



Universidad  
de La Laguna  
Facultad de Derecho



Grado en: Relaciones Laborales  
Facultad de Derecho  
Universidad de La Laguna  
Curso: 2018/2019  
Convocatoria: Junio

## **EL TIEMPO DE TRABAJO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN CANARIAS**

### **Working Time in Collective Bargaining in The Canary Islands.**

Realizado por los alumnos: Juan Ángel Cruz Hernández y Pedro Luis Uzcategui Felipe.

Tutorizado por la Profesora: Dulce María Cairós Barreto.

Departamento: Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la empresa.

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

## ÍNDICE

1. **Resumen.**
2. **Abstract.**
3. **Introducción.**
4. **Muestra de los Convenios Colectivos estudiados.**
  - 4.1. **Convenios de Empresa.**
  - 4.2. **Convenios Colectivos de Santa Cruz de Tenerife.**
  - 4.3. **Convenios Colectivos de Las Palmas de Gran Canaria.**
5. **Jornada.**
6. **Horas Extraordinarias.**
7. **Descansos diario y semanal.**
  - 7.1. **Descanso Diario.**
  - 7.2. **Descanso Semanal.**
8. **Vacaciones.**
9. **Permisos retribuidos y no retribuidos.**
  - 9.1. **Permisos retribuidos.**
  - 9.2. **Permisos no retribuidos.**
10. **Conclusiones.**
11. **Bibliografía.**

## **1. Resumen.**

Con este trabajo pretendemos conocer cómo se regulan los tiempos de trabajo en la Comunidad Autónoma de Canarias, es decir, como han desarrollado los convenios colectivos en Canarias los artículos 34, 35, 36, 37 y 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Para comprender como ha sido dicha regulación, hemos seleccionado una muestra de 20 convenios colectivos para su estudio. Una vez estudiados los artículos de dichos convenios colectivos, relacionados con el tiempo de trabajo, se ha desarrollado una comparativa de cada convenio colectivo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y así percatarnos de si los convenios colectivos reitera lo establecido por el estatuto de los trabajadores o si lo mejoran.

## **2. Abstract.**

This work intends to learn how they regulate the time of work in the autonomous community of the Canary Islands, namely as collective agreements have been developed in the Canary Islands articles 34, 35, 36, 37 and 38 of the Statute of workers.

To understand how it has been such regulation, we have selected a sample of 20 collective agreements for its study. Once studied the articles of such collective agreements, related to working time, has developed a comparison of each collective agreement with the provisions of the Statute of workers and thus, to check if collective agreements reiterated the provisions of the Statute of workers or improve it.

## **3. Introducción.**

La negociación colectiva es un derecho constitucional reconocido en el artículo 37 de la carta magna. Por lo que podemos decir, que los Convenios Colectivos son una fuente normativa que regula los derechos y deberes de la relación entre el empresario y trabajador, los Convenios Colectivos se firman por todos los sindicatos que tienen presencia en ese ámbito laboral y tiene como finalidad la paz laboral entre las partes. Y es de obligado cumplimiento, hasta el punto de que el contrato de trabajo no puede establecer condiciones contrarias a las establecidas en el Convenio.

#### **4. Muestra de los Convenios Colectivos estudiados.**

##### **4.1. Convenios de Empresa.**

##### **4.1.1. Convenio Colectivo de la Fundación Bancaria Caixa D'Estalvis I Pensions De Barcelona <<La Caixa>>**

###### ***a) Jornada de Trabajo.***

La jornada ordinaria anual de trabajo efectivo será de 1717 horas en cómputo total, que equivalen a un promedio semanal de 37 horas con 50 minutos.

Cuando, por razón de necesidades del servicio, se prolongue la jornada diaria, el tiempo de exceso será compensado con tiempo equivalente de descanso, que se disfrutará de común acuerdo y dentro de los doce meses siguientes, teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento del centro. La prolongación de la jornada que dé lugar a descansos compensatorios deberá ser autorizada por el responsable del centro de trabajo.

La jornada acordada anteriormente se distribuirá de tal forma que los trabajadores disfruten de un mínimo de un día y medio de descanso semanal.

###### ***b) Horas Extraordinarias.***

En el presente convenio las partes firmantes manifiestan su voluntad de que no se realicen horas extraordinarias. Sin embargo, si por la cobertura de eventualidades urgentes y no programables, y respetando la voluntariedad, debieran realizarse horas extraordinarias, éstas se compensarán mediante descanso. Cuando no fuera posible la compensación con descanso, las horas extraordinarias serán retribuidas con el 75% de recargo sobre el precio de la hora ordinaria.

###### ***c) Calendario Laboral.***

En el mes de diciembre de cada año, se elaborará un calendario laboral en el que se establecerá un procedimiento de cumplimiento de la jornada anual de trabajo efectivo en cada centro. A partir de ese momento, no se podrán efectuar cambios en el horario, salvo un acuerdo entre la Dirección de la empresa y los comités de empresa.

###### ***d) Horario.***

Con carácter general, el horario de trabajo es el siguiente:

De lunes a jueves:

- Entrada: de 8:00 a 9:30 horas, de carácter flexible
- Pausa para comida: de 13:30 a 15:15 horas, de carácter flexible, pero con una pausa mínima de 45 minutos.
- Salida: de 16:45 a 19:15 horas, de carácter flexible, en función de la hora de entrada y de la duración de la pausa para comida.

El cómputo total diario deberá ser de ocho horas.

Viernes:

- Entrada: de 8:00 a 9:00 horas, de carácter flexible
- Salida: de 15:00 a 16:00 horas, de carácter flexible, en función de la hora de entrada

El cómputo total diario deberá ser de siete horas.

***e) Vacaciones.***

Los trabajadores disfrutarán de 25 días laborables de vacaciones anuales.

Los empleados con una antigüedad en la empresa inferior a un año disfrutarán de un período de vacaciones proporcional al tiempo de permanencia en la misma.

Los trabajadores disfrutarán de sus vacaciones de acuerdo con la planificación que efectúe el director de cada centro de trabajo. Los empleados podrán, si lo desean, fraccionar los días laborables de vacaciones en 2 periodos, y estos podrán coincidir con la época vacacional escolar. Dicha planificación se realizará a principios de año.

***f) Permisos.***

El personal que haya completado un año de servicio efectivo, podrá solicitar licencias sin sueldo, por un periodo no inferior a 5 días ni superior a 6 meses. Dichas licencias se concederán dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá ser superior a 6 meses cada 2 años.

El trabajador, con previo aviso y justificación posterior, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos:

- 20 días naturales para el primer matrimonio. Para posteriores matrimonios será 15 días naturales. Estos días se disfrutarán continuados a la fecha del hecho causante.

- 3 días laborables en caso de nacimiento de hijo, o por accidente, enfermedad grave, hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo día de consanguinidad o afinidad, y dos días más si el trabajador necesita desplazarse a un municipio situado a más de 100 km de su domicilio habitual.
- 5 días laborables en caso de acogimiento o adopción legal.
- 3 días laborables por defunción de un pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y dos días más si el trabajador necesita desplazarse a más de 100 km de su domicilio habitual.
- 2 días laborables por traslado de domicilio habitual y 3 si el cambio de domicilio conlleva un cambio de localidad.
- Un permiso retribuido de una semana para la mujer trabajadora de “La Caixa” que ceda sus dos últimas semanas de permiso de maternidad (semanas 15 y 16).
- 5 días laborables inmediatamente posteriores a la finalización del permiso de maternidad disfrutado por la madre.
- 30 días laborables adicionales para el trabajador o trabajadora por nacimiento de hijo o hija discapacitado. Este permiso lo podrá disfrutar el padre o madre durante los 24 primeros meses del niño o niña.
- El tiempo necesario para concurrir a exámenes cuando el trabajador o trabajadora curse con regularidad y conocimiento de la empresa estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de tipo público o personal.
- 2 días por asuntos propios sin necesidad de justificación.
- 3 días laborables por nacimiento de nietos.

***g) Comparativa con el Estatuto de los Trabajadores.***

Con relación a la jornada de trabajo, el presente convenio establece una jornada ordinaria anual de trabajo efectivo de 1717 horas en cómputo anual, que equivalen a una promedio semanal de 37 horas con 50 minutos, mientras que el estatuto de los trabajadores establece una jornada máxima de 40 horas semanales que equivalen a 1826 horas anuales por lo que el presente convenio es más beneficioso para los trabajadores.

Sobre las horas extraordinarias, en el presente convenio las partes firmantes manifiestan su voluntad de que no se realicen horas extraordinarias. Sin embargo, éstas podrán realizarse respetando la voluntariedad en el supuesto de cobertura de eventualidades urgentes y no programables. Coincide el convenio con el estatuto, en que las horas extraordinarias se compensarán por tiempos equivalentes de descanso retribuido. Cuando no fuera posible la compensación con descanso, el estatuto establece que el valor de la hora ordinaria no puede ser inferior al valor de la hora ordinaria, mientras que el presente convenio establece un recargo del 75% sobre el precio de la hora ordinaria.

En cuanto al horario los trabajadores deben realizar 8 horas diarias de lunes a jueves y 7 horas diarias los viernes, por lo que el presente convenio es más beneficioso que el estatuto de los trabajadores que establece que el número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a 9 diarias.

Sobre las vacaciones, el convenio dispone que los trabajadores disfrutarán de 25 días laborables de vacaciones anuales, mientras que el estatuto de los trabajadores dispone que la duración de las vacaciones no podrá ser inferior a 30 días naturales, es decir a 22 días laborables por lo que el presente convenio es más beneficioso para los trabajadores.

Con relación a los permisos, el presente convenio es más beneficioso que el estatuto como se puede observar en los siguientes ejemplos:

- El Estatuto de los trabajadores establece un permiso de 15 días naturales por matrimonio, mientras que el convenio da derecho a un permiso de 20 días naturales para el primer matrimonio y 15 días naturales para matrimonios sucesivos.
- El Estatuto de los trabajadores da derecho a un permiso remunerado de 1 día por traslado del domicilio habitual, mientras que el presente convenio establece un permiso de 2 días laborables por traslado de domicilio habitual y 3 si el cambio de domicilio conlleva un cambio de localidad.
- El presente convenio da derecho a un permiso retribuido de 5 días laborables inmediatamente posteriores a la finalización del permiso de maternidad disfrutado por la madre, mientras que el estatuto no recoge este permiso.

**4.1.2. Convenio Colectivo de la empresa Celgán, S.A. y Celgán Servicios Logísticos, S.L.U. (BOC nº188, de 27/9/2016).**

***a) Jornada de Trabajo.***

La jornada máxima de trabajo lo será en cómputo semanal no superando la jornada ordinaria las 40 horas a la semana.

Las horas de ampliación de la jornada diaria derivadas de circunstancias de la producción, no tendrán carácter de extraordinarias siempre que, en el cómputo semanal no se exceda de las 40 horas. El exceso se compensará con descanso, acumulando las horas en jornadas en los días subsiguientes a la ampliación salvo pacto individual en contrario.

***b) Comparativa con el Estatuto de los Trabajadores.***

Con relación a la jornada de trabajo, el presente convenio coincide con el estatuto de los trabajadores estableciendo la jornada de trabajo en un máximo de 40 horas a la semana.

**4.1.3. Convenio colectivo de la empresa Dinosol Supermercados, S.L.**

***a) Jornada de trabajo y descansos.***

La jornada máxima anual será de 1.790 horas de trabajo efectivo, distribuida en jornadas de 40 horas de trabajo semanales. No obstante, se pacta expresamente la distribución irregular de la jornada para facilitar la apertura, organización y actividad de los establecimientos debiendo ser compensadas.

De acuerdo a términos alcanzado el 18 de mayo de 2012, en cumplimiento de la Jurisprudencia, y en especial de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias en relación al derecho al descanso de 48 horas, el siguiente sistema de descanso semanal para el personal de la empresa:

- En aquellos centros de trabajo donde de forma habitual se cierren los domingos, un turno semanal de mañana con descanso semanal el domingo, y un turno semanal la siguiente semana de tarde con descanso semanal el domingo y otro día de la semana, que será rotativo o fijo según las necesidades del centro de trabajo.
- En aquellos centros de trabajo que permanecen abiertos los siete días de la semana, un turno semanal de mañana, con un descanso semanal de un día, que estará

determinado en funciones de las necesidades productivas de la tienda, y un turno semanal la semana siguiente de tarde, con un descanso semanal de dos días, preferentemente consecutivos, que se establecerán según las necesidades productivas de la tienda.

No obstante lo anterior, se establece el compromiso de ir adaptando a los centros de trabajo el descanso semanal de dos días consecutivos, como regla general, salvo para los centros en los que por circunstancias organizativas o productivas no sea posible implantar la regla general se adaptará un descanso semanal de 2 días alternativos.

La empresa estará obligada a comunicar el Calendario Laboral a los representantes de los trabajadores al comienzo de cada año y se deberá exponer el calendario en un lugar visible en cada centro de trabajo.

En aquellos casos excepcionales, como son: las entregas urgentes a clientes, descargas de contenedores, preparación de pedidos, u otros imprevistos tales como enfermedades, accidentes y absentismo, a finalizar la tarea comenzada dentro de la jornada laboral. Las horas que por estos motivos excedan de la jornada laboral, serán compensadas con tiempo de descanso.

Se respetarán los horarios de Navidad, Año Nuevo, Reyes y aperturas de domingos y festivos.

***b) Acumulación de lactancia.***

Las trabajadoras podrán optar por acumular el disfrute del derecho de ausencia por lactancia en 21 días naturales, uniéndolo al periodo de descanso por maternidad.

Aquellas trabajadoras que no opten por la referida acumulación percibirán una ayuda por maternidad de 350 euros en un pago único abonable en la nómina del mes en el que la trabajadora comunique su opción.

***c) Permisos retribuidos.***

Los trabajadores tendrán derecho a los permisos y licencias retribuidas establecidas en la legislación general de preceptiva aplicación.

Adicionalmente, los trabajadores dispondrán de los permisos y licencias retribuidas siguientes:

a) En caso de matrimonio o pareja de hecho inscrita en el Registro correspondiente tendrán quince días naturales.

b) Lo que dure la situación, con un máximo de cinco días por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que provoque reposo domiciliario, de Padres, Hijos, Suegros y Cónyuge. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de un día más.

Cuando se trate de parientes de consanguinidad o afinidad de hasta segundo grado hasta un máximo de tres días. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de un día más.

c) Cuatro días por nacimiento de hijo.

d) Dos días laborables por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

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

h) Asuntos propios: los trabajadores tendrán derecho a un máximo de 3 días o veinte horas de asuntos propios al año natural, conforme al siguiente régimen:

1. El disfrute por horas de los trabajadores a tiempo parcial será proporcional a su jornada de trabajo.

2. Los días u horas de asuntos propios no podrán acumularse al periodo de vacaciones, permisos, descanso semanal o días inmediatamente anteriores o posteriores a festivos.

3. Los trabajadores que cuenten con una antigüedad de menos de un año, disfrutarán de su parte proporcional en horas, a partir de los 120 días de permanencia en la empresa.

4. La fecha de disfrute, se establecerá por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, teniendo en cuenta que no se perjudique el normal desenvolvimiento comercial de la empresa, centro de trabajo o sección y departamento. En caso de desacuerdo en la fecha de su disfrute las partes deberán fijar un día alternativo al propuesto por el trabajador, en ese momento.

5. Salvo imposibilidad debidamente justificada, el trabajador deberá comunicar su intención de disfrutar el permiso con una antelación mínima de cinco días naturales a la fecha de inicio solicitada.

6. En ningún caso podrán disfrutar simultáneamente el permiso más del 10% de los trabajadores del centro.

**d) *Permisos no retribuidos.***

Los trabajadores y trabajadoras podrán disfrutar de un permiso no retribuido por el tiempo indispensable para asistir a la consulta de especialista médico, al objeto de acompañar a sus hijos menores de edad y familiares mayores dependientes.

Para el disfrute de este permiso, se requerirá preavisar con la mayor antelación que fuera posible, quedando obligado el trabajador a recuperar las horas invertidas dentro de los 30 días siguientes al disfrute de este permiso.

**e) *Vacaciones.***

Los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones al año.

Las vacaciones anuales se podrán fraccionar en dos periodos, de mutuo acuerdo, con la única salvedad de que ninguno de ellos sea inferior a 10 días, así mismo, los trabajadores deberán comenzar el disfrute de las mismas el lunes o siguiente día hábil.

Con el objeto de estimular la asistencia al trabajo, aquel trabajador/a que no haya faltado al trabajo ningún día en el año en curso, disfrutará de 31 días naturales de vacaciones al año.

Aquellos periodos que puedan coincidir con las vacaciones escolares serán disfrutados preferentemente por trabajadores/as con hijos en edad escolar, en el grupo de trabajo.

**f) Festivos.**

El trabajador/a podrá optar por percibir la compensación económica establecida en cada centro por festivo trabajado o compensarlo con un descanso de día y medio.

El disfrute del descanso compensatorio, deberá realizarse dentro de los treinta días posteriores al festivo trabajado.

Quedan excluidos de este régimen los trabajadores cuya jornada ordinaria contempla el trabajo en días festivos.

**g) Inventarios.**

En los días de realización de inventarios o en los de preparación de ventas especiales, la empresa podrá variar el horario de trabajo y prolongar la jornada.

La facultad prevista en el párrafo anterior podrá ser utilizada por la empresa, con el máximo de dos al año.

El tiempo dedicado a los inventarios, tanto en domingos y festivos, como fuera de la jornada del día laborable, será compensado con tiempo equivalente de descanso, respetando siempre los límites y descansos de jornada diaria establecida legalmente. La recuperación de este descanso se hará efectivo dentro de los 21 días siguientes a la jornada realizada.

**h) Comparativa con el estatuto de los trabajadores.**

Respecto a la jornada ordinaria de trabajo, esta será de 40 horas semanales, por lo que coincide con el estatuto de los trabajadores. Por otra parte, hay una mejoría en el descanso semanal siendo de 2 días semanales.

En cuanto a los permisos, el convenio es más beneficioso para los trabajadores que el Estatuto como podemos observar en los siguientes ejemplos:

- 5 días por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que provoque reposo domiciliario, de Padres, Hijos, Suegros y Cónyuge. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de un día más. Cuando se trate de parientes de consanguinidad o afinidad de hasta segundo grado hasta un máximo

de tres días. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de un día más.

- 4 días por nacimiento de hijo.
- 2 días laborables por traslado del domicilio habitual.
- Asuntos propios: los trabajadores tendrán derecho a un máximo de 3 días o veinte horas de asuntos propios al año natural, conforme al siguiente régimen:
  - El disfrute por horas de los trabajadores a tiempo parcial será proporcional a su jornada de trabajo.
  - Los días u horas de asuntos propios no podrán acumularse al periodo de vacaciones, permisos, descanso semanal o días inmediatamente anteriores o posteriores a festivos.
  - Los trabajadores que cuenten con una antigüedad de menos de un año, disfrutarán de su parte proporcional en horas, a partir de los 120 días de permanencia en la empresa.
  - La fecha de disfrute, se establecerá por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, teniendo en cuenta que no se perjudique el normal desenvolvimiento comercial de la empresa, centro de trabajo o sección y departamento. En caso de desacuerdo en la fecha de su disfrute las partes deberán fijar un día alternativo al propuesto por el trabajador, en ese momento.
  - Salvo imposibilidad debidamente justificada, el trabajador deberá comunicar su intención de disfrutar el permiso con una antelación mínima de cinco días naturales a la fecha de inicio solicitada.
  - En ningún caso podrán disfrutar simultáneamente el permiso más del 10% de los trabajadores del centro.

Por otra parte hay otros permisos que coinciden con el Estatuto de los Trabajadores como:

- 15 días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se

estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

En cuanto a las vacaciones coincide con el Estatuto de los Trabajadores en cuanto serán 30 días naturales, en los cuales se pueden fraccionar en dos periodos pero en la que ninguna de los periodos sea inferior a 10 días, como también el comienzo del disfrute de las mismas serán a partir de un lunes o siguiente día hábil. En cuanto a una mejoría en las vacaciones que podemos apreciar es que si el trabajador asiste correctamente a su puesto de trabajo se le añadirá un día más de vacaciones pasando a 31 días naturales.

#### **4.1.4. Convenio Colectivo de la Empresa Metropolitano Tenerife, S.A.**

##### ***a) Jornada de Trabajo.***

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 37 horas con 30 minutos de trabajo efectivo, salvo en las circunstancias especiales donde la comisión de turnos acuerde otra disposición. La jornada laboral a realizar en cómputo anual para cada trabajador será de un máximo de 1680 horas. Este cálculo incluye 23 días hábiles de vacaciones anuales.

La amplitud máxima de la jornada diaria máxima se establece en 8 horas y 45 minutos en las que se incluye la jornada efectiva y el toma y deje del servicio, excepto para las jornadas a turno partido cuya amplitud máxima será de 10 horas, en éste último supuesto nunca se fraccionará en más de dos porciones.

##### ***b) Horario y turnos.***

Se establecerán distintos turnos que podrán ser los siguiente: turno de mañana, turno de tarde, turno de noche o turno partido.

Dentro de cada turno se podrán incluir distintos horarios de trabajo, de forma que podrán solaparse entre sí pero sin que pueda superar el límite de 2 horas en el inmediatamente anterior o siguiente al que se encuadra.

El horario de inicio y finalización de cada turno es el siguiente:

- Turno de mañana: de 06:00 a 14:00 horas
- Turno de tarde: 14:00 a 22:00 horas
- Turno de noche: 22:00 a 06:00 horas

Cada departamento elaborará y facilitará el calendario anual y no más tarde del 30 de noviembre de cada año, haciendo constar los turnos de trabajo, servicios y descansos por semanas completas. Los turnos o servicios se confirmarán con una antelación mínima de 4 semanas, para reflejar los cambios sobre el calendario anual.

Se establece que entre la terminación de un turno y el inicio del siguiente deberán transcurrir como mínimo 12 horas de descanso. Excepcionalmente y de mutuo acuerdo, se podrá reducir este tiempo hasta 11 horas a petición del trabajador por cambios de servicio con un compañero, o porque la empresa necesite cubrir un servicio por absentismo.

El descanso en el turno de trabajo es de 30 minutos para toda la plantilla y de ellos, los primeros 15 se computan como tiempo de trabajo. Para los conductores, el descanso tendrá una duración mínima de 25 minutos y máxima de 38 minutos, computándose como tiempo de trabajo los primeros 15 minutos. Cuando el descanso se prolongue más allá de los 38 minutos se considerará como tiempo trabajado.

El descanso semanal para todos los trabajadores será de dos días a disfrutar de forma consecutiva e ininterrumpida, pudiéndose modificar esta distribución en algún departamento en concreto si es aprobado por la mayoría de los trabajadores afectados, previa información a la comisión de turnos y el visto bueno de la representación legal de los trabajadores.

### ***c) Vacaciones.***

Todo los trabajadores disfrutarán de 23 días laborables de vacaciones anuales retribuidas. El periodo de disfrute será como mínimo de semanas completas. Dentro de los 23 días laborables, e independientemente de lo anterior, se permitirá el disfrute de un

máximo de 3 días laborables de manera continua o alterna a solicitud del trabajador y siempre que las condiciones del servicio lo permitan, con un límite máximo de cuatro periodos.

Las vacaciones se disfrutarán por grupos de trabajo dentro de cada departamento para lo cual se elaborará el correspondiente cuadrante.

Todo el personal tendrá que entregar, antes del 1 de noviembre de cada año, al responsable donde preste sus servicios, su plan de vacaciones para el año siguiente de acuerdo con el resto del personal que compone su grupo. La empresa elaborará el plan de vacaciones no más tarde del 30 de noviembre.

Para los conductores, se establece que con el fin de garantizar que existan dos fines de semana de descanso al mes, hasta un máximo de 6 personas serán las que podrán disfrutar de vacaciones en cualquier fecha del año, en el período de verano el número podrá ser mayor pero dependerá del cuadro de rotación de servicio.

En ningún caso, el periodo de vacaciones podrá ser sustituido por compensación económica.

Los trabajadores de nuevo ingreso disfrutarán dentro del año la parte proporcional de las vacaciones, aunque no lleven el año trabajando, en función de días trabajados durante el mismo.

#### ***d) Permisos y Licencias.***

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por los siguientes motivos:

- 15 días por matrimonio del trabajador
- 2 días naturales por nacimiento de hijo
- 3 días naturales por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- 3 días naturales por accidente o enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad y los 2 días para los parientes hasta segundo grado de afinidad.

- 2 días naturales por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- 1 día natural por traslado del domicilio habitual.
- 1 día por concurrencia a exámenes relacionados con estudios homologados oficiales, el trabajador debe justificar su asistencia a las pruebas y deberá preavisar con 15 días de antelación.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

***e) Comparativa con el Estatuto de los Trabajadores.***

Con relación a la jornada de trabajo, el presente convenio la establece en 37 horas con 30 minutos por lo que es más beneficioso para los trabajadores que el estatuto que la establece en un máximo de 40 horas semanales. La duración de la jornada diaria máxima el convenio la establece en 8 horas y 45 minutos, mientras que el estatuto de los trabajadores establece un máximo de 9 horas diarias por lo que también es más beneficiosa para los trabajadores.

En cuanto al descanso entre turnos, se establece que entre la terminación de un turno y el inicio del siguiente deberá transcurrir como mínimo 12 horas, por lo que se coincide con lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores que establece también que mediarán 12 horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente.

El descanso en el turno de trabajo es de 30 minutos para toda la plantilla, computándose los 15 primeros minutos como tiempo de trabajo. Los conductores tendrán un descanso mínimo de 25 minutos, computándose como tiempo de trabajo los primeros 15 minutos. Por lo que el presente convenio es más beneficioso que el estatuto de los

trabajadores que establece que deberá hacerse un periodo de descanso de un mínimo de 15 minutos cuando la jornada diaria continuada exceda de 6 horas.

Los trabajadores tendrán un descanso semanal de 2 días de forma consecutiva e ininterrumpida, de forma que el presente convenio es más beneficioso que el Estatuto de los Trabajadores que establece un descanso semanal mínimo de día y medio ininterrumpido.

Sobre las vacaciones, el convenio dispone que los trabajadores disfrutarán de 23 días laborables de vacaciones anuales, mientras que el estatuto de los trabajadores dispone que la duración de las vacaciones no podrá ser inferior a 30 días naturales, es decir a 22 días laborables por lo que el presente convenio es más beneficioso para los trabajadores. Asimismo, el convenio dispone que las vacaciones no podrán ser sustituidas por compensación económica, coincidiendo con el estatuto de los trabajadores.

Con relación a los permisos y licencias, el presente convenio es más favorable que el estatuto de los trabajadores como se puede observar en los siguientes ejemplos:

- El presente convenio da derecho a 2 días naturales de permiso por nacimiento de hijo, mientras que el estatuto de los trabajadores establece que en caso de nacimiento los trabajadores tendrán derecho a 1 hora de ausencia al trabajo hasta que el lactante cumpla 9 meses.
- El convenio da derecho a 3 días naturales por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, mientras que el estatuto de los trabajadores da derecho a 2 días.
- El presente convenio da derecho a 3 días naturales por accidente o enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad y 2 días para los parientes hasta segundo grado de afinidad, mientras que el estatuto de los trabajadores da derecho a 2 días para los parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

#### **4.1.5. Convenio Colectivo de los Notarios de Canarias y su personal.**

##### ***a) Tiempo de Trabajo.***

La jornada laboral de los empleados será de 39 horas semanales o, en la modalidad de jornada continuada, de 35 horas semanales. Los notarios adaptarán el horario de trabajo a este pacto de jornada semanal de lunes a viernes.

La jornada tendrá un descanso semanal de 48 horas ininterrumpidas que corresponderán al sábado y domingo completos salvo pacto con aquellos notarios que precisen trabajar el sábado, en horario de mañana, en cuyo caso se establecerá un turno y el trabajador descansará otro mediodía entre el lunes y el viernes.

***b) Vacaciones.***

El periodo de vacaciones será de 30 días naturales al año, a contar siempre desde un día hábil, dentro del periodo de los meses de junio a septiembre, salvo pacto individual en contrario. Los periodos para disfrutar de las vacaciones se determinarán dos meses antes de su comienzo. En su caso, las vacaciones se realizarán por turnos que se establezcan con la participación de los trabajadores. La antigüedad no dará preferencia en la elección del turno de vacaciones.

***c) Horas Extraordinarias.***

Las horas extras realizadas se abonarán con el incremento adicional que no podrá ser inferior al setenta y cinco por ciento sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria. Si fuere por necesidades del servicio realizadas en festivos, tendrán el régimen general legal aplicable con su incremento adicional y descanso compensatorio.

***d) Permisos Retribuidos.***

Los trabajadores, con previo aviso y justificación posterior, tendrán los siguientes permisos con sueldo:

- 15 días por matrimonio
- Nacimiento de hijo, cuatro días si el parto tiene lugar en la localidad de residencia o seis si es preciso el desplazamiento fuera de la isla.
- Muerte, enfermedad grave o intervención quirúrgica con hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuatro días o seis si es necesario el desplazamiento fuera de la isla.
- Para concurrir a exámenes: durante el tiempo indispensable.
- 3 días por asuntos propios dentro de cada año y siempre que no coincidan con ausencias justificadas de un tercio de la plantilla de cada Notario.

*e) Comparativa con el Estatuto de los Trabajadores.*

En cuanto a la jornada de trabajo este convenio colectivo es más beneficioso para los trabajadores que el Estatuto de los Trabajadores ya que la jornada de trabajo es de 39 horas semanales o 35 horas semanales de forma continuada en lugar de las 40 horas semanales máximas que establece el Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, el descanso semanal también es más garantista pues será de 48 horas ininterrumpidas correspondientes al sábado o domingo, mientras que en el estatuto se establece que el descanso semanal mínimo, comprenderá la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo.

Sobre el periodo de vacaciones el presente convenio coincide con el estatuto y fija en 30 días anuales la duración de las vacaciones.

En cuanto a las horas extraordinarias, estas se regulan de la misma manera que en el Estatuto que establece que no podrán ser superior a ochenta al año, pero, el presente convenio, si dispone que el valor de una hora extraordinaria se abonará con un incremento adicional mínimo del 75% sobre el salario correspondiente a una hora ordinaria.

Sobre los permisos retribuidos, el presente convenio también es más garantista que el estatuto de los trabajadores como podemos ver en los siguientes supuestos:

- El presente convenio otorga 4 días de permiso si el parto es en la localidad de residencia o 6 días en caso de desplazamiento fuera de la isla, mientras que el estatuto establece que en caso de nacimiento los trabajadores tendrán derecho a 1 hora de ausencia al trabajo hasta que el lactante cumpla 9 meses.
- En los supuestos de muerte el convenio coincide con el estatuto de los trabajadores en que los trabajadores tendrán derecho a 4 días de permiso, pero el convenio también establece que serán 6 días en caso de que sea necesario desplazamiento.
- Además, el presente convenio da derecho a 3 días de asuntos propios al año.

#### **4.1.6. Convenio Colectivo para el Personal de Administración y Servicios Laboral de las Universidades Públicas Canarias.**

##### ***a) Jornada de trabajo.***

La jornada de trabajo será de 37,5 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Se establecerán los siguientes tipos de jornada:

a) Jornada ordinaria: se realizará de forma continuada, de lunes a viernes, en turnos de mañana o de tarde.

b) Jornada ordinaria con turnos de asistencia en sábado, domingos y festivos: en aquellos lugares de trabajo en los que la Gerencia y el Comité de Empresa determinen necesaria la prestación de servicios en sábados, domingos o festivos, se establecerá una jornada diferenciada sin sobrepasar el cómputo de horas, se turnarán todos los trabajadores del mismo destino, salvo acuerdo entre ellos y tendrán derecho al disfrute de un día de descanso a la semana siguiente.

c) Jornada rotatoria: en aquellos lugares en los que la Gerencia y el Comité de Empresa determinen necesaria la prestación de servicios con turnos rotatorios se establecerá una jornada con variación de turnos de mañana y de tarde, sin sobrepasar el cómputo de horas.

d) Jornada partida de mañana y tarde: esta jornada se realizará de lunes a viernes en dos períodos, de mañana y de tarde, separados entre sí por otro período de una hora y media como mínimo, y adecuado a las necesidades del servicio. Se aplicará en aquellos puestos que así lo tengan establecido en la Relación de Puestos de Trabajo, previo acuerdo con el Comité de Empresa, quedando limitada a los siguientes tipos de puestos:

d.1. Puestos de trabajo de los laboratorios, durante el período de impartición de prácticas, siempre que estas se realicen por la mañana y por la tarde y no pueda cubrirse este servicio por turnos.

d.2. Aquellos otros puestos de trabajo que por sus especiales circunstancias lo requieran, que en ningún caso superarán el 10% de la plantilla.

e) Jornada especial: en determinados puestos de trabajo que por sus especiales circunstancias lo requieran y previo acuerdo con el Comité de Empresa, se podrá establecer una jornada especial, diferenciada de las anteriores, que no supere los límites de las 9 horas diarias ni las 37,5 horas semanales. Asimismo contemplará un descanso consecutivo de al menos doce horas entre jornada y jornada.

f) Jornada reducida: el PAS Laboral tendrá derecho a una reducción de jornada, de carácter general y no recuperable, en determinados periodos que se acordarán para cada año entre la Gerencia y el Comité de Empresa de cada Universidad en la Instrucción de vacaciones, permisos y licencias a que se refiere el artículo 52.9 de este convenio. En dicha Instrucción se acordarán, también, el tiempo de reducción y los horarios correspondientes a cada periodo.

Las Relaciones de Puestos de Trabajo establecerán el tipo de jornada asignado a cada puesto de trabajo.

Los trabajadores que en su jornada ordinaria de trabajo presten servicios en sábados, domingos y festivos tendrán derecho al complemento establecido correspondiente y al disfrute de un día de descanso en la semana siguiente.

En el ámbito del presente convenio no se establecerán las distribuciones irregulares de la jornada a lo largo del año previstas en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, salvo acuerdo expreso con el Comité de Empresa y con los trabajadores o trabajadoras afectados.

**b) *Periodo de descanso.***

Diario: dentro de la jornada el trabajador tendrá derecho a un descanso diario de treinta minutos que se computará como de trabajo efectivo.

Semanal: el descanso semanal será de 48 horas ininterrumpidas.

**c) *Horas extraordinarias.***

Solo podrán realizarse horas extraordinarias urgentes. No se tendrá en cuenta, a efectos de duración máxima de la jornada laboral, el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Cuando no existan trabajadores o trabajadoras que deseen desarrollarlas voluntariamente, la Gerencia podrá señalar quienes hayan de ejecutarlas, comunicándolo al Comité de Empresa.

Las horas extraordinarias realizadas se compensarán con tiempo libre de trabajo o serán retribuidas. En caso de compensarse con tiempo libre de trabajo cada hora extra será igual a 1,75 horas de jornada ordinaria.

En cualquier caso, la realización de horas extraordinarias por el PAS laboral deberá contar con autorización previa y expresa de Gerencia, no dándose conformidad a aquellas que no cumplan este requisito.

**d) Vacaciones.**

El régimen de vacaciones del PAS laboral será el siguiente:

1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fuera menor. A efectos de cómputo no se considerarán como días hábiles los sábados. Asimismo, se considerará que ha existido interrupción de servicios en los períodos correspondientes a permisos sin sueldo que superen en su conjunto los tres meses al año.
2. Las vacaciones anuales no podrán ser sustituidas por compensaciones económicas y se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural.
3. Las vacaciones podrán fraccionarse hasta en período mínimos de cinco días hábiles consecutivos.
4. Las vacaciones se disfrutarán en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, pudiendo concederse fuera de dicho periodo supeditado a las necesidades del servicio. Si por necesidades del servicio el trabajador o trabajadora no pudiera disfrutar de sus vacaciones en el periodo antes establecido, tendrá derecho a 30 días hábiles.
5. El calendario de vacaciones se fijará en cada Universidad al menos dos meses antes del comienzo del periodo de disfrute.
7. En los casos de extinción del contrato de trabajo que imposibilite el disfrute de las vacaciones, los trabajadores y trabajadoras percibirán, en su liquidación, la parte proporcional de los días de vacaciones no disfrutados.
8. En caso de que, por cualquier causa, se hubieran disfrutado de más días de vacaciones de los que le correspondiese por la prestación de servicios, se

deducirán en la liquidación pertinente los haberes correspondientes a los días disfrutados en exceso.

9. Antes del 15 de diciembre de cada año, las Gerencias presentarán la instrucción de vacaciones, permisos y licencias del año entrante, que será acordada con el Comité de Empresa.

***e) Permisos retribuidos.***

El PAS Laboral dispondrá, al menos, de los siguientes permisos retribuidos:

1. Tres días de asuntos particulares al año, que podrá disfrutar de acuerdo a las necesidades del servicio.
2. Siete días naturales consecutivos durante las festividades de Semana Santa y Navidad.
3. Por matrimonio o por inscripción de unión de hecho en el Registro de la Comunidad Autónoma 20 días naturales consecutivos al año. Dicho permiso se podrá iniciar 15 días antes y hasta tres meses después del hecho causante.
4. Por nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo; por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge o pareja de hecho y de parientes hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad, 3 días laborables, ampliables a 5 días laborables si se produce fuera de la isla donde esté el centro de trabajo.
5. Por traslado del domicilio habitual, un día si es en el mismo municipio y dos días si es en otro municipio.
6. Para concurrir a exámenes finales o liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales, durante los días de su celebración. A efectos de garantizar que las necesidades del servicio queden cubiertas, se deberá notificar a la Gerencia, al menos con 5 días de antelación, la fecha de celebración del examen. En los casos en que el examen se fije con una antelación inferior, el trabajador deberá notificar a la Gerencia la fecha del mismo al menos 48 horas antes.

7. Con la correspondiente justificación y por el tiempo indispensable, de conformidad con la legislación vigente, se concederá permiso retribuido a la mujer trabajadora para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

8. Por lactancia de un hijo o hija menor de catorce meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

9. Por razón de violencia de género: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencias de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

10. Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

11. Permiso para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.

12. Permiso para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de vida personal, familiar y laboral, por el tiempo indispensable.

***f) Reducción de jornada por conciliación de la vida personal, familiar y laboral.***

El PAS Laboral podrá acceder a una reducción de jornada, al menos, de los siguientes supuestos:

- a. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años, o de persona mayor que requiera especial dedicación, o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del

cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras de la Universidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Gerencia podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas del servicio.

b. Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

c. Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo.

d. El PAS Laboral tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario.

e. Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

**g) *Comparativa con el Estatuto de los Trabajadores.***

En el presente convenio vemos una mejoría en cuanto a la jornada de trabajo, puesto que es de 37,5 horas semanales en comparación con las 40 horas semanales que establece el Estatuto de los Trabajadores.

También podemos observar una mejoría en cuanto al descanso diario en la cual se establece en 30 minutos superando los 15 minutos que se establecen en el Estatuto de los Trabajadores, como también se mejora en el descanso semanal, donde en este convenio el descanso semanal es de 48 horas ininterrumpidas.

En cuanto a las horas extraordinarias, solo se realizarán aquellas horas extraordinarias que sean urgentes y no se tendrán en cuenta a efectos de duración máxima de jornada laboral, dichas horas extraordinarias se compensarán con tiempo libre de trabajo o retribuidas.

Las vacaciones se disfrutarán en los meses de junio, julio, agosto y septiembre y son de 22 días hábiles sin contar los sábados como hábiles, por lo tanto, coinciden con los 30 días naturales que establece el Estatuto de los Trabajadores, por el contrario hay una mejoría en el disfrute de las vacaciones cuando el trabajador por necesidades del servicio no puede disfrutar de sus vacaciones en el periodo antes establecido tendrá unas vacaciones de 30 días hábiles.

Para concluir, los permisos retribuidos a los que pueden optar los trabajadores de este convenio son los siguientes:

- En primer lugar nombraremos los permisos que son iguales a los que aparecen en el Estatuto de los Trabajadores que son:
  - Por traslado del domicilio habitual, un día si es en el mismo municipio.
  - Con la correspondiente justificación y por el tiempo indispensable, de conformidad con la legislación vigente, se concederá permiso retribuido a la mujer trabajadora para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
  - Por razón de violencia de género: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencias de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.
  - Permiso para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.
  - Permiso para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de vida personal, familiar y laboral, por el tiempo indispensable.
- En segundo lugar, aquellos permisos que son más favorables que los que aparecen en el Estatuto de los Trabajadores:
  - 3 días de asuntos particulares al año, que podrá disfrutar de acuerdo a las necesidades del servicio.

- 7 días naturales consecutivos durante las festividades de Semana Santa y Navidad.
- Por matrimonio o por inscripción de unión de hecho en el Registro de la Comunidad Autónoma 20 días naturales consecutivos al año.
- 3 días laborables por nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo; por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge o pareja de hecho y de parientes hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad, ampliables a 5 días laborables si se produce fuera de la isla donde esté el centro de trabajo.
- 2 días para traslado de domicilio habitual si es en otro municipio.
- Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

**4.1.7. Convenio Colectivo del personal de Limpieza (Hospital Universitario Ntra. Sra. De La Candelaria y Hospital del Tórax)**

***a) Jornada de Trabajo.***

La jornada ordinaria de trabajo efectivo en cómputo anual será de 1617 horas. Para el personal del turno fijo de noche será de 1386 horas anuales. Para el personal del turno rotatorio (diurno y nocturno), la jornada será de 1530 horas anuales. La jornada laboral será preferentemente de forma continuada.

El personal adscrito al turno de noche no podrá trabajar más de 4 noches consecutivas.

Si por cualquier circunstancia y de forma coyuntural la empresa tuviese que desplazar a un trabajador de un centro a otro, el tiempo del desplazamiento se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

***b) Descanso.***

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso de 30 minutos en su jornada laboral ordinaria, y se computará dicho tiempo como efectivamente trabajado.

Asimismo tendrán derecho al descanso semanal y el mismo se sujetará a los siguientes criterios:

- Trabajadores en régimen de jornada diurna: 36 horas ininterrumpidas, coincidiendo al menos al referido descanso con dos fines de semana al mes.
- Trabajadores en régimen de jornada nocturna: 45 horas ininterrumpidas, coincidiendo al menos con un fin de semana al mes.

***c) Vacaciones.***

Todos los trabajadores disfrutarán de un periodo de vacaciones anuales, cuya duración será de 1 mes natural, que se abonará a razón del importe total de las retribuciones percibidas por el mismo. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de julio, agosto y septiembre y se efectuará su pago antes de ser iniciado su disfrute.

Aquellos trabajadores que solicitase con una antelación mínima de 20 días antes del inicio, la asignación de las vacaciones en los meses de enero, febrero, marzo, abril o mayo, disfrutará de un mes natural más 3 días adicionales de vacaciones, que se abonarán a razón del importe total de las retribuciones percibidas por el mismo durante los periodos vacacionales.

Los 3 días adicionales de vacaciones para este supuesto, tendrán la consideración, a efectos de cómputo de jornada anual, de días de trabajo efectivo, no alterando por tanto dicho cómputo.

***d) Horas Extraordinarias.***

Las partes firmantes del presente convenio, acuerdan reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con objeto de favorecer la creación de empleo, con arreglo a los siguientes criterios:

1. Se suprimen las horas extraordinarias habituales
2. Se pueden realizar las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.
3. Se mantienen las horas extraordinarias necesarias por el servicio, ausencias imprevistas, cambio de turnos y otras de carácter estructural derivadas de la

naturaleza de la actividad de la empresa, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial prevista en la ley.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 2 al día, 10 al mes, ni 60 al año.

Las horas extraordinarias se regirán por el principio de libre ofrecimiento y libre aceptación, la negativa a la realización de las mismas no podrá llevar aparejada sanción, salvo que se trate de las contempladas en el apartado 2.

**e) *Licencias.***

Todos los trabajadores tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

1. 20 días naturales por matrimonio del trabajador, pudiendo solicitar licencia no retributiva a partir de los 20 días y hasta un total de 10 días más.
2. 5 días naturales por enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge o cohabitante e hijos, ampliables a 2 días naturales más si se produce fuera de la isla.
3. 4 días naturales por enfermedad grave o fallecimiento del padre o madre de uno u otro cónyuge o cohabitante y abuelos, ampliables a 2 días naturales más si se produce fuera de la isla.
4. 4 días naturales por nacimiento de hijos, ampliables a 2 días naturales más si se produce fuera de la isla.
5. 2 días naturales por enfermedad grave o fallecimiento de hermanos, cuñados, nietos, tíos y sobrinos.
6. 1 día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos y padre/madre del trabajador, ampliable a un día más si es fuera de la isla.
7. 2 días naturales por traslado del domicilio habitual.
8. 2 días hábiles para la presentación a exámenes finales y obtención de títulos oficiales.
9. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, siempre que no pueda realizarse fuera de las horas de trabajo.
10. 1 hora de ausencia al trabajo en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que este cumpla 12 meses, que podrán dividir en dos fracciones.

11. En caso de hospitalización de parientes de primer grado, esposo o cohabitante, se concederá permiso para la visita, siempre y cuando el horario de visita del centro hospitalario en el que se halle dicho familiar coincida con el laboral.
12. Los trabajadores con más de un año de antigüedad en la empresa podrán disfrutar de licencias no retributivas, en una o varias veces, por un plazo que no sea inferior a 3 días, ni superior a 45 días naturales, siempre que lo soliciten para los supuestos 2, 3, 7 y 8.
13. Una hora y media al mes para atender asuntos propios, dicha licencias no es acumulable a otros meses del año, ni compensable económicamente.

*f) Comparativa con el Estatuto de los Trabajadores.*

Con relación a la jornada ordinaria de trabajo efectivo, ésta será de 1617 horas anuales. Para el personal del turno fijo de noche será de 1386 horas anuales y para el personal del turno rotatorio la jornada será de 1530 horas anuales. Por lo que este convenio es más beneficioso que el estatuto de los trabajadores que establece la jornada máxima en 40 horas semanales lo que se corresponde con una jornada anual de 1826 horas.

El convenio establece que los trabajadores tendrán derecho a un descanso de 30 minutos en su jornada laboral ordinaria que se computará como tiempo de trabajo efectivo por lo que este convenio es más beneficioso que el estatuto de los trabajadores que establece un periodo de descanso de 15 minutos cuando la jornada diaria continuada exceda de 6 horas.

En cuanto al descanso semanal este convenio establece un descanso semanal de 36 horas ininterrumpidas para los trabajadores en régimen de jornada diaria por lo que se coincide con el estatuto de los trabajadores que dispone de un descanso de un día y medio ininterrumpido. Este descanso es de 45 horas ininterrumpidas para los trabajadores en régimen de jornada nocturna por lo que también es más beneficioso que lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Sobre las vacaciones, se coincide con lo establecido en el estatuto de los trabajadores, será de 30 días naturales.

En cuanto a las horas extraordinarias, éstas no podrán ser superior a 2 al día, ni 10 al mes ni 60 al año, mientras que el estatuto de los trabajadores establece que estas no podrán ser superior a 80 al año.

En cuanto a las licencias, el presente convenio es más beneficioso para los trabajadores que el estatuto como podemos observar en los siguientes ejemplos:

- En convenio da derecho a un permiso de 20 días naturales retribuidos por matrimonio del trabajador, mientras que el estatuto da derecho a 15 días naturales retribuidos.
- El convenio da derecho a 5 días naturales por enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge o cohabitante e hijos, ampliables a 2 días naturales más si se produce fuera de la isla, mientras que el estatuto da derecho a 2 días.
- El convenio da derecho a 2 días naturales por traslado del domicilio habitual, mientras que el estatuto da derecho a 1 día.

#### **4.2. Convenios Colectivos de Santa Cruz de Tenerife.**

##### **4.2.1. Convenio Colectivo De Bazaes De La Provincia De Santa Cruz De Tenerife Para 2017- 2020.**

###### ***a) Jornada.***

La jornada laboral para todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo será según la siguiente escala:

Año 2017: 1.800 horas anuales efectivamente trabajadas.

Año 2018: 1790 horas anuales efectivamente trabajadas.

Año 2019: 1780 horas anuales efectivamente trabajadas

Año 2020: 1767 horas anuales efectivamente trabajadas.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, 12 horas. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a 30 minutos.

En el caso de los menores de 18 años, el período de descanso diario en jornada continuada, tendrá una duración mínima de 30 minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media.

La jornada diaria máxima ordinaria, con carácter general, se establece en nueve horas.

Durante el primer trimestre del año natural, las empresas facilitarán a cada trabajador/a, el cuadro horario laboral anual de su jornada.

La jornada no deberá nunca confundirse con horario de apertura y cierre de la empresa, que estará en todo momento en disposición de la empresa.

En aquellos municipios donde se declare festivo el martes de Carnaval, se disfrutará el lunes como festivo. Dicho día podrá ser sustituido, a iniciativa empresarial, por la ampliación en un día de las vacaciones. En aquellas empresas donde se viniera considerando el martes de Carnaval como festivo, se disfrutará el lunes como festivo.

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un día y medio de descanso interrumpido a la semana, de acuerdo con el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores. Los menores de 18 años tendrán derecho a dos días ininterrumpidos.

La empresa podrá distribuir el día y medio de descanso de los trabajadores/as entre las tres posibilidades siguientes:

Domingo y tarde del sábado o domingo y mañana del lunes, respetándose las 12 horas de descanso entre jornada según lo establecido en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, podrán acumularse los días de descanso semanal para su disfrute e otro momento dentro de un ciclo no superior a catorce. En éste último caso, también se establecerán turnos rotativos de lunes a domingo, ambos inclusive, salvo acuerdo en contrario del trabajador/a y la empresa.

Podrá separarse el medio día respecto del día completo para su disfrute en otro día de la semana, mediante acuerdo expreso de trabajador/a y empresa.

De la misma manera podrá ser distribuido el periodo de descanso semanal de menores de 18 años.

Ningún trabajador/a, salvo acuerdo en contrario, podrá trabajar en horario de sábado por la tarde, durante más de dos sábados consecutivos. Esta prohibición no afectará al período comprendido entre el 1 de diciembre al 15 de enero, ambos inclusive, en el que el trabajador/a si podrá trabajar más de dos sábados consecutivos.

En supuestos no previstos por la empresa, y en todo caso, en los días especiales de venta de diciembre y enero, comprendidos en el período de 1 de diciembre a 15 de enero, ambos inclusive, las empresas podrán variar la jornada establecida el tiempo suficiente, retribuyéndolo como horas extraordinarias, esto es dinerariamente o en los porcentajes de descanso establecidos en el artículo siguiente.

En ningún supuesto, podrá variarse la jornada de un trabajador/a más de dos días consecutivos, respetando, en todo caso, que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, medien como mínimo 12 horas, salvo en el supuesto de artículo 19 de R.D. 151/95, de 21 de septiembre, en trabajos en régimen de turnos.

En cualquier momento del año, la representación de cada empresa y los/as trabajadores/as de la misma, podrán acordar la modificación de la jornada de diciembre y enero, así como el trabajo en los festivos declarados exentos de la prohibición de apertura.

A los efectos de hallar el valor de horas extraordinarias, para las empresas que realicen el cálculo de estas horas, semanalmente, se considerará que la semana tiene una jornada, según la siguiente escala:

Año 2017: 39,70 horas semanales.

Año 2018: 39,50 horas semanales.

Año 2019: 39,30 horas semanales.

Año 2020: 39,00 horas semanales.

En todo caso, en los días 24 y 31 de diciembre terminará a las 18:30 horas.

**b) Horas extraordinarias.**

1.- La prestación de trabajo en los domingos y festivos del año natural que se declaren exentos de la prohibición de apertura comercial, será en régimen de horas extraordinarias. El trabajador/a antes de finalizar el mes de febrero, comunicará, por escrito, su decisión a cerca de su voluntad de no efectuar la prestación laboral en régimen de horas

extraordinarias, en estos días. De no producirse tal comunicación, se entenderá su compromiso de realizar dicha prestación.

La prestación de trabajo en este supuesto de horas extraordinarias serán abonables.

Se suprimen con carácter general las horas extraordinarias.

2.- HORAS EXTRAORDINARIAS EN DÍAS LABORABLES. El valor de las horas extraordinarias en días laborables se calculará sobre el salario hora ordinaria y teniendo un recargo del 50% .

3.- PRESTACION DE SERVICIO EN DOMINGOS Y FESTIVOS. Respetando lo señalado en el punto 1 del presente artículo, aquellos municipios que tengan libertad horaria, por ser declarados Turísticos, o tengan declarada la Zonas de Gran Afluencia en su territorio, y por consiguiente abran de forma continua, se entenderá que no hay horas extras de domingos y festivos, siempre y cuando no se exceda de la jornada máxima legal permitida (39 horas semanales).

Los festivos trabajados, independientemente de su descanso semanal de dos días, serán compensados por la prestación de trabajo en este supuesto, abonables como una hora ordinaria, además de en descanso equivalente recuperable en los cuatro meses siguientes. Por acuerdo entre la partes se podrá disfrutar por una hora trabajada por dos a disfrutar en los 4 meses siguientes. Si no hubiera acuerdo entre las partes, se acumularan al periodo de vacaciones.

Los turnos en los centros que tengan esa apertura se aplicarán los dos días de descanso de forma consecutiva y rotatoria.

4. HORAS EXTRAORDINARIAS EN DOMINGOS Y FESTIVOS. El valor de las horas extraordinarias realizadas en estos días, domingos y festivos se calculará sobre el salario hora ordinaria teniendo un recargo del 100%.

**c) Vacaciones.**

El personal en el presente convenio disfrutará de un período de vacaciones de 30 días naturales.

En los dos primeros meses del año, las empresas de común acuerdo con los trabajadores y trabajadoras o el Comité de Empresa o Delegado de Personal elaborarán el cuadro de vacaciones.

Las vacaciones anuales no podrán comenzar en domingo, ni festivo.

***d) Comparativa con el Estatuto de los Trabajadores.***

Con relación a la Jornada laboral, ésta será de 1800 horas en el año 2017, en el año 2018 serán de 1790 horas, en el año 2019 de 1780 horas, y en el año 2020 de 1767 horas anuales de trabajo efectivo, por lo que el convenio es más beneficioso para los trabajadores ya la duración máxima legal es de 1826 horas anuales.

Por otra parte, el presente convenio coincide con el estatuto de los trabajadores con los periodos de descanso entre jornada (12 horas), los descansos semanales (día y medio ininterrumpido) y el número de horas máximas diarias (9 horas).

También se coincide en los descansos entre jornada (12 horas), descansos semanales (2 días ininterrumpidos) previstos para los trabajadores menores de 18 años.

A su vez vemos una mejora en cuanto que los trabajadores no podrán trabajar en horario de sábado por la tarde durante más de dos sábados consecutivos.

En cuanto a los descanso durante la jornada diaria dicho convenio es más beneficioso, puesto que será de 30 minutos en vez de 15 minutos como establece el Estatuto de los Trabajadores. En cuanto a los menores de edad el descanso diario es los mismos (30 minutos).

En cuanto a las horas extraordinarias la prestación de trabajo en los domingos y festivos del año natural que se declaren exentos de la prohibición de apertura comercial serán en régimen de horas extraordinarias.

Por último, el personal en el presente convenio disfrutará de un período de vacaciones de 30 días naturales, cuyo comienzo no podrá ser a partir de un domingo o un festivo.

**4.2.2. Convenio Colectivo Comercio Textil, Calzado y Piel (BOP S/C de Tenerife, núm. 74 de 21/06/2017)**

***a) Jornada de Trabajo.***

La Jornada laboral será de 1767 horas anuales de trabajo efectivo. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas. Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de 6 horas, se establecerá un periodo de descanso no inferior a 30 minutos que se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

La jornada diaria máxima, con carácter general, se establece en nueve horas. Los trabajadores tienen derecho a un día y medio de descanso ininterrumpido a la semana.

En el caso de trabajadores menores de 18 años, el periodo de descanso diario en jornada continuada, tendrá una duración mínima de 30 minutos, y deberá establecerse siempre que ésta exceda de cuatro horas y media. Asimismo, tendrán derecho a 2 días de descanso ininterrumpidos, que podrán acumularse en periodos de 2 semanas.

La empresa podrá distribuir el día y medio de descanso de los trabajadores entre el domingo y la tarde del sábado o el domingo y la mañana del lunes, respetándose las 12 horas de descanso entre jornada. Asimismo, podrán acumularse los días de descanso semanal para su disfrute en otro momento dentro de un ciclo no superior a 14 días.

Salvo pacto en contrario, ningún trabajador podrá trabajar en horario de sábado por la tarde, durante más de dos sábados consecutivos. Esta prohibición no afectará al periodo comprendido entre el 1 de diciembre a 15 de enero.

***b) Horas Extraordinarias.***

La prestación de trabajo en los domingos y festivos del año natural que se declaren exentos de la prohibición de apertura comercial, si la empresa decide abrir, será en régimen de horas extraordinarias. Los contratos que tengan estipulado jornadas de trabajo de Lunes a Domingo también se les reconocerá el derecho de régimen de horas extraordinarias.

El trabajador antes de finalizar el mes de febrero comunicará por escrito a la empresa su decisión sobre su voluntad de realizar de realizar la prestación laboral en estos días o de éstos, los días que no quiere realizar la prestación laboral. En el supuesto de que no se produzca dicha comunicación se entenderá su compromiso de realizar dicha prestación.

Estas horas extraordinarias serán abonables como una hora ordinaria, además de descanso equivalente recuperable en los cuatro meses siguientes. Este descanso podrá acumularse a las vacaciones mediante acuerdo entre empresa y trabajador. Para los contratos celebrados posteriormente al mes de febrero la notificación sobre la voluntad será superado el periodo de prueba, en un plazo de 15 días.

Se suprimen con carácter general las horas extraordinarias. Sin embargo, tendrán la consideración de horas extraordinarias, las horas necesarias para prevenir o reparar siniestros.

El valor de las horas extraordinarias en días laborables se calculará sobre el salario de la hora ordinaria y teniendo un recargo del 150%. El valor de las horas extraordinarias realizadas en domingos y festivos se calculará sobre el salario de la hora diaria y tendrá un recargo del 300%.

Mediante común acuerdo entre la empresa y el trabajador cada hora extraordinaria se podrá compensar por 2 horas de descanso. Estas compensaciones de horas extraordinarias se realizarán acumulándolas en jornadas completas.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de 20 minutos a partir de la hora del cierre, la primera fracción superior a 30 minutos computará como una hora extraordinaria.

***c) Vacaciones.***

Los trabajadores disfrutarán de un periodo de vacaciones de 30 días naturales con carácter rotativo. Las vacaciones anuales no podrán comenzar en domingo, ni en día festivo.

Durante los 2 primeros meses del año las empresas elaborarán el cuadro de vacaciones. Las trabajadoras tendrán derecho a acumular las vacaciones a continuación del descanso posparto.

***d) Permisos y Licencias.***

El trabajador comunicando por escrito, con la posible antelación, tendrá derecho a licencias retribuidas por las siguientes causas, con la debida justificación:

- 15 días por matrimonio y 18 en caso de traslado fuera del Archipiélago
- 6 días en caso de fallecimiento de padres, madres, cónyuge o hijos o conviviente acreditado por consanguinidad o afinidad.
- 3 días en caso de enfermedad grave u hospitalización de los parientes mencionados en el apartado anterior o conviviente acreditado y dos días en los casos de hospitalización, enfermedad grave o fallecimiento de resto de parientes

hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. El plazo será de 4 días en caso de desplazamiento.

- 2 días al año por enfermedad de hijo, para el caso de que se tuviesen 1 ó 2 hijos. Para el supuesto de que se tengan 3 ó más hijos, serán 3 días al año en total, para su acompañamiento o visitas médicas o asistencia a su domicilio.
- 5 días por nacimiento de hijo, se ampliará a ocho días por complicación de parto.
- 1 día por matrimonio de hijo o hermano, coincidente con la fecha de celebración.
- 2 días al año por asuntos propios que no deberán ser justificados, salvo que éstos coincidan con el principio o final de las vacaciones o en el periodo especial de ventas del 1 diciembre a 15 de enero.
- En caso de fallecimiento de cónyuge o conviviente acreditado y siempre que tuviera algún hijo menor de 16 años, tendrá derecho a un permiso retribuido de hasta un mes a partir del 5º día.
- Los trabajadores por lactancia de hijo menor de 9 meses tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo. En los supuestos de nacimientos de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora.
- Los trabajadores podrán disfrutar de licencias no retribuidas por un periodo no inferior a 3 días, ni superior a 45 días, en cómputo anual, siempre que lo soliciten, salvo en los supuestos de matrimonio en los que no podrá operar tal licencia.
- 2 días por intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.

***e) Comparativa con el Estatuto de los Trabajadores.***

Con relación a la Jornada laboral, ésta será de 1767 horas anuales de trabajo efectivo, por lo que el convenio es más beneficioso para los trabajadores ya la duración máxima legal es de 1826 horas anuales. El presente convenio coincide con el estatuto de los trabajadores con los periodos de descanso entre jornada (12 horas), los descansos semanales (día y medio ininterrumpido) y el número de horas máximas diarias (9 horas), también se coincide en los descansos entre jornada (12 horas), descansos semanales (2 días ininterrumpidos) previstos para los trabajadores menores de 18 años.

Sobre las vacaciones, el presente convenio coincide con el estatuto en que los trabajadores disfrutarán de un período de vacaciones de 30 días naturales, aunque el convenio establece que éstas no podrán comenzar en domingo, ni en día festivo.

En cuanto a las horas extraordinarias, el presente convenio establece que se trabajara el régimen de horas extraordinarias los domingos y festivos que la empresa decida abrir y los trabajadores podrán elegir si realizar la prestación laboral en estos días o de éstos, los día que no quiere realizar la prestación. Además, tendrán consideración de horas extraordinarias, coincidiendo con el estatuto, las hora necesarias para prevenir o reparar siniestros. Asimismo, tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de 20 minutos a partir de la hora del cierre, la primera fracción superior a 30 minutos computará como una hora extraordinaria, por lo que es más beneficioso para los trabajadores ya que el estatuto establece que tendrá la consideración de hora extraordinarias aquellas horas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Con relación a los permisos y licencias, el presente convenio es más favorable para los trabajadores que el estatuto como se puede observar en los siguientes ejemplos:

- El presente convenio coincide con el estatuto en dar derecho a un permiso de 15 días por matrimonio, pero el estatuto amplía éste permiso a 18 días cuando sea necesario un desplazamiento fuera del archipiélago por lo que es más favorable.
- El convenio da derecho a 6 días en caso de fallecimiento de padres, madres, cónyuge o hijos o conviviente acreditado por consanguinidad o afinidad, mientras que el estatuto da derecho a 2 días de permiso.
- Este convenio da derecho a 5 días de permiso por nacimiento de hijo o 8 días en caso de complicación en el parto, mientras que el estatuto establece que en caso de nacimiento los trabajadores tendrán derecho a 1 hora de ausencia al trabajo hasta que el lactante cumpla 9 meses.

#### **4.2.3. Convenio Colectivo Construcción (BOP S/C de Tenerife núm.33, de 16/03/2018)**

##### ***a) Jornada de Trabajo. Calendario Laboral y Horario de Trabajo.***

La Jornada ordinaria semanal será de cuarenta horas. En materia de jornada y horarios se respetarán las condiciones más beneficiosas que tengan pactadas las empresas.

Las empresas que establezcan un calendario distribuyendo la jornada pactada antes del día 30 de Enero de cada año se registrarán por el mismo. Este calendario establecerá los días laborales y las horas diarias que no podrán ser más de 9.

En ausencia de calendario pactado en los centros de trabajo en los plazos previstos se observará el calendario establecido en el Convenio Provincial.

***b) Vacaciones y Festivos.***

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración, de los cuales veintiún días tendrán que ser laborables, pudiéndose distribuir estos periodos de al menos diez días laborables e iniciándose su disfrute, en día laborable que no sea viernes.

***c) Permisos.***

El trabajador, previo aviso de al menos 48 horas, salvo acreditada urgencia y posterior justificación, tiene derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- En caso de matrimonio se concederán 15 días naturales.
- Por nacimiento o adopción de un hijo una licencia retributiva de 5 días naturales.
- 1 día por matrimonio de hijos.
- 5 días naturales por fallecimiento de cónyuge y familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad. Serán 3 días naturales para familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad y 1 día para familiares de tercer grado de consanguinidad o afinidad.
- 2 días naturales (1 deberá ser laborable) por enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario para familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- 1 día por traslado de domicilio habitual.
- Por tiempo necesario para: concurrir a exámenes, como consecuencia de estudios en centros de enseñanza universitaria o de formación profesional de carácter público o privado, reconocidos.
- El tiempo necesario a quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida.

Si por las causas anteriores tuviese que desplazarse a otra Isla del Archipiélago o a Península, se ampliará dicha licencia en 2 días más.

***d) Comparativa con el Estatuto de los Trabajadores.***

Respecto a la jornada ordinaria de trabajo, esta será de 40 horas semanales, por lo que coincide con el estatuto de los trabajadores. También coincide en que el número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a 9 diarias.

Sobre la duración de las vacaciones, éstas también coinciden con el Estatuto de los Trabajadores, y tendrán una duración de 30 días naturales al año, pero que convenio si añade, que de los 30 días de vacaciones, 21 días tendrán que ser laborables y que se pueden distribuir en períodos de un mínimo de 10 días laborables e iniciarse su disfrute en cualquier día laborable que no sea viernes.

En cuanto a los permisos, el convenio es más beneficioso para los trabajadores que el Estatuto como podemos observar en los siguientes ejemplos:

- El convenio da derecho a 5 días naturales por nacimiento o adopción de un hijo, mientras que el estatuto establece que en caso de nacimiento los trabajadores tendrán derecho a 1 hora de ausencia al trabajo hasta que el lactante cumpla 9 meses.
- En los supuestos de fallecimiento, el estatuto establece 2 días de permiso, mientras que el presente convenio da derecho a 5 días naturales por fallecimiento de cónyuge y familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad. También da derecho a 3 días naturales de permiso para familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad y 1 día para familiares de tercer grado de consanguinidad o afinidad.
- Además, para todos los permisos recogidos en el convenio, si fuera necesario un desplazamiento a otra isla del Archipiélago o a la Península, se le dará 2 días más de permiso.

**4.2.4. Convenio Colectivo De Hostelería De Santa Cruz De Tenerife (2018-2022).**

***a. Jornada de Trabajo. Calendario laboral y Horario de Trabajo.***

La duración máxima de la jornada semanal será de 40 horas de trabajo efectivo, en la cual, la jornada diaria podrá ser continuada o partida.

El trabajador a tiempo parcial desarrollará sus turnos de trabajo siempre en jornada continuada.

Cada departamento debe elaborar los turnos semanalmente, haciendo constar el horario y días de descanso de cada trabajador exponiéndose con una semana de antelación.

***b. Jornada Nocturna.***

Se consideran horas nocturnas todas las realizadas a partir de las 22 horas hasta las 6 horas de la mañana y serán retribuidas con un 50% sobre la hora normal, salvo a los trabajadores en régimen de jornada continuada para los que las horas comprendidas entre las 22 y 24 tendrán el valor de una hora normal.

Si se realizan más de 4 horas de forma habitual, a partir de las 22 horas la percepción el trabajador será de acuerdo con la categoría superior quedando sin efecto el incremento del 50%.

Ahora bien, el recepcionista que realice los días libres del recepcionista de noche no tendrá la consideración de trabajador específicamente nocturno por la que deberá percibir las horas nocturnas entre las 24 y las 8 horas realizadas esos días con el 50% de incremento sobre el valor de la hora ordinaria.

Sin embargo, el personal de servicio técnico y room service que sustituya los periodos de descanso y vacaciones del personal nocturno, percibirán el valor de las horas nocturnas realizadas en periodo de las 24 a las 6 horas con el 50% del incremento sobre el valor de la hora ordinaria.

Los trabajadores que desempeñan trabajos fijos de noche, desde las cero hasta las 8 horas de la mañana, se consideran a efectos económicos en la categoría inmediata superior de la que viene ostentando.

***c. Horas extraordinarias.***

La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde a las empresas y a la libre aceptación del trabajador. Las horas extraordinarias serán compensadas dentro del plazo de dos meses tras su realización y por periodos de descanso con idéntica duración.

Las horas extraordinarias no podrán superar las 80 al año, salvo para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes.

**d. Descanso diario y semanal.**

El trabajador a tiempo completo con una jornada continuada tendrá un descanso de 30 minutos que será computado como jornada de trabajo.

En la jornada partida, no habrá más de dos turnos al día, en la cual tendrán una duración máxima de 6 horas y mínima de 2, con un mínimo de 2 horas entre turnos.

El personal a tiempo completo con jornada partida tendrá un descanso de 15 minutos que se computará como jornada efectiva.

El personal a tiempo parcial tendrá un descanso diario de 15 minutos que se computara como jornada efectiva, a partir de las 4 horas de trabajo efectivo.

Entre la terminación y el comienzo de una jornada han de transcurrir 12 horas, pudiendo negociarse con los representantes de los trabajadores, pudiendo establecerse otra duración en los términos del Real Decreto 1561/1995 de 21 de septiembre de jornadas especiales en el sector de la hostelería.

El descanso semanal será de 2 días consecutivos e ininterrumpidos.

**e. Vacaciones y Festivos.**

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de 30 días naturales de vacaciones ininterrumpidas o la parte proporcional al tiempo trabajado. No obstante, se podrán dividir en dos periodos de no menos de 15 días.

Dado que existen anualmente catorce días festivos no recuperables, el trabajador podrá individualmente, en el momento de establecerse el calendario de vacaciones elegir entre las siguientes opciones:

- Disfrute de 30 días de vacaciones con la percepción de una compensación económica, en concepto de bolsa de vacaciones de 1239,34 euros (2018-2019).
- Disfrute de 39 días de vacaciones con la percepción de una compensación económica, en concepto de bolsa de vacaciones de 615,18 euros (2018-2019). Los 9 días se disfrutaran en común acuerdo entre trabajador y empresario. De no llegar a un acuerdo, los citados 9 días se acumularan y disfrutaran junto al periodo de 30 días de vacaciones de manera ininterrumpida.
- Disfrute de 48 días de vacaciones con la percepción de una compensación económica, en concepto de bolsa de vacaciones de 307,59 euros (2018-2019). Los

18 días se podrán disfrutar en dos turnos de 9 + 9 días en común acuerdo entre trabajador y empresario. De no llegar un acuerdo, dichos 18 días se acumularan y disfrutaran junto al periodo de 30 días de vacaciones de forma ininterrumpida.

**f. Permisos.**

Los trabajadores de dicho convenio tendrán derecho a permisos retribuidos en los siguientes casos:

- 15 días por matrimonio.
- 5 días por alumbramiento de la esposa o conviviente.
- 3 días por fallecimiento del cónyuge o conviviente acreditado, padres, hijos y hermanos.
- 2 días por fallecimiento de padres políticos, hijos y hermanos políticos y abuelos.
- 2 días por matrimonio de un hijo.
- 1 día por matrimonio de un hermano del trabajador.
- 4 días por enfermedad o intervención quirúrgica que requiere hospitalización, con independencia del alta hospitalaria, del cónyuge o conviviente acreditado, hijos y padres.
- 2 días por enfermedad o intervención quirúrgica que requiera hospitalización, con independencia del alta hospitalaria, de los familiares del punto 4 y hermanos.
- 1 día por traslado de domicilio habitual.
- Quienes se encuentren en la situación del disfrute del periodo de lactancia podrán elegir entre la disminución de la jornada y la acumulación de las horas de lactancia.
- Por concurrencia a exámenes, el tiempo indispensable para la realización del mismo, quedando el trabajador obligado a justificar su asistencia a las pruebas de que se trate.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

**g. Comparación con el Estatuto de los Trabajadores.**

La duración de la jornada de trabajo es la misma a la que aparece en el Estatuto de los Trabajadores, siendo de 40 horas semanales. Como también se especifica que la

jornada nocturna es a partir de las 22 horas hasta las 6 horas al igual que se especifica en el Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extraordinarias en el presente convenio no podrán exceder de las 80 anuales al igual que aparece en el Estatuto de los trabajadores.

En cuanto a los descansos, podemos observar que el descanso entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente han de transcurrir 12 horas igual a lo que se establece en el Estatuto de los Trabajadores, pero según el Real Decreto 1561/1995 de 21 de septiembre de jornadas especiales en el sector de la Hostelería dice que dichos descansos entre jornadas pueden variar estableciendo oportunas compensaciones. A su vez, vemos una mejoría en cuanto al Estatuto de los Trabajadores acerca del descanso semanal siendo el del presente convenio en dos días consecutivos. Como también hay una mejoría en el descanso diario siendo de 30 minutos en este convenio para los trabajadores a tiempo completo, pero los trabajadores a tiempo parcial tendrán un descanso diario de 15 minutos, el mismo que estipula el Estatuto de los Trabajadores.

A la hora de observar las vacaciones, podemos ver que las vacaciones son de 30 días naturales por año igual que lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, en la cual puede haber una mejoría debido a que existen anualmente catorce días festivos no recuperables, el trabajador podrá individualmente, en el momento de establecerse el calendario de vacaciones elegir entre 30 días de vacaciones, 39 días de vacaciones o 48 días de vacaciones.

Para concluir, los permisos retribuidos a los que pueden optar los trabajadores de este convenio son los siguientes:

- En primer lugar nombraremos los permisos que son iguales a los que aparecen en el Estatuto de los Trabajadores que son:
  - 15 días por matrimonio.
  - 2 días por fallecimiento de padres políticos, hijos y hermanos políticos y abuelos.
  - 2 días por enfermedad o intervención quirúrgica que requiera hospitalización, con independencia del alta hospitalaria.
  - 1 día por traslado de domicilio habitual.

- Quienes se encuentren en la situación del disfrute del periodo de lactancia podrán elegir entre la disminución de la jornada y la acumulación de las horas de lactancia.
- Por concurrencia a exámenes, el tiempo indispensable para la realización de los mismos, quedando el trabajador obligado a justificar su asistencia a las pruebas de que se trate.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- En segundo lugar, aquellos permisos que son más favorables que los que aparecen en el Estatuto de los Trabajadores:
  - 3 días por fallecimiento del cónyuge o conviviente acreditado, padres, hijos y hermanos.
  - 4 días por enfermedad o intervención quirúrgica que requiera hospitalización, con independencia del alta hospitalaria, del cónyuge o conviviente acreditado, hijos y padres.
  - 5 días por alumbramiento de esposa o conviviente.
  - 2 días por matrimonio de un hijo.
  - 1 día por matrimonio de un hermano del trabajador.

#### **4.2.5. Convenio Colectivo Santa Cruz De Tenerife Oficinas Y Despachos (Bop 16/04/1976).**

##### ***a) Jornada de Trabajo.***

En aquellas actividades cuya jornada continuada ya tienen establecida permanecerán con la misma, no obstante los restantes centros de trabajo cuya actividad se halle incluida por la Reglamentación en Oficinas y Despachos, podrán solicitar dicha jornada de la Autoridad Laboral competente.

##### ***b) Horas extraordinarias.***

Se abonarán teniendo en cuenta los haberes y salarios de este convenio, con un recargo del 40% las dos primeras; 50% para las siguientes; y el 140% las realizadas en domingos y festivos.

*c) Vacaciones.*

Todo el personal sujeto a este convenio, tendrá derecho al disfrute de una vacación anual de 30 días naturales.

*d) Comparativa con el Estatuto de los Trabajadores.*

Con relación a las vacaciones, el presente convenio coincide con el Estatuto de los Trabajadores estableciendo las vacaciones anuales de 30 días naturales.

**4.2.6. Convenio Colectivo de Siderometalurgia e Instalaciones Eléctricas (BOP S/C de Tenerife núm. 155, de 27/12/2017)**

*a) Jornada Laboral.*

La jornada ordinaria anual será de 1768 horas. La jornada ordinaria semanal será de 40 horas semanales.

Serán no laborables los días 24 y 31 de diciembre, ambos en jornada completa. Cuando estos días coincidan en sábado o domingo, en aquellas empresas en las que no se trabaje los sábados, será no laborable la jornada completa del día inmediatamente anterior. En aquellas empresas en las que se trabaje los sábados por la mañana, será no laborable dicha jornada de mañana.

Cuando la jornada diaria exceda de 6 horas de forma continuada se establecerá un tiempo de descanso mínimo de 15 minutos, éste tiempo de descanso se computará como tiempo de trabajo efectivo. Este descanso tendrá una duración mínima de 30 minutos cuando se trate de trabajadores menores de 18 años.

Para poder realizar la jornada de trabajo de forma irregular, ésta deberá ser comunicada a los representantes de los trabajadores o a los trabajadores.

El número de horas ordinarias de trabajo no podrá ser superior a 10 diarias, ni a 40 semanales, lo que significa que el exceso que resulte de la realización de dicha jornada irregular, será compensable por horas de descanso dentro de esa semana. Si la urgencia se produce el último día laborable de la semana, el descanso se disfrutará en la siguiente semana laborable para el trabajador, salvo pacto entre las partes. Los trabajadores menores de 18 años no podrán realizar más de 8 horas diarias ni 40 a la semana.

***b) Vacaciones.***

Las vacaciones anuales tendrán una duración de 22 días laborables, equivalentes a 176 horas laborables. Los trabajadores que por derechos adquiridos, disposiciones legales o pactos de cualquier clase tengan unas vacaciones superiores a las del presente convenio, seguirán disfrutando sus condiciones particulares en las que se compensarán y absorberán las condiciones aquí pactadas.

La dirección de la empresa hará la planificación anual de las vacaciones en los dos últimos meses del año anterior. Las vacaciones podrán distribuirse durante los 12 meses del año, preferentemente en verano. Se hará la planificación de forma que aplique el principio de rotación anual.

El trabajador deberá conocer la fecha que le corresponde el periodo vacacional 3 meses antes del comienzo del disfrute, salvo pacto de disfrute en los 3 primeros meses del año.

Aquellas trabajadoras que se encuentren en periodo de gestación, podrán elegir el disfrute de sus vacaciones para el comienzo o fin de su baja maternal, comenzando el disfrute de las mismas antes o después de la baja para agotar los dos periodos de manera continuada.

***c) Horas Extraordinarias.***

Con el objetivo de favorecer la creación del empleo se reducen al mínimo las horas extraordinarias de conformidad a los siguientes criterios:

- 1- Se suprimen las horas extraordinarias habituales.
- 2- Se realizarán las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de Fuerza Mayor, de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo por pérdida de materias primas.
- 3- Se podrán mantener las horas extraordinarias siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las modalidades de contratación temporal o parcial, previstas legalmente, en los siguientes casos: cuando sean necesarias por pedidos o periodos de punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias con carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate. Todo ello con el límite individual de 2 horas diarias, 10 horas al mes y 80 horas al año.

#### ***d) Licencias Retribuidas.***

Los trabajadores tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

- 15 días por matrimonio.
- Por nacimiento de hijo: 3 días naturales, o 5 en caso de desplazamiento fuera de la isla de su residencia, debiendo ser 1 de ellos laboral. Cuando el día del alumbramiento sea el único día laboral de los 3, el trabajador dispondrá, además, del siguiente día laboral inmediatamente posterior.
- Por enfermedad grave con hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días, o 5 días por desplazamiento fuera de la isla de residencia.
- 1 día por sepelio en caso de fallecimiento de tíos y primos hermanos siempre que sea un día laboral.
- 1 día por matrimonio de hijos, nietos y hermanos siempre que sea un día laboral.
- El tiempo necesario para exámenes con previa justificación.
- 1 día por cambio de domicilio.
- Carné de Identidad y Carné de Conducir: el tiempo necesario en caso de coincidir la jornada laboral con el horario de apertura y cierre de los centros expendedores de documentos públicos.
- Asistencia a consulta médica: cuando el trabajador necesite acudir a consulta médica ante el médico de cabecera, en ambulatorio de la Seguridad Social, dispondrá del tiempo necesario para acudir a las mismas, con un máximo de 16 horas anuales, siempre que su horario habitual de consulta médica coincida con el de la jornada de trabajo.
- Asistencia a consulta médica de especialista: por el tiempo necesario para asistir a consulta médica e especialista, debiendo presentar ante la empresa una fotocopia del volante de asistencia a consulta o documento oficial de cita previa con tiempo suficiente. Se deberá acreditar documentalmente la asistencia a consulta mediante el correspondiente comprobante con especificación de fecha y hora.
- El tiempo necesario para asistencia a consulta médica a quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona

con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retributiva.

***e) Comparativa con el Estatuto de los Trabajadores.***

Con relación a la jornada de trabajo, el presente convenio la establece de 1768 horas anuales mientras que la duración máxima legal es de 1826 horas anuales por lo que el presente convenio es más beneficioso para los trabajadores. Asimismo, el convenio coincide con el estatuto en que la duración de la jornada ordinaria semanal será de 40 horas. Además, se coincide con el estatuto en que los trabajadores tendrán derecho a un período de descanso de 15 minutos cuando la jornada diaria exceda de 6 horas de forma continuada, que se computará como tiempo de trabajo efectivo. Cuando se trate de trabajadores menores de 18 años, este descanso tendrá una duración mínima de 30 min. De igual manera, se coincide con el estatuto en que el número de horas ordinarias de trabajo en jornada irregular no podrá ser superior a 10 diarias, ni a 40 semanales y los trabajadores menores de 18 años no podrán realizar más de 8 horas diarias ni 40 a la semana.

Sobre las vacaciones, el presente convenio establece que las vacaciones anuales tendrán una duración de 22 días laborables con lo que se coincide con el estatuto de los trabajadores, que dispone que las vacaciones no podrán ser inferiores a 30 días naturales, ya que 30 días naturales equivalen a 22 días laborables. En cuanto a la antelación en la que el trabajador debe conocer el periodo de vacaciones, el presente convenio es más beneficioso para los trabajadores que el estatuto, ya que establece que el trabajador debe conocer la fecha del periodo vacacional 3 meses antes del comienzo del disfrute, mientras que el estatuto de los trabajadores fija un mínimo de 2 meses de antelación de la fecha del comienzo del disfrute.

En cuanto a las horas extraordinarias, el presente convenio acuerda suprimir las horas extraordinarias habituales para favorecer la creación de empleo y se acuerda, de igual manera que establece el estatuto de los trabajadores, su realización en situaciones de necesidad de Fuerza Mayor, de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Asimismo, el convenio dispone que podrán ser realizadas cuando sean necesarias por pedidos o periodos de punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, etc. Todo ello con el límite individual de 2 horas diarias, 10 horas al

mes y 80 horas al año, por lo que se coincide con el Estatuto de los Trabajadores en que las horas extraordinarias no podrán ser superior a 80 al año.

Con relación a las licencias retribuidas, el presente convenio también es más garantista que el estatuto de los trabajadores como podemos ver en los siguientes supuestos:

- Por ejemplo, en el supuesto de fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad el presente convenio da derecho a 3 días, o 5 días por desplazamiento fuera de la isla de residencia, mientras que el estatuto de los trabajadores da derecho a 2 días.
- Otro ejemplo es, que el convenio da derecho a 1 día por matrimonio de hijos, nietos y hermanos siempre que sea un día laboral, mientras que el estatuto no establece ningún día de permiso.

#### **4.3. Convenios Colectivos de Las Palmas de Gran Canaria.**

##### **4.3.1. Convenio Colectivo De Hostelería De La Provincia De Las Palmas 2016-2019.**

###### ***a) Jornada.***

La Duración de la jornada ordinaria será de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

Esta jornada constituye un cómputo anual de 1.819 horas de trabajo efectivo.

###### ***b) Jornada diaria de trabajo y descansos.***

La jornada de trabajo diaria podrá ser continuada o partida, salvo para el personal de Administración que será siempre continuada.

Aquellos establecimientos que tengan que adaptar la jornada continuada de su personal de administración, la empresa establecerá los horarios de cada sección o departamento, contemplando las necesidades de cobertura en cada caso.

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

Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente han de transcurrir como mínimo 12 horas, en atención al régimen de turnos que tiene el sector. En los términos del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre de jornadas especiales

en el sector de la hostelería, las empresas podrán negociar con los representantes legales de los trabajadores el descanso mínimo entre jornadas, estableciendo las oportunas compensaciones y respetando los acuerdos que existan en las empresas a la firma del presente Convenio.

En todos los establecimientos sujetos al presente convenio el descanso semanal será de dos días consecutivos, siendo potestad de la empresa el fijar a cada trabajador/a los dos días a disfrutar.

Se deja a la voluntad de las partes, el establecer modalidades en el disfrute de los días de descanso, mediante acuerdo de la empresa con los representantes de los trabajadores o con la mayoría de los afectados, siempre que los acuerdos que se adopten por ambas partes, respeten los dos días de descanso semanal. En caso de que mediera este acuerdo, se deberá tener en cuenta que en el cómputo de cuatro semanas, se trabajará como máximo veinte días, debiendo descansar el trabajador ocho días con motivo de su descanso semanal, entendiéndose como descanso semanal el que va de lunes a domingo.

No obstante, la empresa podrá, establecer jornada semanal de seis días de trabajo consecutivos con descanso en un día, debiendo de respetar la empresa lo siguiente:

- La ocupación prevista para la fecha en que se vayan a realizar la citada jornada, será superior al ochenta por ciento.
- No podrá aplicarse a más de tres semanas consecutivas, y como máximo nueve al año.
- Los días no descansados los podrá coger el trabajador a su criterio dentro de los tres meses siguientes a dichas fechas, sumándosele como compensación cuatro horas de descanso por cada día de descanso que posponga, siempre y cuando no coincidan más del 10% del personal del departamento, en la solicitud de disfrute de la citada compensación.
- En todo caso, se respetarán los actuales acuerdos que tengan a tal efecto suscritas las empresas.

En los hoteles y hoteles apartamentos en que se dan comidas, los trabajadores que realicen jornada continua dispondrán, para la comida, de treinta minutos diarios, como mínimo, de descanso, que se computará como tiempo efectivo de trabajo. En los demás establecimientos, se den o no comidas, los trabajadores dispondrán de quince minutos

diarios en las jornadas continuadas, que serán computados como tiempo efectivo de trabajo.

***b) Vacaciones.***

Todo trabajador disfrutará de un período de vacaciones de 30 días naturales por año.

Durante las vacaciones, el trabajador percibirá con cargo a la empresa el salario de Convenio más los complementos que tuviere reconocido en esa fecha.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.

El calendario de fechas que recoja el período de vacaciones a disfrutar por los trabajadores, será aquel que el empresario elabore de común acuerdo con el comité de empresa o delegados de personal o, en ausencia de estos, deberán ser todos y cada uno de los trabajadores.

Dicho calendario deberá quedar fijado por cada departamento y publicado en el tablón de anuncios antes del 31 de diciembre o a los 30 días de la apertura en su caso de empresas que inicien o reinicien actividades.

Tendrán preferencia aquellos trabajadores que tengan hijos en edad escolar para escoger los periodos de vacaciones para hacerlos coincidir con las vacaciones escolares.

Las empresas que tengan por costumbre cerrar el establecimiento o centro de trabajo para dar vacaciones al personal, no estarán obligadas a confeccionar el calendario de vacaciones. En aquellas empresas donde se quiera establecer esta costumbre, será preciso acuerdo previo entre empresario y comité de empresa o delegados de personal.

***c) Horas Extraordinarias.***

Durante la vigencia del presente convenio queda suprimida la realización de horas extraordinarias. No obstante, con el fin de cubrir las urgencias imprevisibles en la jornada normal, se marca un límite máximo por trabajador o trabajadora que queda establecido en quince horas mensuales y ochenta horas anuales.

Las horas extraordinarias realizadas por el trabajador o la trabajadora, serán remuneradas con un incremento del 100%, sobre el valor del salario hora resultante de la aplicación de las tablas salariales del presente convenio.

Todas las empresas afectadas por el presente convenio con más de diez trabajadores o trabajadoras fijos, quedarán obligadas a llevar un libro de registro, en el que figurarán todas las horas extraordinarias realizadas.

Los inventarios realizados a más de la jornada normal, tendrán la consideración de horas extraordinarias.

El libro de registro de horas extraordinarias será llevado por las empresas con el enterado del comité de empresa o delegados de personal.

***d) Comparación con el Estatuto de los Trabajadores.***

La jornada de trabajo coincide con la establecida en el Estatuto de los Trabajadores siendo de 40 horas semanales de trabajo efectivo, no obstante la vemos que los trabajadores de personal de administración solo podrán realizar su jornada de manera continuada, en cuanto a la jornada partida los turnos serán de un máximo de dos al día y tendrán que tener un máximo de 6 horas y un mínimo de 2 horas.

En cuanto a los descansos, podemos observar que el descanso entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente han de transcurrir 12 horas igual a lo que se establece en el Estatuto de los Trabajadores, pero según el Real Decreto 1561/1995 de 21 de septiembre de jornadas especiales en el sector de la Hostelería dice que dichos descansos entre jornadas pueden variar estableciendo oportunas compensaciones. A su vez, vemos una mejoría en cuanto al Estatuto de los Trabajadores acerca del descanso semanal siendo el del presente convenio en dos días consecutivos. Por último, en el descanso que se realiza en la jornada hay una mejora para aquellos trabajadores de Hoteles y Hoteles apartamento en que se den comidas donde los trabajadores podrán disfrutar de 30 minutos de descanso, en los demás establecimientos el descanso será el mismo que el establecido en el Estatuto de los Trabajadores (15 minutos).

Fijándonos en las vacaciones, los trabajadores disfrutaran de 30 días naturales por año igual que lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Para concluir, las horas extraordinarias quedan excluidas de este convenio, no obstante se pueden realizar con el fin de cubrir las urgencias imprevistas en la jornada normal, en la que se establece un máximo de 80 horas anuales, igual a lo que dicta el Estatuto de los Trabajadores. Dichas horas extraordinarias serán remuneradas con un

incremento del 100% sobre el valor del salario hora resultante de la aplicación de las tablas salariales del presente contrato.

#### **4.3.2. Convenio Colectivo de Lavanderías Industriales (BOP Las Palmas, núm. 66, de 02/06/2017)**

##### ***a) Jornada de Trabajo.***

La jornada laboral será de mil ochocientos veintiséis horas anuales. Sin embargo, en aquellas empresas en que existan jornadas anuales más beneficiosas, se respetarán éstas.

Cuando la jornada diaria de trabajo se realice de forma continuada y sea de 6 horas o superior, los trabajadores tendrán derecho a un periodo de descanso de treinta minutos retribuidos. Si fuese inferior a seis horas, el descanso será de quince minutos retribuidos.

##### ***b) Vacaciones.***

Los trabajadores tendrán derecho a unas vacaciones anuales de 30 días naturales, que se disfrutarán entre el 1 de abril y el 30 de noviembre de cada año.

Cuando dichas vacaciones no hayan sido disfrutadas dentro del periodo expresado en el párrafo anterior, el trabajador tendrá derecho a 10 días naturales más de vacaciones, salvo que dicha circunstancia se haya producido por petición del propio trabajador.

Las vacaciones comenzarán a computarse y disfrutarse en el día laborable inmediatamente siguiente a domingo, festivo o descanso semanal del trabajador.

##### ***c) Permisos y Licencias.***

Los trabajadores tendrán derecho a solicitar y, en su caso, obtener, hasta 5 días de permiso no retribuido al año, que en ningún caso podrán acumularse a las vacaciones.

Los trabajadores tendrán derecho, previa solicitud y justificación, a los siguientes permisos retribuidos:

- 15 días naturales por matrimonio.
- 5 días naturales por nacimiento de hijo. Si el parto fuese con cesárea, el permiso será de 8 días naturales.
- 4 días naturales por fallecimiento del cónyuge o persona con la cual se conviva.
- 4 días naturales por fallecimiento de padres, hermanos, padres políticos e hijos.

- 3 días naturales por fallecimiento de yernos o nueras.
- 2 días naturales por fallecimiento de abuelos o nietos.
- 1 día natural por fallecimiento de tíos o sobrinos.
- Por intervención quirúrgica o enfermedad grave de cónyuge, padres o hijos, dos días naturales, excepcionalmente ampliables a dos más. Para poder disfrutar de estos días es imprescindible ingreso en centro asistencial.
- 2 días naturales por cambio de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica el trabajador.
- Por el tiempo necesario y para acompañar al cónyuge e hijos a consulta médica, acreditándolo con el justificante facultativo, y siempre que no puedan asistir solos a la consulta médica.
- 2 días naturales por examen final para la obtención de títulos oficiales.
- Por bautizo o primera comunión de un hijo, el día en que se celebre.
- Por matrimonio de hermanos o hijos, el día en que se celebre.

***d) Comparativa con el Estatuto de los Trabajadores.***

Sobre la jornada de trabajo, el presente convenio la establece de 1826 horas anuales mientras que el estatuto establece que la duración máxima será de 40 horas semanales, es decir, el equivalente a 1826 horas anuales por lo que el presente convenio coincide con el Estatuto de los Trabajadores en la jornada de trabajo.

En cuanto a las vacaciones, estas serán de 30 días naturales, por lo que se coincide con el estatuto, pero se añade que el trabajador tendrá derecho a 10 días más si dichas vacaciones no han sido disfrutadas entre el período correspondiente al 1 de Abril y 30 de Noviembre de cada año. Además, señala que éstas comenzaran a disfrutarse el día laborable inmediatamente siguiente a domingo, festivo o descanso semanal del trabajador. Por lo que el presente convenio también es más beneficioso para los trabajadores que el Estatuto.

Respecto a los permisos, el presente convenio también es más beneficioso para los trabajadores como podemos ver en los siguientes ejemplos:

- El presente convenio otorga 5 días naturales por nacimiento de hijo, ampliables a 8 días si el parto fuera con cesárea, mientras que el estatuto establece que en

caso de nacimiento los trabajadores tendrán derecho a 1 hora de ausencia al trabajo hasta que el lactante cumpla 9 meses.

- En los supuestos de fallecimiento, el estatuto de los trabajadores establece 2 días de permiso, mientras que el presente convenio da derecho a 4 días naturales por fallecimiento de cónyuge o conviviente, padres, hermanos o hijos y 3 días de permiso por fallecimiento de yernos o nueras, etc.
- 2 días naturales por traslado del domicilio habitual, mientras que el estatuto de los trabajadores da derecho a 1 día de permiso.

#### **4.3.3. Convenio Colectivo De Oficinas Y Despachos De Las Palmas.**

##### ***a. Jornada Laboral.***

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales.

##### ***b. Vacaciones.***

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar de treinta días naturales de vacaciones, retribuidos, éstas serán abonadas al comienzo de las mismas.

Aquellos trabajadores o trabajadoras que no lleven el año completo, disfrutarán de la parte alícuota o proporcional en relación al tiempo trabajado.

En ningún caso las vacaciones pueden ser sustituidas por el abono de los salarios equivalentes, excepto cuando el trabajador o trabajadora deje de prestar sus servicios en la empresa.

##### ***c. Comparativa con el Estatuto de los Trabajadores.***

En dicho convenio se establece las mismas condiciones en cuanto a la jornada de trabajo que presenta el Estatuto de los Trabajadores, estableciéndose en un máximo de 40 horas semanales.

Por otra parte, las vacaciones también coinciden con el establecido en el Estatuto de los Trabajadores en la que se establecen 30 días anuales naturales.

#### **4.3.4. Convenio Colectivo del Sector de Clínicas y Centros de Hospitalización Privada de Las Palmas (BOP Las Palmas núm.90, de 27/07/2018)**

##### ***a) Jornada Laboral.***

La jornada laboral será de 40 horas semanales de media en cómputo anual. A efectos de éste cómputo anual, la jornada será de 1826 horas de trabajo efectivo.

La distribución irregular de la jornada puede fijarse con el límite máximo del 15%.

##### ***b) Vacaciones.***

Las vacaciones anuales de cada trabajador será de 30 días naturales, retribuidos con el salario base, antigüedad y el plus de residencia que le corresponda.

El periodo de vacaciones será acordado entre los trabajadores y la empresa, estableciéndose un cuadro anual que será confeccionado entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa o Delegados de Personal, el cual será expuesto en los tablones de anuncios antes del 30 de marzo de cada año.

Las empresas abonarán la cantidad de 336'57 euros en concepto de bolsa de vacaciones para todas las categorías, a cobrar antes del disfrute de las mismas por el trabajador.

##### ***c) Día Festivo.***

Por cada día festivo que trabaje el personal, tendrá derecho al descanso de un día, y además a un complemento salarial del 50% del salario base por festivo trabajado. El que trabaje el día de Navidad o Año Nuevo, tendrá derecho a 2 días de descanso, además del citado complemento.

Los trabajadores de mutuo acuerdo con la Empresa, podrán disfrutar el referido descanso en la forma que se señala a continuación:

- Disfrutarlo durante todo el año, indistintamente de la fecha.
- Acumularlos en dos periodos de 7 días durante el año.

No se entiende por festivo a estos efectos los Domingos.

##### ***d) Licencias.***

Todo el personal tendrá derecho a que se le concedan permisos sin pérdida de retribución ni derecho alguno en los siguientes casos:

- Por enfermedad grave del cónyuge o persona que conviva sentimentalmente con el trabajador/a formando pareja, o de los padres o hijos, de 1 a 10 días. Se entienden por enfermedad grave la que precise ingreso hospitalario. La duración máxima del permiso, dentro del intervalo previsto, coincidirá con el número de días que el enfermo permanezca ingresado. De no haber ingreso, se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores (2 días).
- 2 días por alumbramiento de la esposa o persona que conviva sentimentalmente con el trabajador formando pareja.
- El padre o la madre trabajadores de una misma empresa con hijos en periodos de lactancia tendrán derecho, indistintamente a una hora de descanso en cada jornada laboral completa que disfrutará a su elección en 2 fracciones de 30 minutos mientras dure el citado periodo.
- 15 días por matrimonio.
- 2 días por traslado del domicilio habitual.
- Por examen final de obtención de título oficial, el día del examen o su víspera según opción del trabajador.
- Por el tiempo indispensable para cumplir un deber inexcusable de carácter público y personal.
- 5 días por fallecimiento de padres, hijos o persona que conviva sentimentalmente con el trabajador formando pareja.
- 3 días por fallecimiento de hermanos y padres políticos

***e) Comparativa con el Estatuto de los Trabajadores.***

Con relación a la jornada de trabajo, ésta será de 40 horas semanales de media en cómputo anual por lo que se coincide lo establecido en este convenio con lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores.

Sobre las vacaciones, serán de 30 días naturales por lo que también coincide este convenio con lo establecido en el estatuto de los trabajadores.

En cuanto a los días festivos, el RD 2001/1983 sobre la regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos establece en su art. 47 que cuando por razones técnicas u organizativas no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente, la empresa estará obligada a abonar al trabajador, además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo incrementadas en un 75

por 100, como mínimo, salvo descanso compensatorio. Este convenio colectivo es más beneficioso para los trabajadores que el Real Decreto mencionado porque da derecho al descanso de un día que compense el día festivo trabajado y además, da derecho a un complemento salarial del 50% del salario base por festivo trabajado. Cuando el día festivo trabajado sea Navidad o Año Nuevo el convenio da derecho a 2 días de descanso, además del complemento salarial del 50%.

Con relación a las licencias, este convenio es más beneficioso para los trabajadores que el estatuto como se puede observar en los siguientes ejemplos:

- Este convenio da derecho a 2 días por traslado del domicilio habitual, mientras que el estatuto de los trabajadores da derecho a 1 día.
- Este convenio da derecho a 5 días por fallecimiento de padres, hijos o persona que conviva sentimentalmente con el trabajador formando pareja, mientras que el estatuto de los trabajadores da derecho a 2 días por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Este convenio da derecho a 2 días por alumbramiento de la esposa o persona que conviva sentimentalmente con el trabajador formando pareja, mientras que el estatuto de los trabajadores establece que en caso de nacimiento los trabajadores tendrán derecho a 1 hora de ausencia al trabajo hasta que el lactante cumpla 9 meses.

#### **4.3.5. Convenio Colectivo de Servicios Portuarios de Amarre y Desamarre de Buques de la Provincia de Las Palmas (BOP Las Palmas núm.142, de 13/11/2015)**

##### ***a) Jornada de Trabajo.***

El personal adscrito a todas las categorías en el convenio, excepto las de Auxiliar Administrativo, Oficial Administrativo y Oficial de Mantenimiento tendrá una jornada de trabajo máxima anual de 1826 horas, resultando una jornada laboral semanal promediada de 40 horas.

Cuando el relevo entre turnos se produzca físicamente en el puerto de trabajo, los trabajadores están obligados a presentarse 15 minutos antes de la hora de entrada para facilitar el relevo entre el turno entrante y el turno saliente, debiendo cubrir las necesidades de trabajo entre los dos turnos mencionados.

La jornada de trabajo, para los trabajadores adscritos a las categorías de Oficial Administrativo y Auxiliar Administrativo, será de 8:00 a 15:00 horas de lunes a viernes y una guardia semanal de tarde de 15:00 a 17:00 horas, reduciendo la jornada de la mañana de 8:00 a 13:00 horas del día en que se realiza dicha guardia. En el periodo vacacional, meses de junio, julio, agosto y septiembre, el horario será de lunes a viernes de 8:00 a 15:00 horas.

La jornada laboral, para los trabajadores adscritos a la categoría de Oficial de Mantenimiento, será de 7:00 a 15:00 horas de lunes a viernes.

***b) Vacaciones.***

El periodo de vacaciones anuales será de 30 días naturales que se disfrutarán entre los meses de Junio a Octubre de cada año, ambos inclusive.

Anualmente se fijará un calendario de vacaciones que será publicado en el tablón de anuncios en el primer trimestre y se deberá comunicar el inicio del disfrute de vacaciones con dos meses de antelación como mínimo, salvo pacto en contrario.

La empresa confeccionará antes del 1 de marzo de cada año el calendario de vacaciones para todos los trabajadores, el cual será expuesto en el Tablón de Anuncios.

***c) Permisos y Licencias.***

Se le reconoce a los trabajadores el derecho a disfrutar de licencia retribuida, con justificación documental en los siguientes casos:

- 15 días naturales por matrimonio.
- 5 días naturales por nacimiento o adopción de hijos. En caso de nacimiento o adopción múltiple se incrementará en 2 días a partir del segundo.
- 3 días naturales por enfermedad grave de padre, madre o hermano, por afinidad o consanguinidad.
- 5 días naturales por enfermedad grave de cónyuge o hijo.
- 5 días naturales por fallecimiento de cónyuge o hijo.
- 3 días naturales por fallecimiento de padre, madre o hermano, por afinidad o consanguinidad.

- 1 día natural por bautizo, primera comunión o boda de un hijo, hermano, nieto, padre, o madre por afinidad o consanguinidad, siempre que le corresponda trabajar.
- 1 día natural por fallecimiento de abuelo, nieto, por afinidad o consanguinidad siempre que esos días le corresponda trabajar.
- 2 días naturales por traslado de domicilio habitual.
- 1 día natural por asistencia a examen por obtención de un título oficial, ya sea profesional o académico.

Cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la isla por alguno de los motivos anteriores el plazo se aumentará en 2 días, excepto la licencia de matrimonio.

Solamente se podrá acumular a las vacaciones la licencia por matrimonio. El trabajador deberá comunicar por escrito previamente a la empresa su intención de acumular los días de licencia por matrimonio.

Los trabajadores tendrán derecho a licencias no retribuidas para asuntos propios, éstas podrán solicitarse para atender personalmente asuntos propios que no admitan demora, por un periodo de hasta 6 meses al año, que podrán concederse por la empresa en atención a los fundamentos expuestos por el solicitante y las necesidades del servicio. Estas licencias se pondrán dividir como máximo en 3 periodos, siendo un mes la duración mínima de los periodos. No podrán volver a solicitarse hasta un año después de su finalización.

***d) Comparativa con el Estatuto de los Trabajadores.***

Con relación a la jornada de trabajo, todos los trabajadores, excepto los de categorías auxiliar administrativo, oficial administrativo y oficial de mantenimiento, tendrán una jornada de trabajo máxima anual de 1826 horas por lo que coincide con el Estatuto de los Trabajadores ya que el máximo de 40 horas semanales previsto en el Estatuto es el equivalente a 1826 horas anuales.

La jornada de trabajo para los trabajadores pertenecientes a las categorías de oficial administrativo y auxiliar administrativo, el presente convenio es más favorable ya que su jornada de trabajo es de 35 horas semanales en lugar de las 40 horas previstas en el estatuto.

Asimismo, los trabajadores pertenecientes a la categoría de oficial de mantenimiento, la jornada laboral será de 40 horas semanales, por lo que coincide con el estatuto de los trabajadores.

Sobre las vacaciones, éstas serán de 30 días naturales, por lo que coincide con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, el estatuto de los trabajadores establece que el trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos del comienzo del disfrute por lo que coincide con lo previsto en el presente convenio que fija que se debe comunicar el inicio del disfrute de vacaciones a los trabajadores con dos meses de antelación.

Sobre los permisos y licencias, el presente convenio es más benéfico para los trabajadores que el estatuto, como se puede observar en los siguientes ejemplos:

- El presente convenio da derecho a 2 días naturales de permiso por traslado de domicilio habitual, mientras que el estatuto da derecho a 1 día.
- El presente convenio da derecho a 5 días de permiso por nacimiento o adopción de hijo o 7 días en caso de nacimiento o adopción múltiple, mientras que el estatuto establece que en caso de nacimiento los trabajadores tendrán derecho a 1 hora de ausencia al trabajo hasta que el lactante cumpla 9 meses.
- El convenio da derecho a 3 días naturales por enfermedad grave o fallecimiento de padre, madre o hermano, por afinidad o consanguinidad, mientras que el estatuto de los trabajadores da derecho 2 días.

#### **4.3.6. Convenio Colectivo del Sector de Siderometalúrgica de la provincia de Las Palmas (BOP Las Palmas núm. 45, de 13/04/2018)**

##### ***a) Jornada de Trabajo.***

Para el presente año 2019, la jornada de trabajo será de 1768 horas anuales de trabajo efectivo. A partir del 1 de Enero de 2020 la jornada de trabajo será de 1767 horas anuales de trabajo efectivo. A partir del 1 de Enero de 2021 la jornada de trabajo será de 1766 horas anuales de trabajo efectivo.

##### ***e) Vacaciones.***

La duración de las vacaciones anuales será de 30 días naturales y deberán comenzar en lunes o siguiente día hábil.

La dirección de la empresa, de mutuo acuerdo con los representantes de los trabajadores, hará la planificación anual de las vacaciones, estableciéndose la fecha del disfrute en turnos de rotación anual. El trabajador deberá conocer la fecha que le corresponda dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Para los que no completen un año, se prorrateará en razón al tiempo trabajado. En ningún caso las vacaciones podrán ser compensadas en metálico.

***c) Horas Extraordinarias.***

Con el objetivo de lograr la creación del empleo se reducen al mínimo las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

- 1- Se suprimen las horas extraordinarias habituales.
- 2- Se realizarán las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo por pérdida de materias primas.
- 3- Se podrán mantener las horas extraordinarias siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial, previstas en los siguientes casos: cuando sean necesarias por pedidos o periodos de punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias con carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate.

***d) Licencias.***

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los siguientes motivos:

- 15 días naturales por matrimonio.
- 4 días laborales por nacimiento de hijo, prolongables por otros 2 cuando sea necesario un desplazamiento. En caso de intervención por cesárea, a los indicados 4 días se sumarán otros 4 días.
- 2 días naturales por intervención quirúrgica que necesite hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres, hermanos y abuelos, deberá acreditarse mediante nota expedida por el médico antes o dentro de las 24 horas siguientes al hecho causante, pudiendo notificarlo en 24 horas por sí o por algún familiar. Y con la posterior entrega del certificado o nota.

- 4 días naturales cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto.
- 5 días hábiles por fallecimiento de padres, padres políticos, cónyuges o hijos. 3 días naturales por fallecimiento de hermanos o abuelos, más 1 día en caso de que éstos últimos fallecimientos ocurran el sábado y se trate de un familiar en primer grado de consanguinidad.
- 1 día, el del sepelio, en caso de fallecimiento de tíos tanto por consanguinidad como por afinidad y primos y hermanos.
- 1 día natural por matrimonio de hijos, nietos y hermanos.
- 2 días naturales por fallecimiento de hermanos políticos o hijos políticos, serán 2 días laborables más en caso de tener que realizar un desplazamiento.
- A los trabajadores que realicen estudios nocturnos para obtener un título profesional o social, las empresas les concederán el tiempo necesario para tomar parte en la jornada de comienzo de dichos estudios, previa justificación de dicha matrícula y deberá justificar su asistencia a clase mensualmente.
- En caso de fallecimiento de padres, hijos, cónyuges, hermanos y abuelos, se ampliarán en 2 días naturales remunerados, en caso de que sea necesario un desplazamiento.
- 1 día por traslado del domicilio habitual.
- El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

***e) Comparativa con el Estatuto de los Trabajadores.***

En cuanto a la jornada de trabajo, para este año 2019 será de 1768 horas anuales de trabajo efectivo, por lo que el convenio es más beneficioso para los trabajadores ya la duración máxima legal es de 1826 horas anuales.

Con relación al periodo de vacaciones, el trabajador tendrá derecho a 30 días naturales, coincidiendo el convenio con el estatuto, pero el convenio establece que dichas vacaciones deberán comenzar en lunes o siguiente día hábil. También coincide el convenio con el estatuto en que el trabajador debe conocer la fecha que le correspondan 2 meses antes del comienzo del disfrute.

Sobre las horas extraordinarias, el presente convenio acuerda reducir al mínimo las horas extraordinarias para lograr la creación de empleo y se acuerda, de igual manera que establece el estatuto de los trabajadores, su realización en situaciones de reparar

siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Además, el convenio dispone que podrán ser realizadas cuando sean necesarias por pedidos o periodos de punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, etc.

Acerca de las licencias, el presente convenio es más favorable para los trabajadores que el estatuto como se puede observar en algunos ejemplos:

- El presente convenio establece 1 día natural por matrimonio de hijos, nietos y hermanos, mientras que el estatuto de los trabajadores no da derecho a este permiso.
- Este convenio otorga 4 días de permiso por nacimiento de hijo o 6 días en caso de que fuera necesario un desplazamiento, mientras que el estatuto establece que en caso de nacimiento los trabajadores tendrán derecho a 1 hora de ausencia al trabajo hasta que el lactante cumpla 9 meses.
- El convenio da derecho a 5 días hábiles por fallecimiento de padres, padres políticos, cónyuges o hijos y a 3 días naturales por fallecimiento de hermanos o abuelos, mientras que el estatuto da derecho a 2 días de permiso por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

## **5. Jornada.**

Con carácter general la jornada de trabajo en los presentes convenios colectivos estudiados, tienen varias diferencias o similitudes, en la que podemos apreciar que más de la mitad de los convenios estudiados cumple con la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual que se establece en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, en el resto de convenios colectivos analizados tienen mejoras con respecto a la jornada de trabajo, situándose por debajo de las 40 horas semanales de trabajo efectivo que se establece en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, dichos convenios colectivos que mejoran son:

- Convenio Colectivo de la Fundación Bancaria Caixa D'Estalvis I Pensions De Barcelona <<La Caixa>>.
- Convenio Colectivo de la Empresa Metropolitano Tenerife, S.A.
- Convenio Colectivo de Notarios de Canarias y su personal.

- Convenio Colectivo para el personal de administración y servicios laboral de las universidades públicas de canarias.
- Convenio Colectivo del personal de Limpieza del Hospital Universitario Ntra. Sra. De la Candelaria y del Hospital del Tórax.
- Convenio Colectivo De Bazares De La Provincia De Santa Cruz De Tenerife. Para 2017- 2020.
- Convenio Colectivo Comercio Textil, Calzado y Piel (BOP S/C de Tenerife, núm. 74 de 21/06/2017).
- Convenio Colectivo de Siderometalúrgica e Instalaciones Eléctricas (BOP S/C de Tenerife núm. 155, de 27/12/2017).
- Convenio Colectivo del Sector de Siderometalúrgica de la provincia de Las Palmas (BOP Las Palmas núm. 45, de 13/04/2018).

## **6. Horas Extraordinarias.**

Con carácter general, los convenios colectivos estudiados suelen coinciden con lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. Las horas extraordinarias deben ser compensadas mediante descanso por tiempos equivalentes de descanso retribuido o debe abonarse la cuantía de las horas extraordinarias que no podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria. El número de dichas horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año.

Asimismo, para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas no se tiene en cuenta el exceso de las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio, de su compensación como horas extraordinarias.

Sin embargo, algunos de los convenios estudiados acuerdan suprimir las horas extraordinarias habituales para favorecer la creación de empleo, acordándose su realización cuando vengan exigidas por situaciones de necesidad de Fuerza Mayor, de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo por pérdida de materias primas. Asimismo, podrán mantenerse las horas extraordinarias cuando no puedan ser sustituidas por la utilización de modalidades de contratación temporal o parcial, previstas legalmente, en los siguientes casos: cuando sean necesarias por pedidos o periodos de punta de producción, ausencias imprevistas o cambios de turno.

Estos convenios colectivos son los siguientes:

- Convenio Colectivo de Siderometalúrgica e Instalaciones Eléctricas de S/C de Tenerife.
- Convenio Colectivo del Sector de Siderometalúrgica de Las Palmas.
- Convenio Colectivo de “La Caixa”.
- Convenio Colectivo del personal de Limpieza del Hospital Universitario Ntra. Sra. De la Candelaria y del Hospital del Tórax.
- Convenio Colectivo de Hostelería de Las Palmas.
- Convenio Colectivo para el personal de administración y servicios laboral de las universidades públicas de canarias.

Por otro lado, los Convenios Colectivos de Comercio Textil, Calzado y Piel de S/C de Tenerife y el Convenio Colectivo de Bazares de S/C de Tenerife acuerdan que la prestación de trabajo en los domingos y festivos del año natural que se declaren exentos de la prohibición de apertura comercial, será en régimen de horas extraordinarias, debiendo el trabajador comunicar por escrito antes de finalizar el mes de febrero su decisión acerca de su voluntad de efectuarlas o no.

## **7. Descansos diario y semanal.**

### **7.1. Descanso Diario.**

El descanso diario que aparece en los convenios colectivos estudiados es el mismo que se establece en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, que establece que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente han de pasar 12 horas de descanso, no obstante podemos apreciar que tanto el convenio colectivo de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife y de Las Palmas de Gran Canaria, pueden modificar dicho tiempo de descanso mediante los términos del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre de jornadas especiales en el sector de la hostelería, en donde las empresas podrán negociar con los representantes legales de los trabajadores el descanso mínimo entre jornadas, estableciendo las oportunas compensaciones y respetando los acuerdos que existan en las empresas a la firma del presente Convenio.

Por otra parte, con carácter general casi todos los convenios estudiados mejoran en el descanso diario dentro de la jornada laboral, superando los 15 minutos que se establecen en el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores.

### **7.2. Descanso Semanal.**

En cuanto al descanso semanal, podemos apreciar que la mayoría de los convenios colectivos estudiados superan el descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que se establece el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores. Hay que mencionar que el Convenio Colectivo del personal de Limpieza del Hospital Universitario Ntra. Sra. De la Candelaria y del Hospital del Tórax tiene una peculiaridad puesto que al tener personal diurno y nocturno dichos turnos gozan de diferentes descansos semanales, siendo el del personal diurno de 36 horas semanales coincidiendo con el establecido en el Estatuto de los Trabajadores y el personal nocturno de 45 horas semanales superando y mejorando el establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

## **8. Vacaciones.**

Con carácter general, todos los convenios estudiados coinciden en que los trabajadores tienen derecho a un periodo de vacaciones de 30 días naturales (22 días laborables) retribuidos por año de servicio, coincidiendo con lo establecido en el Estatuto de los trabajadores.

Entre los convenios estudiados, se encuentra una excepción en el Convenio Colectivo de “La Caixa” que establece que los trabajadores disfrutarán de 25 días laborables de vacaciones anuales, por lo que este convenio colectivo es más beneficioso para los trabajadores.

Hay una segunda excepción en el Convenio Colectivo de la Empresa Metropolitano Tenerife, S.A. que da derecho a un periodo de vacaciones de 23 días laborables anuales retribuidos, por lo que es más beneficioso por 1 día para los trabajadores.

## **9. Permisos retribuidos y no retribuidos.**

### **9.1. Permisos retribuidos.**

Generalmente los días de permisos retribuidos recogidos en los convenios colectivos estudiados son los siguientes:

- 15 días por matrimonio.
- Entre 2 y 5 días por nacimiento o adopción de un hijo.
- Entre 1 y 2 días naturales por traslado del domicilio habitual.
- 5 días naturales por fallecimiento de cónyuge y familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad.
- 3 días naturales por fallecimiento de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- 1 día por fallecimiento de familiares de tercer grado de consanguinidad o afinidad.
- Entre 2 y 4 días de permiso por enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario para familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- 1 día por matrimonio, bautizo o primera comunión de hijo o hermano, el día en que se celebre.
- El tiempo necesario para asistir a consulta médica.
- El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Entre 1 y 2 días por asistencia a examen por obtención de un título oficial, ya sea profesional o académico.

### **9.2. Permisos no retribuidos.**

Son pocos los convenios colectivos en Canarias que recogen los permisos no retribuidos, entre los convenios colectivos estudiados los permisos no retribuidos se contemplan en los siguientes convenios:

- Convenio Colectivo de la Empresa Dinosol Supermercados, S.L.
- Convenio Colectivo de Servicios Portuarios de Amarre y Desamarre de Buques de Las Palmas.
- Convenio Colectivo de La Caixa.

En el Convenio Colectivo de la empresa Dinosol los trabajadores y trabajadoras podrán disfrutar de un permiso no retribuido por el tiempo indispensable para asistir a la consulta de especialista médico, al objeto de acompañar a sus hijos menores de edad y familiares mayores dependientes.

En segundo lugar, en el Convenio Colectivo de Servicios Portuarios de Amarre y Desamarre de Buques de Las Palmas los trabajadores podrán solicitar licencias no retribuidas para atender personalmente asuntos que no admitan demora por un periodo de hasta 6 meses al año.

Por último, el convenio colectivo de La Caixa contempla éstos permisos no retribuidos, por un periodo no inferior a 5 días ni superior a 6 meses, para el personal que haya cumplido un año de servicio efectivo.

## **10. Conclusiones.**

Una vez estudiados los convenios colectivos nos hemos familiarizado de cómo se regula el tiempo de trabajo en Canarias, donde con carácter general se mejoran las condiciones de trabajo establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, aunque se mejoren las condiciones de trabajo establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, podemos observar que ningún convenio colectivo mejora todos los apartados que aparecen en el tiempo de trabajo.

Por otra parte, uno de los apartados que más mejoras sustanciales tienen son los permisos, en la cual todos los convenios colectivos tienen mejoras en dicho apartado, superando los límites establecidos por el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, e incluso añadiendo más permisos que no están contemplados en dicho artículo.

A su vez, uno de los apartados que menos mejoras tienen son las vacaciones, en donde prácticamente todos los convenios colectivos estudiados coinciden con el artículo 38 de los Estatuto de los Trabajadores.

## 11. Bibliografía.

- Convenio Colectivo Comercio Textil, Calzado y Piel de S/C de Tenerife.
- Convenio Colectivo Construcción de S/C de Tenerife.
- Convenio Colectivo de Bazares de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife.
- Convenio Colectivo de Hostelería de la Provincia de Las Palmas.
- Convenio Colectivo de Hostelería de S/C de Tenerife.
- Convenio Colectivo de la empresa Celgán, S.A. y Celgán Servicios Logísticos, S.L.U.
- Convenio Colectivo de la empresa Dinosol Supermercados, S.L.
- Convenio Colectivo de la Empresa Metropolitano Tenerife, S.A.
- Convenio Colectivo de la Fundación Bancaria Caixa D'Estalvis I Pensions De Barcelona <<La Caixa>>.
- Convenio Colectivo de Lavanderías Industriales de Las Palmas.
- Convenio Colectivo de los Notarios de Canarias y su personal.
- Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de S/C de Tenerife.
- Convenio Colectivo de Servicios Portuarios de Amarre y Desamarre de Buques de la Provincia de Las Palmas.
- Convenio Colectivo de Siderometalurgia e Instalaciones Eléctricas de S/C de Tenerife.
- Convenio Colectivo del personal de Limpieza (Hospital Universitario Ntra. Sra. De La Candelaria y Hospital del Tórax).
- Convenio Colectivo del Sector de Clínicas y Centros de Hospitalización Privada de Las Palmas.
- Convenio Colectivo del Sector de Siderometalúrgica de la Provincia de Las Palmas.
- Convenio Colectivo para el Personal de Administración y Servicios Laboral de las Universidades Públicas Canarias.
- Convenios Colectivos de Oficinas y Despachos de Las Palmas.
- Estatuto de los Trabajadores.