades y diversidad. Consideramos que la diversidad y la no discriminación son la base de nuestra cultura corporativa. Como empresa que opera en todo el mundo y está formada por Miembros del Equipo de orígenes, opiniones y talentos diversos, nos comprometemos a ofrecer a todos los Miembros del Equipo igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo y un trato justo. Todas las decisiones de empleo deben tomarse sin tener en cuenta la raza, el color, la religión, el sexo, la orientación sexual, la edad, la identidad o expresión de género, el origen nacional, el estado civil, la ciudadanía, la orientación política o la discapacidad.

También nos comprometemos a ofrecer a los miembros de nuestro equipo unos salarios justos basados en el rendimiento, los antecedentes y la experiencia de cada persona, el puesto concreto dentro de nuestra organización y la referencia de mercado adecuada en los respectivos países y ubicaciones.

Cada uno de nosotros desempeña un papel a la hora de impulsar un entorno de trabajo inclusivo y libre de discriminación. Puedes ser tu mismo y debes asegurarte de que los demás también puedan serlo. Debes valorar y respetar a tus compañeros y no discriminarlos nunca, para que todos tengamos las mismas oportunidades de prosperar y tener éxito.

Todas las formas de discriminación infringen el Código y no serán toleradas. Si experimenta o sospecha discriminación, notifíquela utilizando los canales establecidos en la Sección 2.

SITUACIÓN DILEMÁTICA:

Pregunta:

Tu jefe te ha dicho que note tendrá en cuenta para este ascenso porque vas a salir de baja por maternidad y el puesto requiere más dedicación y flexibilidad. ¿Debería tomar alguna medida?

Respuesta:

Debes plantear a tu preocupación a tu jefe Directo. Recursos Humanos o el Departamento de Cumplimiento para garantizar que las decisiones de empleo como esta se basen en criterios relacionados con el puesto de trabajo (rendimiento, cualificaciones, experiencia y competencias, etc.), sin tener en cuenta si te vas de baja por maternidad.

5.5 CONTRA EL ACOSO

Avolta se compromete a aplicar y promover medidas para proteger la dignidad de los miembros de su equipo, fomentar su bienestar y promover el respeto en el lugar de trabajo. Como tal, Avolta se compromete a proporcionar a cada Miembro del Equipo un entorno de trabajo libre de toda forma de acoso, incluido el acoso sexual y otros abusos físicos, verbales o de otro tipo. El acoso incluye el comportamiento que tiene el propósito o el efecto de interferir injustificadamente en el rendimiento laboral de otra persona o de crear un entorno de trabajo ofensivo, intimidatorio u hostil. Los Miembros del Equipo que sufran o sean testigos de cualquier forma de acoso no deben ignorarlo ni mirar hacia otro lado, sino denunciarlo tal como se establece en la sección 2.

SITUACIÓN DILEMÁTICA:

Pregunta:

En las reuniones de equipo, tu jefe les grita a menudo a ti y a un compañero subalterno. El director dice que eres un incompetente. Tú puedes afrontarlo personalmente, pero notas que tu colega subalterno se siente herido e inseguro. Puede que pienses que el director está sometido a mucha presión, así que le preguntas si no deberías ignorarlo. Decides asegurarte de apoyar a tu colega subalterno cuando las cosas se ponen difíciles. ¿Hay algo más que pueda hacer?

Respuesta:

Si, debes hablar y abordar el comportamiento de tu jefe y el impacto negativo que podría tener en el equipo. Si te sientes cómodo, deberías hablar directamente con tu jefe (esto podría ser suficiente para abordar el asunto). Como alternativa, puede utilizar uno de los canales de denuncias de Avolta para señalar el posible problema.

TABLAS SALARIALES CANARIENSIS 2023 - 2027

Grupo Profesional	3,00% 2023	3,00% 2024	2,80% 2025	2%* 2026	2%* 2027
Grupo II	22.662,32	25.369,81	28.103,84	29.647,60	30.240,55
Grupo III	20.086,01	21.917,41	23.757,54	24.774,24	25.269,72
Grupo IV	16.449,00	17.614,48	18.778,40	19.404,20	19.792,29
Grupo V	15.107,36	15.999,08	16.884,70	17.348,91	17.695,89

Concepto	2023	2024	2025	2026	2027
Ayuda Familiar	42,86	44,14	45,38	45,93	46,85
Beca	340,06	350,27	360,07	364,42	371,71
Calzado	99,00	101,97	104,83	106,09	108,22
Prestación Matrimonio y Natalidad	247,51	254,93	262,07	265,23	270,54
25 diciembre - 1 enero	201,42	207,46	213,27	215,84	220,16
Complemento Extinción					
Aport. Mens. Plan Pensiones	48,22	49,67	51,06	51,68	52,71

Dietas	2023	2024	2025	2026	2027
Grupo II media dieta	32,31	33,28	34,21	34,62	35,32
Grupo II dieta completa	54,31	55,94	57,51	58,20	59,37
Grupo III, IV, V media dieta	24,75	25,49	26,21	26,52	27,05
Grupo III, IV, V dieta completa	41,25	42,49	43,68	44,21	45,09

Antiguo Plus Convenio	2023	2024	2025	2026	2027
Grupo II	5.271,80	3.402,34	1.473,93	257,70	-
Grupo III	3.194,93	2.061,96	893,26	94,92	-
Grupo IV	1.747,24	1.127,64	488,51	51,91	-
Grupo V	1.140,10	735,80	318,76	33,87	-

ANEXO 3 - COMISIONES POR TIENDA

ACTUAL	
AEROPUERTOS	comision %
TENERIFE SUR	
TENERIFE SUR DF HALL FACTURACION TENERIFE	0,41%
SUR NUEVA WT	0,13%
TENERIFE SUR DP AZ.S LLEGADAS	0,24%
TENERIFE SUR BOMBONERIA TENERIFE	0,28%
SUR SALA VIP TENERIFE SUR BB	1,56%
TENERIFE SUR POP UP	1,67%
	0,83%
TENERIFE NORTE	
TENERIFE NORTE DF AZ.S TENERIFE	0,36%
NORTE BUY BYE 2	0,65%
LA PALMA	
CAT317 AZ.S AIRE	0,55%
FUERTEVENTURA FUERTEVENTURA DF	
AZ.S FUERTEVENTURA BB SALIDAS	0,16%
FUERTEVENTURA DP BUY BYE	1,94%
FUERTEVENTURA COLLECTION	0,71%
	0,50%
LANZAROTE	
LANZAROTE DF AZ.S LANZAROTE DP BB	0,19%
	0,61%
GRAN CANARIA:	
GRAN CANARIA DF AZ.S GRAN	0,16%
CANARIA EXPRES	0,54%
GRAN CANARIA DF COLLECTION GRAN	0,42%
CANARIA INTERNAC	0,17%
GRAN CANARIA DP AZ.S LLEGADAS	0,50%